TÜRK EĞİTİM-SEN

CUMHURİYETİMİZİN 100. YILINA DOĞRU ÜNİVERSİTE VİZYONUMUZ

SEMPOZYUM

16-17-18 Nisan 2010

ANKARA

SEMPOZYUM

16-17-18 Nisan 2010

CUMHURİYETİMİZİN 100. YILINA DOĞRU ÜNİVERSİTE VİZYONUMUZ (Tebliğler)

Türk Eğitim-Sen Genel Merkezi
Ankara - 2010

SEMPOZYUM

16-17-18 Nisan 2010

CUMHURİYETİMİZİN 100. YILINA DOĞRU ÜNİVERSİTE VİZYONUMUZ

TÜRK EĞİTİM-SEN GENEL MERKEZİ
Bayındır 2 Sk. No:46 Kızılay/ANKARA
Telefon : 0.312.424 09 60
Faks : 0.312.424 09 68
www.turkegitimsen.org.tr

ISBN : 78-975-93505-2-9
Ağustos 2010

Altuğ Reklam Basın Yayın San. Tic. Ltd. Şti.
Menekşe 1 Sk. No: 10A/10 Kızılay/ANKARA
0.312 417 81 07
www.altugajans.com

Basım Yeri: Dumat Ofset Matbaacılık San. Tic. Ltd Şti.
Bahçekapı Mh. 2477 Sk. No:6 Şaşmaz-ANKARA
Tel: 0312.278 82 00

İÇİNDEKİLER

Açılış Konuşmaları 11

I. Oturum 35

Yardımcı Doçentlerin Yabancı Dil Sorunları Ve Çözüm Yolları 37

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun Akademik Ünvanlarla İlgili Problemli Maddeleri, Aksayan Yönler Ve Bazı Öneriler 39

Akademik Personel Yetiştirme Sürecini Baltalayan Sabıkalı İstihdam Maddesi: 50/D 55

Araştırma Görevlileri' Nin Sorunları 63

II. Oturum 71

Üniversitelerde Bilimsellik, Demokrasi Ve Seçim Sistemi 73

Öğretimi Ve Akademik Kaliteyi Tehdit Eden Unsurlar 83

Avrupamerkezcilik İdeolojisi Çerçevesinde "İki Kültür" Ayrımı, Sosyal Bilimler Ve Üniversite Sorunu 87

Konferans 95

35 Bin Besyo Mezunu İşsizin İstihdamında Verimlilik Ve Sporun Meslekleşmesinde 97

Yeniden Yapılanma 97

III. Oturum 113

Üniversitelerimizin Kalkınmasında Bölge İş Adamlarının Rolü; Ali Akkanat Örneği 115

Üniversite-Sanayi İşbirliği Ve Teknokentlere Bakış 123

Bilgi Ekonomisinde Üniversite-Sanayi İşbirliğinin Önemi Ve Bölgesel Gelişme Paradigmasında Yaşanan Dönüşüm: Türkiye'de Üniversite Vizyonunda Bölgenin Yeri 129

Yükseköğretimin Finansmanında Adalet 143

IV. Oturum 157

İdari Personelin Özlük Durumları, Çalışma Koşulları 159

Üniversitelerde İdari Personelin Sorunları Ve Çözümleri 161

Üniversitede Çalışan Memurların Maddi Sorunları 167

Üniversitelerdeki İdari Personelin Sorunları 171

Üniversitelerde İdari Personel Sorunları Ve Çözüm Önerileri 175
Üniversitelerde Personel Olmak! 179
Üniversitelerde Çalışan Sendika Üyesi Akademik Ve İdari Personelin Sendikaya Yönelik Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Araştırma 185

V. Oturum 207
Türk Yüksek Öğretiminin Bazı Sorunları: Tesbit Ve Teklifler 209
Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi Ne Olmalıdır? 217
Türkiye'nin Yüksek Öğretim Politikası Üzerine Tahliller 229
Türkiye'de Üniversitelerin Yönetim Sorunları Ve Çözüm Önerileri 237
1923–2023 Üniversitelerimizin Vizyonu 245

VI. Oturum 251
Üds Formatı Ve Değerlendirilmesi 253
Üds (Üniversitelerarası Kurul Yabancı Dil Sınavı): Nasıl Olmalı? 257
Yardımcı Doçentlerin Sorunları Ve Doçentlik Sınavları 265
Bir Bilim Dili Olarak Türkçe Ve Yök'ün Yapması Gerekenler 273
Türkiye'de Yabancı Dil Çıkmazı Ve Dayandığı Mantık 283

VII. Oturum 291
Teknik Eğitim Fakültelerinden Teknoloji Fakültelerine Geçişte Yaşanan Sorunlar 293
İlahiyat Fakültelerinin Sosyal Değişimdeki Rolü 301
Üniversiteye Girişte Sosyal Bilimlerin Etkisi Veya Etkisizliği 311

Sempozyumda Sunumu Yapılmayan Tebliğler 319
Üniversitelerde Seçim Sistemleri Ve Çözüm Önerileri 321
Akademisyenlik Etiği 331

Kapanış Oturumu 335

CUMHURİYETİMİZİN YÜZÜNCÜ YILINA DOĞRU ÜNİVERSİTE VİZYONUMUZ

SEMPOZYUM PROGRAMI:

16 NİSAN 2010 Cuma
14.30 Açılış Oturumu
Saygı Duruşu, İstiklal Marşı
Genel Başkan İsmail Koncuk'un Açılış Konuşması
Protokol Konuşmaları

17 NİSAN 2010 Cumartesi
09.30-10.45 I.Oturum
Oturum Başlığı :Akademik Personelin Yaşadığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri
Oturum Başkanı:Prof. Dr. Ahmet YÜCEER

1. Araştırma Görevlileri Ve Yardımcı Doçentlerin Yabancı Dil Sorunu - Prof. Dr. Serhat ALKAN
2. 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun Akademik Ünvanlarla İlgili Problemli Maddeleri, Aksayan Yönler ve Bazı Öneriler – Yrd. Doç. Dr. Kazım Yıldırım
3. Akademik Personel Yetiştirme Sürecini Baltalayan Sabıkalı İstihdam Maddesi: 50/D - Arş. Gör. Fatih Mehmet ÖZKAL
4. Araştırma Görevlilerinin Sorunları - Arş. Gör. Erhan SANCAK, Arş. Gör. Gültekin KÜPELİ, Arş. Gör. Ali BEYİT

11.00-12.15 II.Oturum
Oturum Başlığı :Üniversitelerde Bilimsel Ve Akademik Sorunlar
Oturum Başkanı: Prof. Dr. Vedat BİLGİN

1. Üniversitelerde Bilimsellik, Demokrasi Ve Seçim Sistemi - Yrd. Doç. Dr. Mehmet Tan
2. Öğretimi ve Akademik Kaliteyi Tehdit Eden Unsurlar- Prof. Dr. Mehmet AKBAŞ
3. Avrupa Merkezcilik İdeolojisi Çerçevesinde "İki Kültür" Ayrımı, Sosyal Bilimler Ve Üniversite Sorunu – Yrd. Doç. Dr. İdiris Demirel

12.30-13.30 Öğle Yemeği

12.30-13.15 Konferans : 35 Bin Beden Eğitimi Spor Yüksek Okulu Mezunu İşsizin İstihdamı ve Türk Sporunun Kazanımları
Sunum : Prof. Dr. Emin KURU

13.30-14.45 III. Oturum
Oturum Başlığı :Yükseköğrenim, Kalkınma ve Kaynak Sorunları
Oturum Başkanı: Prof Dr. Mustafa ÜNAL

1. Üniversitelerin Kalkınmalarında Bölge İş Adamlarının Rolü - Ali Akkanat Örneği- Öğr. Gör. Aziz Öztürk, Öğr. Gör. Mehmet Konuk
2. Üniversite-Sanayi İşbirliği Ve Teknokentlere Bakış - Öğr. Gör. Mehmet Konuk, Öğr. Gör. Aziz Öztürk
3. Bilgi Ekonomisinde Üniversite-Sanayi İşbirliğinin Önemi ve Bölgesel Gelişme Paradigmasında Yaşanan Dönüşüm: Türkiye'de Üniversite Vizyonunda Bölgenin Yeri Arş. Gör. Cem Okan Tuncel
4. Yükseköğretimin Finansmanında Adalet - Yrd. Doç. Dr. Metin Meriç

14.45-15.00 Ara
15.00-16.15 IV. Oturum
Oturum Başlığı :Üniversitelerde Görev Yapan İdari Personelin Sorunları Ve Çözüm Önerileri
Oturum Başkanı: Yrd. Doç Dr. Hanefi BOSTAN

1. İdari Personelin Özlük Durumları, Çalışma Koşulları – Bekir Çalışkan
2. Üniversitelerde İdari Personelin Sorunları Ve Çözümleri – Uzman İrfan O. Hatipoğlu
3. Üniversitede Çalışan Memurların Maddi Sorunları - Ali Kemal BİNGÖL, Ali KORKMAZ
4. Üniversitelerde Çalışan İdari Personelin Sorunları - Turgut KADDER, Zehra TAŞ
5. Üniversitelerde İdari Personel Sorunları Ve Çözüm Önerileri - Ali Uzay SARI
6. Üniversitelerde Personel olmak!- Uzman. Hüsnü Mırık, Şb. Md. Hatice Vatansever
7. Üniversitelerde Çalışan Sendika Üyesi Akademik ve İdari Personelin Sendikaya Yönelik Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Araştırma - Yrd. Doç. Dr. M.Hanefi BOSTAN, Öğr. Gör. Vedat GENÇ, Arş. Gör. Abdurrahman KEPOĞLU

18 NİSAN Pazar
09.30-10.45 V. Oturum
Oturum Başlığı :Yükseköğretim Politikaları
Oturum Başkanı: Prof. Dr. Çetin ELMAS

1. Yüksek Öğretimin Sorunları Ve Çözüm Yolları -Prof Dr Mustafa Erkal
2. Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi Ne Olmalıdır?- Öğr. Gör. Gönül Oğuz
3. Türkiye'nin Yüksek Öğretim Politikası Üzerine Tahliller-Dr. Nuri Kavak
4. Türkiye'de Üniversitelerin Yönetim Sorunları Ve Çözüm Önerileri - Doç. Dr. Şemsettin Kılınçarslan
5. 1923–2023 Üniversitelerimizin Vizyonu - Merih Eyyüp Demir

11.00-12.15 VI.Oturum
Oturum Başlığı :Yüksek Öğrenimde Dil Sorunları
Oturum Başkanı: Prof. Dr. Mustafa ERKAL

1. ÜDS Formatı Ve Değerlendirilmesi- Yrd.Doç. Dr. Ahmet Tevfik Ozan
2. ÜDS (Üniversitelerarası Kurul Yabancı Dil Sınavı): Nasıl Olmalı?- Araş. Gör Ferit Kılıçkaya
3. Yardımcı Doçentlerin Sorunları Ve Doçentlik Sınavları-Yrd. Doç. Dr. Selami Serhatlıoğlu
4. Bir Bilim Dili Olarak Türkçe Ve YÖK'ün Yapması Gerekenler - Yrd. Doç. Dr. M. Hanefi Bostan
5. Türkiye'de Yabancı Dil Çıkmazı Ve Dayandığı Mantık – Yrd. Doç. Dr Kazım Yıldırım

12.30-13.30 Öğle Yemeği

13.30-14.45 VII. Oturum
Oturum Başlığı :Yüksek Öğretimde Güncel Sorunlar
Oturum Başkanı: Prof. Dr. Mehmet AKBAŞ

1. Teknik Eğitim Fakültelerinin, Teknoloji Fakültelerine Dönüşümü Ve Sorunları - Prof. Dr. Serdar Salman
2. İlahiyat Fakültelerinin Sosyal Değişimdeki Rolü - Yrd.Doç.Dr. Abdülkadir Palabıyık
3. Üniversiteye Girişte Sosyal Bilimlerin Etkisi Veya Etkisizliği - Okutman Mithat Kadri VURAL

14.45-15.00 Ara

15.00-16.15 Değerlendirme ve Kapanış Oturumu

AÇILIŞ KONUŞMALARI

İsmail KONCUK / *Türk Eğitim-Sen Genel Başkanı*

Siyasi partilerimizin çok değerli temsilcileri, Balıkesir Belediye Başkanımız, Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendikalarımızın çok değerli genel başkanları ve genel merkez yönetim kurulu üyeleri, kıymetli hocalarımız, idari personelimiz, değerli üniversite çalışanları hepinizi saygıyla selamlıyorum. Basınımıza da hoş geldiniz diyorum.

Değerli arkadaşlarım;

Türk Eğitim-Sen; üniversitelere, üniversitelerin başarısına son derece önem vermiştir. Çünkü şunu biliyoruz: Üniversitelerde arzu edilen başarıyı sağlayamadığımız sürece Türkiye'yi gelişmiş ülkeler düzeyine çıkarmak mümkün değildir.

Üniversitelerimiz esasen bir aynadır. Oraya baktığımızda, ne kadar demokratik olduğumuzu görürüz, ülkemizin ne derece kalkınmış olduğunu görürüz, Türkiye'nin geleceğini görürüz. Ama bugün üniversitelere baktığımız zaman maalesef bu saydığım değerleri, hedefleri, olumlu olarak göremediğimizi ifade etmek istiyorum. Bu elbette akademisyenlerin, üniversite personelinin eksikliğinden kaynaklanan bir durum değildir. Yıllardır üniversitelerde ortaya konulan ve maalesef bir türlü değiştiremediğimiz bir zihniyet var ki, biz sadece YÖK başkanlarını değiştiriyoruz. Bunun dışında üniversitelerde değişen bir şey yok. Keşke üniversitelerde yeterli anlamda olumlu adımlar olduğunu burada söyleyebilsek. Olumlu adımlar olduğunda bunu söyleriz. Çünkü üniversiteler bizim. Çünkü üniversitelerimizi, YÖK'ü bir siyasi teşekkül, ideolojik yapılar olarak görmeyiz. Bunlar bizim kuruluşlarımız.

Üniversitelerin başarısı ülkemiz insanının geleceğiyle doğrudan ilgilidir. Bütün bu sebeplerle geçtiğimiz yıl bir Üniversite Kurultayı düzenledik. Yine Üniversite Kurultayı'nda alınan kararları, sizlerden gelen talepleri, üniversite çalışanlarının problemlerini bir kitap haline getirdik ve bunu Türkiye'yle ilgili tüm siyasi partilerimiz, milletvekillerimiz ve basın-yayın kuruluşlarına gönderdik. Sayın Prof. Dr. Vedat Bilgin başkanlığında, alanında tek olan bir anket çalışması yaptık ve üniversite çalışanlarının içinde bulunduğu du-

rumu ortaya koyarak, üniversite çalışanlarının geleceğe nasıl baktığını, rektör seçiminden dekan atamasına kadar nasıl bir düşünce içinde olduklarını tüm kamuoyuyla paylaştık. Biz bu ülkeden, bu ülkenin temel değerlerinden beslenen demokratik bir sivil toplum örgütüyüz, sendikayız. Üniversitelerimizde elbette sadece üye yapmak için çalışmıyoruz. Üniversitelerde olumsuz birtakım anlayışlar yıllar içerisinde hâkim olmuş ve yıllar içerisinde bu anlayış değişmemiştir. Üniversitelerde sadece güç el değiştirmektedir. Bir bakıyorsunuz Cumhurbaşkanı değişiyor, Cumhurbaşkanı'nın atadığı rektörler değişiyor. Cumhurbaşkanı'nın anlayışıyla doğru orantılı. Hükümet değişiyor, rektör değişiyor. Başka ne değişiyor? Hangi yapısal değişikliği samimiyetle, yürekle üniversitelerde ortaya koyabildik?

Bu sempozyuma YÖK'ten bir tane temsilci gelmedi. Davetiye göndermekle yetinmedik, telefonla aradık. Kendi çalışanlarından kaçan bir YÖK anlayışı var. Burada akademik ve idari personel var. Bu arkadaşlarımız, üniversitelerin ekonomik, sosyal, eğitim-öğretim ile ilgili problemlerinin tamamını dile getirecek. Bilimsel bir çalışma yapacaklar. Burada birçok hocamız tebliğ sunacak. Bu çalışmalarda biz YÖK'ten para pul istemiyoruz. Ama gelin, bu kürsüden bu çalışmaya önem verdiğinizi gösterin. Bu üniversite çalışanlarına önem verdiğinizi göstermektir. Bundan kaçan bir üniversite anlayışıyla, YÖK'ü anladığımız anlamda bir yapısal değişikliğe ulaştırmak maalesef mümkün değil. Kaçarak olmaz. YÖK "YÖK'ün Stratejik Raporu" adı altında kendini eleştiren bir kitap ortaya koydu. Ama YÖK eleştirdiği konuları düzeltmek adına hiçbirşey yapmadı. Biz YÖK düşmanı da değiliz. YÖK yerle yeksan olsun demiyoruz. YÖK de köklü yapısal değişiklikler yapılarak, YÖK'ü üniversitelerarası koordinasyonu sağlayan bir kurum olarak görmek istediğimizi söylüyoruz. YÖK'ün, üniversitelerimizi gerçekten bilimsel çalışmanın merkezi haline getirmesini sağlayan bir kurum olmasını istiyoruz. Böyle bir YÖK'e ulaşamadık.

Biz sendikal mücadeleyi son derece önemsiyoruz. Bu anlattığım problemleri gerek üniversitelerde, gerekse YÖK'te çözmek için bir yapısal değişikliğe ihtiyaç var. Kim başaracak bunu? Üniversite çalışanlarımız. Sessiz kalarak başaramayız. Sempozyum için izin verilmesi talebimizi iletiyoruz, üniversite rektörü beyefendi bir bilimsel çalışmaya katılmak üzere kendi personeline izin veremeyeceği belirten yazı gönderiyor. Böyle bir anlayış olur mu? Sempozyuma izin vermeyeceksiniz, üniversite ile ilgili bir çalışma için izin vermeyeceksiniz, neye izin vereceksiniz? Bunların değişmesi lazım.

Başta akademisyenlerimiz olmak üzere, YÖK ve üniversite çalışanlarına şunu söylemek istiyorum: Eğer bu yapıdan rahatsızsak, üniversitelerdeki bu

yapının değiştirilmesini gerçekten istiyorsak, o zaman herkesin elini taşın altına koyması lazım. Bir gayret içinde olmamız lazım. O yüzden mutlaka sendikalarımızın üniversitelerde güçlü hale gelmesi lazım. Birileri ben her şeyi yaparım, kimse bana karışamaz diye hareket ettiği sürece üniversitelerin problemleri emin olun daha da ileri gider ve bu problemlerin altında hepimiz eziliriz. Onun için burada mutlaka bir tavır ortaya koymamız lazım. O yüzden akademisyenlerimizden ve tüm üniversite çalışanlarından bir gayret bekliyoruz.

Üniversite çalışanları toplumun en aydın kesimidir. Toplumun önderleri hocalarımız bu anlamda kendi yaşadığı konularla ilgili sorunlara bile neşter vurmaya imtina ediyorsa, bir takım korkularla, sanal korkularla kendi hayatını dizayn etmeye kalkıyorsa, o zaman üniversitelerimizin hiçbir geleceği olmaz. Biz de seyrederiz. Bu tür sempozyumlarda tartışır, konuşuruz. Yazılı metinlerle kalır, uygulama alanı bulmaz. Biz TES olarak, elimizi taşın altına koyuyoruz, sorumluluklarımızı yerine getiriyoruz. Türkiye'de siyasi iktidarın, siyasi partilerin, sivil toplum kuruluşlarının, basının üniversitelerde yaşanan sadece ekonomik değil, yapısal sorunlara da dikkat çekmek için her fırsatı değerlendiriyoruz. İnşallah 100. yılda bütün problemleri konuşmaz oluruz, ama 100. yılı beklemeyelim. Bugünden harekete geçelim. 100. yılın sihri yok. Bugün harekete başlarsak, bu problemleri elbette birdenbire değil, ama yavaş yavaş bir süreç içerisinde çözeriz.

Üniversitelerde huzur olmadıkça, üniversiteler gerçek anlamda bilimsel çalışmaların merkezi haline getirilmedikçe, üniversite çalışanları üzerinde diktatör edasıyla durulduğu sürece problemleri yaşamaya devam ederiz. Biz bütün bunların çözüleceğine inanıyoruz. Bir güç olalım. Doğruyu savunanlar, ülkemizin huzurlu, mutlu geleceği için üniversitelerin başarısının son derece önemli olduğuna inananlar bir araya gelelim. Bunun profesöründen, idari personeline kadar mutlu, huzurlu, geleceğine güvenen üniversite çalışanlarıyla ancak mümkün olabileceğine inanmak zorundayız. Ama bu kendiliğinden oluşabilecek bir sonuç değildir. Bunu beraberce yaparız. Bu sempozyumumuzun üniversitelerimiz, dolayısıyla ülkemiz ve aziz milletimiz için hayırlı uğurlu olmasını diliyoruz. Hepinize başarılar diliyorum. Mutlaka bir tavır ortaya koymamız gerekir. Tüm sorunları ancak beraber aşabiliriz.

Bircan AKYILDIZ / *Türkiye Kamu-Sen Genel Başkanı*

Sayın hocalarım, değerli vekillerim;

Öncelikle sizleri şahsım ve Türkiye Kamu-Sen adına saygıyla selamlıyorum. Konu "Cumhuriyetimizin 100. Yılına Doğru Üniversite Vizyonumuz". Bu konuda söz söyleyebilecek olan en yetkili kişiler burada. O yüzden ben detaya inmek yerine, yaptığımız bazı tespitleri sizlerle paylaşmak istiyorum. Öncelikle son birkaç gündür TBMM'de yeni üniversite açılışıyla ilgili görüşmeleri ciddiyetle takip ettiğimden dolayı, özellikle vurgulanan ve anlamakta zorlandığım bazı noktaları da sizlerle paylaşmak istiyorum. O yüzden tespitlere geçmeden önce belirtmek istiyorum ki; bu konuyla ilgili değerlendirmelerin başında üniversitelerin amacının, hedefinin ne olduğunun çok net bir şekilde toplumda kabul edilmesi gerektiğine inanıyorum. Ülkemiz, maalesef az gelişmiş bir ülke. Ekonomik ve sosyal veriler açısından paylaşımda adaletsizliğin olduğu bir ülke. O yüzden bilinç değeri oluşması konusunda da geri kalmış bir ülke. Bu ülkede 81 ilde üniversite kuruldu. Bunun yanında birçok vakıf üniversitesi de kuruldu. Bu vakıf üniversitelerinde eğitimlerin şekli, müfredatları, yüksekokullarla ilgili değerlendirmeleri takip etme şansımız olmadı. Ama bir gerçeği çok iyi biliyoruz: Ülkemizin ekonomik, sosyal yapısı üniversite eğitiminde temel amacın iyi bir iş bulabilme hedefine yönelik olduğudur. Üniversite tahsili gören Anadolu çocuğu, kendisine iyi bir iş bulabilmek için bu tahsili zorunlu görmektedir. Ancak 81 ilde açılan üniversitelerden mezun olacak öğrencilerin, mezun oldukları değerlere göre kendisine ne kadar iş bulabileceği konusu ciddi bir tartışma konusudur. Bugün son verilere göre ülkemizdeki işsizlik oranı yüzde 14'tür. Ancak genç işsizlik oranı yüzde 28'lere ulaşmış durumda. Yani her üç gencimizden biri işsiz. Üniversite mezunu işsizler sözkonusu olduğunda da bu sayı, ciddi ve ürkütücü boyutta değerler ifade etmektedir. Bu nedenle, üniversite eğitimi konusundaki hedefin kültür değeri yüksek, eğitim bilinci, eğitim seviyesi yüksek bir toplum yaratmak mı yoksa insanımıza iyi bir iş imkânı sağlamak mı? Bu konuda ciddi bir iyi bir değerlendirme yapma ihtiyacı olduğu kanaatindeyim.

En üst eğitim ve araştırma kurumu olarak üniversiteler, her türlü sorunların en üst düzeyde incelenip irdelendiği, elde edilen bulguların yine öğretim ve yayın yolu ile aktarıldığı merkezler olarak evrensel ölçekte insanlığa hizmet verirler. Tek yetkili eğitim kurumu olan üniversiteler, bilimsel ve teknik geliştirme merkezleri olmanın ötesinde birer felsefi tartışma ortamı olarak çevrelerini bilinçlendirmek ve bu yönüyle bulunduğu bölgenin bilinç ve kültür düzeyini yükseltmek durumundadır. Üniversitelerin lokomotifi olan bilim insanları ise gözlemleyerek, düşünerek, araştırarak, sorgulayarak ve kuram geliştirerek bilinmeyeni bilinir hale getirip yaşamı kolaylaştıran yöntem ve teknikleri geliştirmek durumundadır.

Üniversiteler, bulunduğu çağın ötesine bakmak, milletimizin ufkunu genişletmek gibi misyonları nedeniyle, bilim ve kültür dünyamızın en önem verilmesi gereken kurumlarıdır. Bu yönüyle üniversiteler en üst düzeyde teknik imkânlarla donatılmış ve örgütlenmiş, geleceğe yönelik planı ve projesi olan, vizyonu açık, maddi ve manevi sorunu olmayan kurumlar olmak zorundadırlar. Bilim insanları, gelecek kaygısı taşımadan, herhangi bir dışlanmaya uğramayacağının bilinci içinde çalışma ve fikirlerini açıklama özgürlüğüne sahip olmak zorundadır.

İdari personel, öğrencilerin ve öğretim üyelerinin ihtiyaçlarına cevap verecek kalitede hizmet üretecek yetkinliğe kavuşturulmak zorundadır.

Üniversiteler, fikir sahibi ve yüksek kapasiteli insanların bulunduğu ortamlarda değişik fikirlerin ve bakış açılarının doğması ve tartışılmasına imkan sağlayacak ortam oluşturmak zorundadır.

Öğretim üyeleri, ekonomik kaygıları olmadan, ek iş yapmak zorunda bırakılmadan, görev yapabilecek ekonomik haklarla donatılmak zorundadır. Bugün ülkemizin içinde bulunduğu fikri ve bilimsel sığlık sorununun, üniversitelere yeterli önem verilmediğinden kaynaklandığını unutmamak gerekmektedir.

Her ile bir üniversite açılması, ne denli olumlu bir yaklaşım ise; bu üniversitelerde yaşanan kaynak problemleri, nitelikli personel eksikliği ve teknik yetersizlikler de o denli üzücüdür.

Türkiye'de bir Harvard, Oxford düzeyinde üniversite kurulamamış olması, ülkemiz dışına yaşanan beyin göçünün de artmasına neden olmaktadır.

Bir ülkenin entelektüel gelişmişliği, o ülkede yayınlanan bilimsel makale sayısı ile orantılıdır. Bu nedenle hem beyin göçünün önlenmesi hem de akademik çalışmalara daha geniş kaynak sağlanması, geleceğimiz açısından son derece önemlidir.

Türk Eğitim-Sen'in düzenlediği bu sempozyumda, bu tür sorunlar ve çözüm yolları detaylarıyla tartışılacaktır zaten. Ancak bir sendikacı olarak, bilim insanlarımızın sendikal örgütlenmeye mesafeli yaklaşmalarının altında yatan gerçeğin de mutlak surette irdelenmesi gerektiği inancındayım.

Geleceğe ışık tutan üniversitelerde, örgütlü toplum bilincinin geliştirilmesi ve her platformda eğitim ve öğretim elemanlarının görüşlerinin dile getirilmesinin sağlanması da yüksek öğretim sisteminde yaşadığımız sorunların çözülmesinde etkili olacaktır. Bu bakımdan üniversitelerde bilimsel, teknik ve ekonomik sorunların yanı sıra örgütlenme sorunlarının da bu sempozyumda ele alınması gerektiğine inanıyorum.

Vizyonumuz, güçlü, mutlu ve müreffeh bir ülke içinde, geleceğe umutla bakabilen eğitimli ve örgütlü bir toplum yaratmaktır. Bu noktada üniversiteler, bizler için tüm sorunların çıkış noktasıdır ve bu çıkışı öğrencisiyle, idari, teknik ve akademik personeliyle tüm üniversite üyeleri sağlayacaktır. Bu düşüncelerle bu tespitlerimizi paylaşmak istedim, ama açık olarak şunu ifade etmek istiyorum: Düşünenler, düşüncelerini tartışmaların özgürce yapılacağı ortamlarda yani üniversitelerde yaygınlaştırmazlarsa üniversite kurmamızın hiçbir anlamı yok. Ben ülkenin geleceğinin planlarının yapıldığı ortamların tartışıldığı bir üniversite arıyorum. 81 ilde üniversiteyi, sayısı artacak üniversiteyi elbette önemsiyoruz. Ama ekonomik ve sosyal sorunların çözümlenmesinde ölçü olacak bir üniversite istiyoruz. Bağımsız ve tarafsız bir üniversiteyi özlüyoruz. Tartışmalardan kaçan, siyaset güdümlüsü olan ve siyasetin malzemesi konumuna gelen bir üniversite istemiyoruz.

Hüseyin ÇALIK / *MEB Yükseköğretim Genel Müdürü*

Sayın milletvekillerim, değerli başkanım, üniversitelerimizin çok kıymetli hocaları, değerli katılımcılar;

Biraz önce başkanımız YÖK'ten temsilci yok dedi, ama MEB'den temsilci var. Buraya katılmaktan dolayı mutluluk duydum. Böyle bir sempozyumda bir arada olmak güzel. Altı ay kadar önce Kazakistan'daydık. Bir rektörümüz "sizde kriz olacak" dedi. Onlar da "bize bir şey olmaz, çok önemli bir şey olmaz" dedi. "Petrol var, tarlalarda ekin de oluyor. Bizim beklentimiz zaten böyle bir şey. Bunu biz kriz olarak kabul etmeyiz" demişlerdi. 15 gün sonra Amerika'ya gitmiştik. Amerika'ya 416 sayılı yasayla master ve doktora yapan bizim gönderdiğimiz öğrenciler var. Orada görüştüğümüz rektörlerin de hepsi şunu söylüyordu: "Bize bir şey olmaz. Bizim çok güçlü üniversitelerimiz var. Bu üniversiteler olduğu müddetçe kıyamet kopmadıkça, Amerika'ya birşey olmaz." Sanki hepsi birbiriyle anlaşmıştı. Diyorlardı ki, "bizim çok güçlü üniversitelerimiz var. Çok güçlü akademisyenlerimiz var. Kendi öğrencilerimizi de çok güçlü eğitiyoruz. Bunlar bu şekilde devam ettiği müddetçe Amerika'ya bir şey olmaz." Bu arada biz gülümseyince bir tanesi, "bunu ciddi söylüyoruz. Öyle anlatıldığı gibi, biz de bu problemleri çözebilecek kriz yönetimi var, ekonomistler var. Bir salgın hastalık çıktı. Doktorlar bunu bulur. Diyelim ki bir yer işgal edilecek, sosyal bilimciler çalışır, liderin önüne koyar, ona göre bir hesap yapılır, bunlar çözülür siz merak etmeyin" demişlerdi. Bu arada biz ülkemizin durumu nedir diye düşündük. Döndükten sonra bir mail geldi. 1929 yılında yurtdışına giden öğrencilerden biri yazmış. Mektupta şöyle yazıyordu: "1929 yılında Türkiye'den akademisyen olmak üzere yurtdışına gönderilen öğrencilerden bir tanesiydim. Ama kriz vardı. Türkiye Cumhuriyeti Devleti bu parayı gönderebilir mi, gönderemez mi diye düşünürken, trene binmek üzereyken bir telgraf geldi. Telgrafta "hiç merak etmeyin paranız gelecektir. Ben sizin arkanızdayım. Her şartta sizi okutur, İstanbul Üniversitesini sonra da Ankara üniversitesini kurarız. Sizi kıvılcım olarak gönderiyorum, ateş topu olarak bekliyorum. Mustafa Kemal Atatürk."

Türkiye'de çok tartışılabilir noktadayız. Türkiye'de çok sayıda üniversite açılıyor. Herkes kapının önünde bekliyor. ÖSS, OKS, SBS birçok sınavlar var. Ama şu da var. Türkiye'nin nüfusu 71 milyon. Türkiye gibi ülkeler, Kore, İspanya gibi, bir kısım ülkeleri yan yana koyduğunuz zaman buralarda da 150-200 arasında üniversite var. Buralarda 4 yıllık lisans eğitimi yapanlar, ortalama yaş grubu içerisinde yüzde 60-65 oranında. Türkiye'de bu oran, lisans düzeyinde yüzde 27.4'tür. Yüzde 27'den yüzde 60'a ya da 50'ye çıkmadığınız zaman bir kısım problemler oluşuyor. Kriz, açlık, sefalet gibi bir takım problemler var ama bir taraftan da politikacılar düşünecek. YÖK, TÜBİTAK, MEB ve bunlara benzer kuruluşlar insanları eğitmek mecburiyetinde. 1929 yılında okur-yazar oranımız yüzde 3.5. 2010 yılında üniversite oranımızı acaba yüzde 48'e nasıl getirebiliriz diye hesap yapmanız lazım. Bu hesabı yapmadığımız zaman birçok şeyden de geri kalacağız. Dün açılan 6 üniversitemizle birlikte üniversite sayısı 146'ya ulaşıyor. Birçok şey konuşulacak. 146'ya gelmek önemli değildir, Türkiye'de yeni açılan üniversitelerin bir kısmı tabela üniversiteleridir, binaları, hocaları yoktur, kadrolar verilmiyor, akademisyen maaşları sınıf öğretmenlerinin maaşlarının altına düşmek üzere diye.

Bunların da konuşulması lazım. Bunları da dilimizin döndüğü kadar konuşuyoruz. Şöyle konuşuyoruz: Yurtdışına burslu gönderdiğimiz öğrencisinin cebine 1.235 dolar para koyarken, sigortasını yaparken, 25 bin dolar okul parasını verirken, 8-10 yıl sonra doktorasını yaptırdıktan sonra, Türkiye'ye geri döndükten sonra bu kişilere 1.200 dolar veremiyorsanız, öğrenciliğindeki parayı veremiyorsanız veya onun yarısını zor veriyorsanız o zaman orada bir problem var. Bu problemin mutlaka çözülmesi gerekir mi, çözülmesi gerekir. Bir de şu var. Abbas Güçlü; Türk olup ta yurtdışında lisans okuyan, master-doktora yapan öğrenci sayısı 100 bin diyor. Eski Milli Eğitim Bakanı Hüseyin Çelik diyor ki, hayır 100 bin değil, 70-80 bin arası diyor. Bizim kayıtlarımızda 30 bin, ama 70-80 bin var. Türkiye'de üniversiteyi bitiren herkes, mastırını yurtdışında yapmak istiyor. Çok üniversite açmaktansa, çok kaliteli üniversitelerimizin olması önemli biraz da. Yurtdışına mutlaka gidilecektir, bunu engellemek mümkün değil. Ancak sayıdan çok, yurtdışına gitmeyi arzu ettiren konularla ilgili Türkiye'deki üniversitelerin içini doldurmak lazım. Onu sağlayabildiğimiz takdirde, üniversitelerimizin birçok meselesinin çözüleceğine inanıyorum.

YÖK Başkanıyla geçen hafta yaptığımız konuşmalarda, bundan sonraki doktoraların artık güçlü üniversitelerde yapılması gerektiğini söyledi. Nedir bu güçlü üniversiteler dediğimiz zaman on tane üniversiteyi ele aldık diyor: Boğaziçi, ODTÜ, Hacettepe, Ankara Üniversitesi, Gazi gibi ya da buna ben-

zer.. Artık buralarda, lisans öğrencisini az alıp, master, doktorayı buralarda çoğaltmak gibi bir düşüncelerinin olduğunu söylüyorlar ve bu da yurtdışına gidişin bir kısmını önler diye düşünüyorlar. Bu yıl da yurtdışından öğrenci çekme gibi çalışmalarının olduğu söyleniyor. 18-24 yaş arasındaki çağ nüfusunu 6 milyon 700 bin gibi kabul edersek, 9. kalkınma planında yüzde 48'ini 2013 yılına kadar üniversiteleştirmek gibi bir hedef var. Bu oran, bugün yüzde 44 düzeyinde. Ancak yüzde 44'ün içindeki en büyük sıkıntı açıköğretim ve ön lisanstır. Açıköğretim ve ön lisansı çıkardığınız zaman üniversitelilerin oranı yüzde 27.4'e düşüyor. 2023 yılındaki yine üniversite sayısının belki 200'lerde olacak ama; dünyayla yarışabilecek, ilk 500'e 20-30 üniversite koyamadığımız, ilk 200 üniversite içinde 3-4 üniversitemiz olmadığı taktirde, bu çalışmaların boşa gideceğine inanıyorum. Umarım böyle olmaz. Süratli bir şekilde YÖK, TÜBİTAK, devletin diğer kurumları, AR-GE'ler, üniversitelerin rektörlükleri, bilim adamlarımız bir araya gelip, hedefleri böyle koyduğu takdirde Türkiye ilk 10'a girer diye düşünüyorum. İnşallah 2023'e kadar Türkiye'de yayınlarla, değişik kıstaslarla, ilk sıralarda 20 tane üniversitemiz olur.

OSMAN ÇAKIR / *Samsun Milletvekili ve MHP Araştırma Strateji Geliştirmeden Sorumlu Genel Başkan Yardımcısı*

Sayın milletvekilim, Sayın başkan, çok değerli sendika başkanları, Sayın belediye başkanı, meslektaşlarım, değerli hocalarım.

Türk Eğitim-Sen'i, Cumhuriyetimizin 100. yılına uygun bir sempozyum ve çok önemli bir konuda bilimsel bir tartışma platformu ortaya koyduğu için kutluyor ve emeği geçen herkesi tebrik ediyorum.

Bu, herkesin çok iyi bildiği bir konu. YÖK ve yükseköğretim meselesi, Türkiye'nin son 20 ya da 30 yılda en çok tartışılan konularından birisi. YÖK kanunu, 6 Kasım 1981'de çıkarıldı. O zaman MGK, değerli hocamız İhsan Doğramacı'dan bir yükseköğretim yasası hazırlamasını istedi. Doğramacı, bir kanun hazırladı ve TBMM'de görüşülmeden, MGK bu kanunu onayladı ve kanun 6 Kasım 1981'de çıkarıldı. Çok enteresandı. Yasama faaliyetleri Anayasa'ya göre yürütülürdü. Ortada Anayasa yok. Yükseköğretim Kanunu, 1981'de çıkarıldı, Anayasa 1982'de. Sonra Yükseköğretim Kanunu'nun ilgili ana maddeleri Anayasa'ya olduğu gibi aktarıldı. Anayasanın 130. 131. maddeleri, Yükseköğretim Kanunu'ndan Anayasa'ya aktarılmıştır ve değiştirilmesin diye Anayasa'nın değiştirilmesi zor olan hükümleri arasına alınmıştır. Tabi bugün mevcut hükümet, mevcut Anayasa'yı İhtilal Anayasa'sı olarak kabul edip, değiştirmeye çalışırken; ne yazık ki YÖK Kanunu konusunda hiçbir adım atmamaktadır. Hükümet 2002 yılında hükümet programında, acil eylem planında, seçim beyannamesinde, 58, 59, 60. Hükümetin programlarında YÖK sistemini değiştireceğini, haksız ve adaletsiz uygulamalara sebep olan mevcut üniversiteye yerleştirme sistemini, YÖK'ü değiştireceklerini, yeniden yapılandıracaklarını, her kademeye seçimle girilmesini sağlayacaklarını defalarca ifade ettiler.

Bunu Sayın Başbakan konuşmalarında da ifade etti. 2 Haziran 2004 tarihinde bir kanun çıkarıldı, veto edildi. Başbakan dedi ki; "bunu askıya aldık ancak kapsamlı bir reform paketi hemen arkasından gelecek. YÖK düzenlemesinde son derece kararlıyız, yasayı yeni yasama yılında çıkaracağız." Başbakan Ekim ayında gündeme getireceklerini söyledi, "bir süre bekleyeceğiz

şu anda virgül koyduk" dedi. Hala o virgül devam ediyor. Şimdi bu konuda biraz da biz kabahatli değil miyiz? Acaba üniversiteler olarak bizi ilgilendiren yasayı çıkarması konusunda hükümetten ne kadar talepkar olduk? Ne kadar irade ortaya koyduk? Yoksa bu yasadan memnun muyduk? Şimdi asıl tartışılması gereken bu.

Sorduğunuz zaman herkes değiştirilmesini istiyor, ama değiştirilmesi için ortaya konulan bir çalışma, irade, talep yok. Başbakandan talep geliyordu. Niye geliyordu? Çünkü o zaman YÖK'te hâkimiyeti yoktu. Sonra YÖK Başkanını atadılar, üyelerini atadılar. Her dediklerini emrederseniz diyerek, derhal yaptılar. YÖK'ün değişmesine gerek yok. YÖK'ün niçin değişmesi gerektiği konusunda bu tavır çok önemli bir ipucu veriyor. Demek ki toplumun talepleri, milletin beklentileri, öğretim üyelerinin, YÖK çalışanlarının, üniversitedeki paydaşların bu noktadaki arzuları değil de; hükümetin YÖK'e hâkim olma arzusunun temel itici motive kuvveti esastı, bu farklı anlatılıyordu.

YÖK'e hâkim olunca her şey süt liman oldu. Üniversitesi konuşmayan, üniversitesi fikir beyan edemeyen, üniversitesi ülkede oluşan gelişmeler konusunda bir irade koyamayan bir ülkenin mesafe alması mümkün değildir. Fevkalade vahim gelişmelerin olduğu bir sırada, siyasi gelişmelerin olduğu bir süreçte maalesef üniversite susmuş, susturulmuş durumdadır. Belki bunlar bizim için şu anda bir anlam ifade etmeyebilir, ama ne zaman ki düşünce kalıpları, kendi dar kalıpların arasında sıkışmış insanların ufkuna, yaşam biçimine, bakışına sizleri ve bizleri mahkûm etmek istedikleri zaman problem orada başlıyor. Onların görüşlerinin hapsedildiği alanlarla, toplumun sınırlandırılmaya başladığı anda sıkıntı orada ortaya çıkacaktır. O zaman bugünden tedbir almak lazım. Bütün paydaşların kabul ettiği, tartışılarak, toplumda bu noktadaki fikri olanların fikri alınarak, bilimsel gelişmelere açık, çağdaş bir üniversite yasası mutlaka çıkarılmalıdır. Bu büyük bir ihtiyaçtır. Bunun öncülüğünü partimiz yapacaktır. Partimizin böyle bir vizyonu, bakış açısı, kadrosu var. Eğitimcilerin çok fazla sayıda yer aldığı, ülkemizin yükseköğretim yönetim sistemleri, sevk ve idaresi üniversitelerin nasıl yönetileceği, rektörlerin nasıl seçileceği, mali kaynakların nasıl elde edileceği ve üniversitelerin en önemli kaynağı olan eğitim-öğretim gibi araştırmalarının yanında, yeni misyonda halka hizmetin nasıl yerine getirileceği bütün dünyada en önemli tartışılan konular arasındadır.

Rektör seçimi getirdik, rektör seçiminin üniversiteye getirmiş olduğu fatura ortada. Liyakat, çalışanlık kriterleri rafa kaldırıldı, yandaşlık ve sadakat öne geçen unsurlar oldu. Şimdi böyle bir sistemle üniversiteyi nereye

götürebilirsiniz? Üniversite kendi içerisinde beklentilerinin esiri olmuştur ve gelecekte de bu beklentiler doğrultusunda görüşlerini, düşüncelerini hür bir atmosferde açıklamaktan çekinen insanların bulunduğu bir müessese haline gelecektir. Toplumdaki sıkıntılara, gelişmelere kapalı, fikrini söylemeyen, üretimden yana tavır koymayan ve bir şekilde bu sistemin bir parçasını kendi varlığını devam ettirmek için sistemin düzenini sağlayarak içerisinde görme anlayışı hakim olmaktadır. Bu yanlıştır. Üniversitesi konuşmayan bir ülke bir yere varamaz. Finansman konusu, üniversite meselesi konusunda alınması gereken en önemli tedbirdir. Ancak hiçbir şekilde müracaat edilmiyor. Her yıl yurtdışında Kıbrıs'ta, Amerika'da, İngiltere ve Orta Balkanlar'da okuyan öğrencilerin ben daha fazla olduğu kanaatindeyim. Bunun faturası 30 ila 50 milyar dolar arasında hesaplanıyor. Her yıl 30 milyar dolar kabul edelim. Bugün bütün üniversitelerimizsin bütçesi 10 milyar dolar. 30 milyar dolara her yıl 10 tane Boğaziçi ve ODTÜ gibi üniversite kurarız. Bu öğrenciler -az önce söylendi- bir siyasi iktidar mensuplarının bulunduğu organizasyonların Avrupa'da oluşturduğu üniversitelere bu amaçla gönderiliyor. Parasını kim ödüyor belli değil, ama bu ülkenin kaynakları. O zaman bunun tedbirini almak lazım değil mi? Bu üniversiteleri bu ülkede kurmak lazım değil mi? Bu kaynağı buraya kullanmak lazım değil mi? Üç tane en önemli harcama kalemimiz var. Bunların biri sağlıktır, biri de eğitim, diğeri de savunmadır. Hepsi 50'şer milyardır. Şimdi ne yapıyoruz? YÖK bizden yana ise problem yok, devam etmesinde fayda var.

Üniversite özerkliği; dünyaca tartışılan, bu konuda spekülasyon üretilen bir konu. Üniversite ihtiyacı olan mali kaynakları nereden sağlayacak? Kim sağlıyor? Vatandaş. Devlete verdiği vergilerle üniversiteye pay ayrılıyor. Üniversite özerk, evet ama parayı veren kim? Parayı veren bu millet hesap sorma hakkına sahip olmalı. Verilen parayı, kaynağı yerinde kullanılıp, kullanılmadığını sormalıdır. Üniversitelerin özerkliği nedir? Bir üniversite, öğrencisini kendisi seçip, alabiliyor mu? Bir üniversite hangi dersi nasıl okutacağına karar verebiliyor mu? Bir üniversite öğrencisini mezun ettiğinde hangi aşamaları bu öğrenciler kat edeceğine, hangi dersleri alacağına, hangi programı takip edip, bitireceğine üniversite karar veriyor mu? Mezun olduğu zaman hangi diplomayı vereceğine karar veriyor mu? Veriyor. Üniversite öğretim üyelerini kendisi seçebiliyor mu? Seçiyor. Yükselme kriterlerini sınavlarını kendi yapabiliyor mu? Yapıyor. O zaman üniversite, özerk üniversitedir. Ayrıca akademik özerkliğinin, bilimsel özerkliğinin yanında bir de ülke sorunları, ülkenin sıkıntıları noktasında üreteceği görüşler vardır. Bunları serbestçe dile getiriyor mu? Kanun da yazıyor ama uygulanmıyor. Kanunda her öğretim üyesinin görüşlerini serbestçe dile getirebileceği ifade

ediliyor. Ama bu rektörden rektöre değişiyor. Kendisi hem ODTÜ hem Ankara Üniversite rektörlüğü yapmış olan bir hocam derdi ki; bu YÖK kanunu, müzik aletine benzer. Çalmasını bilen iyi sesler çıkarıyor, bilmeyen çok kötü sesler çıkarıyor. Şimdi gerçekten YÖK kanunu öyle bir kanun. Çalmasını iyi bilen iyi sesler çıkarabiliyor. Mesela ben Samsun 19 Mayıs Üniversitesi Rektörlüğü yaptım. Üniversite yönetim kurulundan geçirilmiş, verilmiş bir tek disiplin cezası yoktur. Bir üniversitede disiplin cezası vereceksiniz. Bu bir kere üniversitenin ruhuna aykırı. Ama bunun başka yolları vardır. Suç işleyenleri önlemenin başka yolları vardır. Üniversiteyi oturup burada 2 gün boyunca tartışacaksınız, çok önemli kararlar alacaksınız, biz de sizleri takip edeceğiz. MHP AR-GE birimi olarak, üniversiteler ve yükseköğretim konusunda burada almış olduğunuz kararları, raporları, yayımlarsanız kitapları biz de sizden istiyoruz ve bundan yararlanacağız. Bizim de AR-GE'ye bağlı 27 kişinin bulunduğu bir komisyonumuz var, o da çalışıyor, siyasi yanı daha ağırlıklı. Tekrar çok teşekkür ederim. Çalışmalarınızda başarılar diliyorum. Türk Eğitim-Sen'i kutluyorum. Bu noktada parti olarak katkı göstermekten büyük memnuniyet duyacağız. Ayrıca Genel Başkanımız da sizlere sevgi ve selamlarını, başarı dileklerini iletti. Teşekkür ederim.

PROF. DR. Akif AKKUŞ / *MHP Mersin Milletvekili*

Sayın vekilim, kıymetli hocalarım, değerli sendika başkanları, konfederasyonumuzdan gelen arkadaşlarımız hepinize hoş geldiniz diyor, saygılar sunuyorum.

Üniversiteler, gerçekten ülkemizin gözbebeği olan kurumlarımız. Üniversiteler bugün birçok sıkıntıyla boğuşmakta ama ileriki günlerde ben eminim ki, üniversitelerimiz ve üniversitelerde çalışan fedakâr ve gayretli arkadaşlarımız bu sıkıntıların üstesinden gelecek ve üniversitelerimiz, dünyanın değişik yerlerinde olduğu gibi, ülkemizde de hem gereken değeri kazanacak hem de önemli hale gelecektir.

Üniversitelerin çok sorunu var. Bunları zaman zaman TBMM'nde dile getiriyoruz. 81 ilde üniversitelerimiz var. Bunların sayısı geçen hafta kurulan üniversiteyle 95'e çıktı ve bir de bunların yanında vakıf üniversiteleri var. 146 tane üniversitemiz oldu. Üniversitelerin bu kadar çok sayıda olması gerçekten üniversitelerden arzu ettiğimiz sonuçları elde etmeye yeterli mi acaba? Yeterli olsaydı, bugüne kadar bunun birtakım sonuçlarını almış olurduk. Şöyle düşünün: Her ile bir üniversite anlayışıyla hareket edildi ve kasaba nüfusu kadar nüfusa sahip olan illerimize de üniversiteler açıldı.

Üniversitelerin açılışına karşı değiliz. Bilim adamı olarak buna karşı olamayız, ama üniversitelerden ne beklendiğine bakmamız lazım. Maalesef kimi yerlerde üniversiteden şu bekleniyordu: Oraya birkaç bin tane öğrenci gitsin, bu illerimizin ekonomisine katkıda bulunsun, sonra da sosyal yapısında da birtakım değişiklikler meydana getirebilirse getirsin anlayışıyla üniversiteler kuruldu. Üniversite açılırsa beklediğimiz sonuçları kolay bir şekilde almamız mümkün mü? Hep şu söylendi; üniversitelerin sayısı 200, 400 olsun. Japonya'da 400 üniversite var, Amerika'da bir kaç bin üniversite var. Tabii ki, üniversite açılsın ama bir akarsu düşünelim. Akarsu geçtiği yerlere hayat verir, bereket getirir. Ama o akarsu, sel halinde gelirse, o zaman da herşeyi götürür. Dolayısıyla biz üniversitelerin akarsular gibi kendi mecrası içinde gelişmesini ve üniversitelerin o şekilde çoğalmasını istiyoruz. Yoksa üniversiteler sel gibi gelip, beklenenleri vermediği gibi eldekileri de götürebilir.

Bu çalışmanın, Türk Eğitim-Sen'in hazırladığı ve her yönüyle üniversitelerimizin sıkıntılarının konuşulacağı sempozyumun hayırlı olmasını diliyor, bu sempozyumda emeği geçen katkı veren herkese teşekkür ediyorum. Hepinizi katıldığınız için de sevgi ve saygıyla selamlıyorum.

Mustafa DESTİCİ / *BBP Genel Sekreteri*

Ben de eğitim camiasının her kademesinde çalışmış bir kardeşiniz olarak eğitimin temel sorunlarını en ince noktasına kadar bilimsel düzeyde bilmesem de, pek çoğuna vakıfım. Eğitimdeki temel sorunun sistem ve zihniyet problemi olduğunu düşünüyorum. Biraz önce Sayın başkanımız "YÖK'ün yapısal bir reformla düzenlenmesi lazım" dedi. Hayır, daha da ötesini söylüyorum, YÖK'ün yok edilmesi lazım. Çünkü eğer siz YÖK'ü yok etmezseniz her gelen iktidar, YÖK'ü kendi elinin altında tutmak isteyecek, rektörleri kendi adamlarından atayacak, dekanlar ona göre şekillenecek, hatta fakülte sekreterleri ona göre şekillenecek, başhekimler, hatta 4/B ve 4/C kadroları ona göre şekillenecek. Dolayısıyla siz YÖK'ü tuttuğunuz sürece, üniversitelerin bağımsızlığından, başarısından söz etmeniz mümkün değildir. YÖK'ün bilimsel ayrıştırma, çalışma ortaya koymak açısından, üretme açısından, Türk ekonomisine, siyasetine katkıları açısından çok da büyük, faydalı çalışmalar ortaya koyduğunu düşünmüyorum. Acı ama gerçekler bu.

Şimdi Türkiye'mizin nasıl ki temel problemi ehliyetli liyakatli, dürüst bir yönetimse, bilimde de ihtiyaç olan sistem ve zihniyet değişikliğidir. Onun dışında yapacağınız bütün reform çalışmaları sadece aynen bugünkü Anayasa paketinde olduğu gibi, yapıştırmadan yamalı bohça meydana getirmekten öteye geçebileceğini düşünmüyorum. Bakın biz hükümet yetkililerine şunu söyledik. Sizin bu yapmaya çalıştığınız anayasa paketi değişikliği tamamen ülkeyi düalizme götürürek, ikileştirerek, kendi tek başına iktidarınızı korumak için yaptığınız bir ön hazırlıktır, çalışmadır. Ülkeyi gereceksiniz, bunun sonucunda belki referanduma bile gitmeyecek bu yasa teklifi ve bundan sonra gümbürtüye gelerek buradan seçime gideceksiniz ve tek parti iktidarınızı korumaya çalışacaksınız. Sizin amacınız bu. Yoksa milletin önündeki engelleri kaldırmak, milletin refahını ve mutluluğunu geliştirmek değil. Bu açık ve net olarak gözüküyor. Biz BBP olarak sizden şunu talep etmeyeceğiz. Siz üç parti bir araya geldiğiniz zaman çok güzel uzlaşıyorsunuz. Hazineden, siyasi partilere yapılan yardımları çok güzel paylaşıp, ikiz kulelerde oturabiliyorsunuz. Biz sizden bunu talep etmeyecek, siz de

bunu yapmayacaksınız. 1 milyon BBP'li size hakkını helal etmiyor. Barajın düşürülmesini de talep etmeyeceğiz. Çünkü bunu da yapmayacaksınız. Çünkü sizin amacısınız zaten tek parti iktidarını korumak. Grubu bulunan siyasi partilerin de amacı, kendi konumlarını güçlendirmek ve korumak. Biz bunu da talep etmeyeceğiz. Bizim kırmızı çizgilerimiz var. Bizim kırmızı çizgilerimiz ne? Teröristin temsilcisi olan sözde siyasi partiyle, uzantıyla kenarından, ucundan, kıyısından bir anlaşma yapıldığını görürsek, işte kırmızı çizgimiz budur. İkinci olarak kırmızı çizgimiz; memurlarımıza grevli toplu sözleşmeli bir sendikal hak. Üçüncü kırmızı çizgimiz; AB kriterlerinden bahsediyorsunuz, 9.5 milyon emekliye toplu sözleşmeli bir hak vermiyorsunuz.

BBP'nin eğitimle ilgili talepleri de, eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması ve katsayı adaletsizliğinin kaldırılarak, eğitim hakkının anayasal güvence altına alınması. Biraz önce genel müdürümüz söyledi, 100 bin'e yakın öğrenci yurtdışında okuyor ve Türkiye'nin kaynakları yurtdışına akıyor. Hatta biz bununla ilgili biliyoruz ki, hükümeti temsil eden siyasi partinin yöneticilerinin de içinde olduğu, AB'nin çeşitli ülkelerinde organizasyonlar yapılarak, üniversiteler kuruluyor ve öğrenciler oraya taşınıyor. Taşınan kim? Bizim çocuklarımız ve bizim paralarımız. Anadolu medeniyetinde bin yıllık kardeşlik vardır, on binlerce yıllık bir kültür var. Anadolu'nun üniversite merkezi olması lazım. Keşke Türkiye'nin 140 tane değil de, 3 tane üniversitesi olsaydı. Tüm coğrafyayı burada toplayabilecek; Türk birliğinin oluşmasında, Türk-İslam kardeşliğinin gelişmesinde bir bağ oluşturabilecek, Türkiye'nin kalkınmasını sağlayacak, zemin oluşturacak üç tane üniversitemiz olsaydı. Ama bugün geldiğimiz noktada bunların hiçbirine sahip değiliz. Bugünkü anlayışın ve sistemin bunu sağlayacağına da benim şahsen inancım yok.

Üniversitede araştırma görevlisi sınavına girerken, üniversitedeki hocalarımız, felsefe bölümünden hocalarımız şu soruyu yöneltmişlerdi: Niye Türkiye'de felsefe, filozof yetişmiyor? Ben de dedim ki, Türkiye'de ne yetişiyor ki, felsefeci yetişsin. Senin dünyaca ünlü bir tarihçin var mı? Senin bir sosyoloğun var mı? Senin neyin var? Türkiye'nin temel problemi bu. Çok açık. Tabi ki tüm bu problemler ortadan kaldırılsın.

Özellikle eğitim çalışanlarımızın, akademisyenlerimizin, araştırma görevlilerimizin, yardımcı doçentlerimizin aldıkları ücretler gerçekten çok üzüntü verici, aşağılayıcı. Üniversitedeki akademik personelin birinci önceliği maalesef geçim meselesi. Birinci önceliği geçim olan insanların üretmesini beklemek haksızlık olur. Bütün bu problemleri yaşamış bir kardeşi-

nizim. Dolayısıyla bunu düzeltmeyen bir hükümet istediği kadar üniversite açsın bir anlamı yok. Biz de biliyoruz yeni açılan üniversitelerin halini. İstediği kadar bunun ilgili birtakım projeler geliştirsin, kalkınma planları yapsın, bu planlar sadece o raflarda kalır. Hangi bölgenin milletvekili daha etkiliyse, oraya üniversite açılır, onun istediği adam rektör, fakülte sekreteri olur, bütün bunlar yapılır. Bunun dışında da bir şey yapılmaz.

Ben bu sempozyumda, arkadaşlarımızın çok samimi bir çalışma ortaya koyacaklarına inanıyorum ve bütün üniversitelerimizin problemleri alt başlıklarda sıralanmış, çok değerli hocalarımızın hem oturum başkanı hem de panelist olarak bulunacaklarını kendi tebliğlerini sunacaklarına inanıyorum. İnşallah bizi yönetenler bunun değerlendirirler, az önce Sayın Başkanım YÖK'ten temsilci olmamasını eleştirdi, bu bile çok ayıp, rezalet bir şey. Burada hükümete yakın bir sendika sempozyum yapmış olsaydı, YÖK'ün mutlaka bir temsilcisi olurdu. Şahıslarla işim yok benim. Adamın şahsiyeti hiç önemli değil. Bugün Yusuf Ziya Özcan var, yarın başkası olacak, çünkü sistem böyle kurulmuş. Yoksa Yusuf Ziya Özcan'ı biz severiz. Ama biz mesela öğrenci affıyla ilgili rahmetli Muhsin Yazıcıoğlu ile birlikte Cumhurbaşkanına çıktığımızda, Cumhurbaşkanı af bekleyen 500 bin öğrenci olduğunu söyledi. Sonra YÖK Başkanına gittik. YÖK Başkanı 800 bin öğrencinin af beklediğini söyledi. Yani 800 bin öğrenci üniversiteden atılmışsa, burada öğrencilerin günahı varsa, yöneticilerin hiç mi vebali yok? 30 bin öğrenci sıfır çekiyorsa, siz bunu bedava ders kitabı dağıtarak halledebileceğinizi mi düşünüyorsunuz?

Türkiye alt yapısıyla, üst yapısıyla, kültürel tarihi birikimiyle, o bin yıllık kardeşliğiyle, coğrafi yapısıyla bütün problemlerini halledebilecek bir konumda. Eğitim en önemlisi. Gerçekten kaliteli bir eğitim ordunuz yoksa, düşünen insanlarımız yoksa, istediğiniz kadar AB'ye gidin birtakım anlaşmalar yapmaya kalkın, hem kimliğinizi kaybedersiniz, hem de ülkemizi bir borç batağına sürüklersiniz ve zaman içinde terör belasıyla birlikte bu kardeşliğimize de zarar verirsiniz.

BBP adına biz bu çalışmayı, sempozyumu çok önemsediğimizi, burada sizlerle birlikte olmaktan şeref duyduğumuzu ifade ediyor, hepinize saygılar sunuyorum.

I. OTURUM

Akademik Personelin Yaşadığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri

YARDIMCI DOÇENTLERİN YABANCI DİL SORUNLARI VE ÇÖZÜM YOLLARI

Prof. Dr. Serhan ALKAN

İstanbul Üniversitesi Veteriner Fakültesi

Üniversitelerimizde akademisyenlerin yabancı dil zorunluluğu ciddi bir durum arz etmektedir.

Akademisyenler Dünya literatürünü takip edebilmek için bir veya daha fazla dili bilmeli veya literatürü takip edebilecek seviyede öğrenmelidirler.. Yabancı kaynakları okuyup anlaması, uluslararası kongrelerde bildirileri takip edebilmesi veya sunabilmesi için yabancı dil bilmek elbette önemlidir. Akademisyenler bu bilinç içerisindedirler. Ancak dil, bilim için sadece bir araçtır, amaç değildir. Esas amaç, bilimdir veya öyle olmalıdır

Ancak eskiden beri milli eğitim sistemi, bir Türk vatandaşına Orta öğretimden başlayıp, üniversite bitirinceye kadar bir yabancı dili en az orta veya ileri düzeyde öğretememektedir. Ancak üniversite sonrası sınavlarda, özellikle akademik süreçte ileri düzey yabancı dil istenmektedir. Elbette bu durum milli eğitim sistemimize yön verenlerin neye veya nereye hizmet ettiği sorusunu akla getirmektedir. Çünkü her fırsatta başarısız nesillerin ortaya çıkmasına sebep olan bir sistem hala aktiftir ve Türkiye'de bilim insanlarını ve dolayısıyla bilimi adeta yok etmektedir.

Akademik süreçte dil kriterleri sürekli değişiklikler göstermiştir. Pek çok akademisyen bu duruma hazırlıksız yakalanmış ve yabancı dil önlerinde bir sorun olarak kalmıştır.

Üniversitelerde akademisyenlerin yabancı dil sınavını başarabilmesi için harcanan enerji bilim yapmaktan uzaklaşan kitleler ortaya çıkarmıştır. Bununla birlikte yurt dışına gönderilen akademisyenlerle, gönderilmeyen akademisyenlerden aynı dil kriterlerini talep etmek fırsat eşitliğine aykırı bir durum oluşturmuştur. Bu durumda dil öğrenmenin ciddi bir süreç istediği ve özellikle genç yaşlarda öğrenilmesi daha mümkün olduğu dikkate alınırsa şu an 35-55 yaş arası yardımcı doçentlerin bu yaşlarda ve 3-5 yıl içerisinde daha da zorlaştırılmış ÜDS sınavları düzeyinde dil öğrenmeleri imkansız derecesinde zorlaşmıştır.

İşin diğer bir tarafı da yabancı dilin öğrenilmesi mi yoksa dilin ait olduğu ülkenin edebiyatının öğrenilmesi mi isteniyor bu açıkça ortaya

konulmalıdır. Dünyanın hiçbir ülkesinde hiçbir bilim adamı başka bir ülkenin dilini bu kadar büyük bir arzuyla insanına öğretmek istememektedir.

Çözüm ve Tavsiyeler

Üniversitelerde yabancı dilin, bilimi ve akademisyenleri engelleyici bir konumdan çıkartılması, teşvik edici bir sistem kurulması mutlaka sağlanmalıdır Sadece tercümeye yönelik bir sınav yapılabilinir. Bununla da yabancı dili bilme zorunluluğu ortadan kaldırılıp literatür takip edilebilirlik sınanabilir.

Dünya da yabancı dil sadece ülkemizde sıkıntı oluşturmaktadır. Kendi dilimizin düşmanı haline getirilmiş durumdayız. Adeta kendi dilimizden soğutulmaya çalışılmakta ve diğer diller özendirilip yabancı kültür transferinin önünü açmaktayız. Japonlar akademisyenlerinin dil sıkıntılarını gidermek için devasa ve çok zengin tercüme merkezleri kurmuşlardır.

Dolayısıyla da Japon bilim adamları bilimin kendi dillerinde daha kolay yapıldığına güzel bir örnek oluşturmuşlardır. Aynı şekilde ülkemizde bu şekilde tercüme merkezleri kurulabilir ve akademisyenimiz sadece bilim yapar. Böylece kendi dilinde bilim yaparak bilimsel zenginliği artırabilir..

İnsanımıza adil davranmak zorunda olduğumuz asla unutulmamalıdır. Zira öğretemediğimiz bir bilgiyi istemekle adalet ve eşitlik ilkesine aykırı davranıldığı gerçeği insanımızı devletine karşı zaafa düşürmektedir. Dolayısı ile eğer yabancı dil kriteri koyacaksak bu kriteri aşabilme imkanını insanımıza sağlamak zorundayız. Bunu da en uygun yaşta dil eğitimi vererek başarabiliriz. Eğer biz öğretmeden istersek ve ağır sınavlara tabi tutarsak beyin göçünün de önünü açmış oluruz. Elbette ki Batının bizi zorladığı durum bu dur ve bizde bunu yapmaktayız.

Her şeye rağmen yabancı dilin öğrenilmesini istiyorsak akademisyenlerimize ya ücretsiz eğitim vermeliyiz ya da en uygun şartları sağlamalıyız.

Mutlaka sınav yapacaksak ister doçentlik olsun ister doktoraya başlamak olsun isterse de yüksek lisans eğitimi olsun geçme notu 50 olmalıdır.Zira bütün akademik hayatta geçme notu büyük bir çoğunlukla 50 dir.

Sonuç olarak yabancı dil bir problem olmaktan çıkartılarak bilimin önü açılmalıdır. İster akademisyenler olsun ister araştırma enstitüleri olsun kendi dillerinde çalışabilmelidir. Çünkü bilim hangi ülkede ileride ise o ülkenin dili etkili olacaktır. Biz yabancı dili tavsiye etmekle bilimin bizden uzak olduğunu baştan kabül ediyoruz demektir. Bu durum her alanda şahsiyetsiz nesillerin meydana gelmesinin önünü açacaktır.

Unutulmamalıdır ki genler bireysel, dil ise kültürel özellikleri aktarır.

2547 SAYILI YÜKSEKÖĞRETİM KANUNU'NUN AKADEMİK ÜNVANLARLA İLGİLİ PROBLEMLİ MADDELERİ, AKSAYAN YÖNLER VE BAZI ÖNERİLER

Kazım YILDIRIM

Sakarya Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi
Sosyal Hizmet Bölümü Öğretim Üyesi

GİRİŞ

2547 sayılı Kanun 3. maddesinin (l.) bendinde, Yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının tanımı yapılmıştır. Maddenin ilgili bendi, öğretim elemanlarını dörde ayırmıştır (Şema 1).

Şema: 1- 2547 Sayılı Kanunun Üçüncü Maddesine Göre Öğretim Elemanları



1. Öğretim üyeleri: Üniversitelerde en üst seviyede akademik unvana sahip, profesör, doçent ve yardımcı doçentlerdir (2547, 3.madde m fıkrası).

2. Öğretim görevlileri: Ders vermek ve uygulama yaptırmakla yükümlü öğretim elemanlarıdır (2547,3. madde n fıkrası). Atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersleri veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim-öğretim ve uygulamasını yaptırmakla görevlidir (2547,31.madde).

3. Okutmanlar: Ortak Zorunlu Dersleri (OZD); Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi, Türk Dili, Yabancı Dil derslerini okutan; Tarih, Türkçe ve Yabancı Dil okutmanlarıdır (2547,3.madde o fıkrası).

4. Öğretim yardımcıları: Araştırma Görevlileri, Uzmanlar, Çeviriciler ve Eğitim-Öğretim Planlamacılarıdırlar (2547,3.madde p fıkrası).

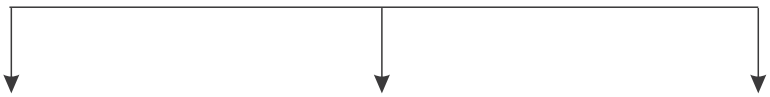
Kanuna göre öğretim üyeleri, yukarıda ayrıntısıyla belirtildiği gibi, yükseköğretim kurumlarında en üst seviyede akademik unvana sahip profesör, doçent ve yardımcı doçentlerdir. Aynı Kanunun (2547), "Öğretim Üyelerinin Görevleri" başlığını taşıyan 22. maddesi, görevlerin tanımında ve görevlendirmede; profesör, doçent ve yardımcı doçent ayırımı yapmamış, bütün öğretim üyelerinin aynı görevleri yapmalarını ve benzer işleri yürütmelerini zorunluluk haline getirmiştir. Fiiliyatta da durum böyledir. Profesör, doçent ve yardımcı doçentler, 2547 sayılı kanunun 22. maddesinde belirtilen asli görevlerini; eğitim-öğretim, uygulama ve araştırma gibi faaliyetlerini yürütürler. Öğretim üyelerinin tamamı, yönetim kademelerinin, rektör, rektör yardımcılığı ve dekan hariç bütün birimlerinde görev alabilirler. Şu anda üniversitelerin yönetim kademelerinin çoğunda doçent ve yardımcı doçentler görev yapmaktadırlar.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunun 36. maddesi "Çalışma Esasları" başlığını taşımaktadır. Bu madde öğretim üyelerinin haftalık ders yüklerini "en az on saat" olarak belirlemiştir (2547,36.madde d fıkrası). Bu maddede de ayırım yapılmamış, bütün öğretim üyelerine (profesör, doçent ve yardımcı doçent) aynı çalışma süreleri yüklenmiştir.

2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, öğretim elemanlarını sınıflandırırken, 2547 sayılı kanundan farklı olarak, öğretim görevlileri ile okutmanları aynı kategoriye koymuştur (2914, 3.madde A,B,C fıkraları),(bkz. Şema 2). Maddenin A bendi "Öğretim Üyeleri Sınıfı" başlığını taşımaktadır. Burada da öğretim üyeleri arasında bir ayırım yapılmamıştır.

Öğretim üyelerinin eğitimleri de aynıdır. İstisnalar hariç, (Eski akademilerden kalma doktorasız profesörler ve sanatta yeterlilik adı altında kanun yoluyla profesör veya doçent yapılanlar hariç) hepsi doktora seviyesinde eğitim almışlardır. Profesör, doçent veya yardımcı doçentin birbirinden farklı eğitimleri yoktur. Hepsi doktora derecesine sahiptirler.

Şema: 2- 2914 Sayılı Kanunun Üçüncü Maddesine Göre Öğretim Elemanları



Öğretim Üyeleri	**Öğretim Görevlileri - Okutmanlar**	**Eğitim öğretim Yardımcıları**
*Profesör	*Konusunda Uzman Kişi-	*Araştırma Görevlisi
*Doçent	*Türk Dili	*Uzman
*Yardımcı Doçent	*İnkılâp Tarihi	*Çevirici
	* Yabancı Dil	*Eğitim öğretim Planlamacısı

Kanunun çıktığı ilk yıllarda (4 Kasım1981, Resmi Gazetede yayım 6 Kasım 1981) öğretim elemanlarının çalışma düzeni ve ücretleri dengeliydi. Profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi, okutman, uzman ve araştırma görevlisi arasındaki ücret farkları, kimseyi rahatsız edecek veya dikkat çekecek boyutta değildi. Rakamlar kabul edilebilir farklılıktaydı. Şimdi ise profesör aynı işi yapan ve kanuna göre aynı sınıf ve kategoride yer alan yardımcı doçentin iki katına yakın, birinci derecedeki doçent ise bir buçuk katına yakın maaş almaktadır. Birinci dereceye gelmiş öğretim görevlisi veya okutmanların ise iki buçuk katına yakın maaş almaktadırlar. Aynı işi yapmakla görevli ve aynı eğitim derecesine sahip insanlar arasındaki bu çok farklı ücret dengesizliği, üniversitede çalışan öğretim elemanlarını rahatsız etmiş, yardımcı doçent dâhil, diğer bütün öğretim elemanları açıkça haksızlığa uğratılmışlardır.

2002 yılının Ocak ayından geçerli olmak üzere, profesöre yaklaşık 450, birinci dereceye yükselmiş doçentlere 250 YTL civarında zam verilirken, yardımcı doçentler dahil, diğer öğretim elemanlarına hiçbir ücret farkı verilmemiştir. Aynı haksızlık ders ücretlerinde de yapılıyor; Profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlileri-okutmanların ders ücretleri farklıdır. Aynı işi aynı sürede gerçekleştiren bu insanlar, unvanlarına göre farklı ücret almaktadırlar. Büyük bir haksızlıktır; öğretim görevlisi, okutman veya yardımcı doçentin elli dakikada anlattığı dersi, profesörün aynı saatte anlattığı dersten farklı kılan nedir ki, üçte biri kadar ücret ödeniyor. Bunların düzeltilmesi kaçınılmazdır. Aşağıda gerekçelerini belirteceğimiz şekilde öğretim üyeleri (Profesör, Doçent ve Yardımcı Doçent) için ders ücreti anlayışından vazgeçilmelidir. Yukarıda belirtilen zamlardan sonra makas giderek açılmış, yardımcı doçent dahil olmak üzere, hiyerarşiye göre daha alt kategoride bulunan diğer öğretim elemanları yoksullaşmışlardır. Ortaya çıkan orantısız maaş farklılıklarının sonradan giderileceği belirtilmiş olmasına rağmen bu güne kadar önemli bir gelişme sağlanamamıştır. Bu haksızlık, yukarıda kanuni ve çalışma şekillerini anlattığımız öğretim elemanlarının çalışma huzurunu bozmuştur.

Öğretim elemanları içerisinde en büyük haksızlık ve mağduriyet, öğretim üyeleri kategorisinde yer almasına rağmen yardımcı doçentlere yapılmıştır. Bu unvandaki öğretim üyeleri her zaman doçent ve profesörlerden ayrı tutulmaya çalışılmış, maddi ve manevi büyük haksızlıklara, baskılara, tehditlere ve sıkıntılara uğratılmışlardır. Öyle ki, söz konusu öğretim üyeleri, bazı üniversitelerde, karşı karşıya kaldıkları haksızlıkları çözmek için mahkeme kapılarında hak ve adalet aramak zorunda bırakılmışlardır. Yapılacak araştırmada bu durumun değişik ve farklı örneklerine rastlanılacaktır.

Şu anda Yardımcı doçentlerin genelde dört temel problemi, engeli veya mağduriyeti söz konusudur. Bunların ikisi ***özlük hakları***, ikisi ***ilerlemesiyle*** ilgilidir. Yazıda, yardımcı doçentlerin; belirtilen dört problemi veya engellerinin neler olduklarını ve nasıl giderilebileceğini açıklayan bazı önerilere yer verilmiştir. Ayrıca 2547 sayılı kanunun diğer akademisyenler ve yönetimle ilgili bazı maddelerinin değiştirilmesi konusunda da öneriler yapılmıştır.

YARDIMCI DOÇENTLERİN PROBLEMLERİ

A) Özlük Haklarıyla İlgili Problem veya Engeller

Bu problem, engel veya mağduriyet iki tanedir:

A-1) Süreli Atanma Problemi veya Engeli

Yardımcı doçentler, Kanunen (2547,3.madde;2914,3.madde) öğretim üyesi kategorisinde yer almakla beraber, bir üniversitede, her seferinde iki veya üçer yıllık sürelerle en fazla on iki yıla kadar atanabilirler.(2547,23. madde). Diğer öğretim üyeleri (profesör ve doçentler) bir üniversitede daimi (ömür boyu) görev yaparken, yardımcı doçentlere bu noktada haksızlık yapılmaya devam edilmektedir. Kanunun çıktığı ilk yıllarda rotasyon amacıyla bütün öğretim üyelerine (profesör, doçent ve yardımcı doçent), bir üniversitede ön görülen süreli çalıştırma esasları, sadece yardımcı doçentlerde bırakılarak, diğer öğretim üyeleri bu sıkıntıdan kurtarılmışlardır. Yardımcı doçentler, 2547 sayılı Kanunun 23. maddesinde belirtilen hüküm dolayısıyla, bir üniversitede on iki yılını doldurunca dört şey yapmak zorunda bırakılmışlardır: **a)** Emekli olmak, **b)** Başka bir üniversiteye geçiş yapmak, **c)** İş değiştirmek, **d)** Aynı üniversitede öğretim görevlisi olarak çalışmaya razı olmak. Yardımcı doçentlerin bu problemleri, 4584 sayılı Kanunun Geçici 47. maddesine eklenen, "***yardımcı doçentlik kadrosunda görev yapan öğretim elemanlarının çalışma sürelerindeki sınırlama kaldırılmıştır***" hükmüyle ortadan kaldırılmıştır. Fakat Danıştay Birinci Dairesi, 09.02.2001 tarih ve Esas 2000/202 Karar 2001/16' sayılı kararıyla, 4584 sayılı Kanunu, af Kanunu olarak değerlendirmiş ve çıkan Kanundan- sadece bir defaya mahsus- istifade edebilmek için, Kanunun yürürlük tarihinden itibaren iki ay içerisinde müracaat etme şartını ön görmüştür. Bu durum karışıklıklara yol açmış, bunu dayanak yapan bazı üniversite yöneticileri, yardımcı doçentleri, on iki yıldan sonra yukarıda belirtilen seçeneklere zorlamışlardır. Ancak mahkemeler on iki yıllık süreyi kaldırarak bu konuda nispeten rahatlama sağlamıştır. Fakat ikişer veya üçer yıllık sürelerin devam ettiril-

mesi, yardımcı doçentler için baskı oluşturmaktadır. Bir kısım üniversite yöneticileri, kişisel husumetleri öne çıkararak "***bilimsel kaliteyi arttırmak***" bahanesini kendilerine sığınak yapmakta ve baskı uygulamaktadırlar. Buna meydan verilmemelidir. Zira Kanunun ilgili maddesi, yöneticiye, tek taraflı geniş takdir yetkisi vermektedir. Durumun bu şekliyle devam ettirilmesi, haksızlık ve baskıların sürdürülmesi anlamına gelir. Ayrıca öğretim üyeleri içerisinde sadece yardımcı doçentleri baskı altında tutmak, haksızlık ve ayrımcılıktır. Üniversitelerde baskının her türü azaltılmalı, bilimsel yönden teşvik edici çalışmalar getirilmelidir. Teşvik, sadece yardımcı doçentleri değil, bütün öğretim üyelerini kapsamalıdır. Zira yukarıdaki maddelerde (2547; 3, 22, 36; 2914; 3 vb) de belirtildiği gibi Kanun öğretim üyelerini bir bütün olarak değerlendirmiştir. Zaman içerisinde yapılan değişikliklerle yardımcı doçentler süreli atama konusunda yalnız bırakılmışlardır. Bu durum hem hukuka, hem de eşitlik ilkesine aykırıdır. Şu anda mahkeme kararlarıyla on iki yıllık süre kalkmış olmakla birlikte, iki veya üçer yıllık sürelerle atanma şekli devam etmektedir. Bu atama şeklini kötüye kullanan yöneticilere karşı pek çok yardımcı doçent, mahkeme kapılarında hak ve adalet aramak zorunda kalmıştır. Dolayısıyla yardımcı doçentler; hak etmediği zülüm, baskı ve haksızlıklarla karşı karşıya kalmışlardır. Bu gün dahi haksızlık ve mahkeme kararları konusunda çeşitli üniversitelerde değişik örneklerine rastlamak mümkündür. Bir yandan maddi sıkıntılar, öte yandan süreyle ilgili oluşan çalışma stresi en iyimser deyimle yardımcı doçentleri tedirgin etmiştir.

Üstelik yardımcı doçentler, başka bir üniversiteye geçiş yapınca başlangıçtaki sınavlara tekrar girmek zorunda bırakılmışlardır. Dolayısıyla yardımcı doçentlerin çoğu kendilerine karşı yapılan haksız uygulamalar karşısında yıllardan beri mağdur edilmişlerdir. Kimi genç yaşta emekli olmuş, kimi düzenini bozarak başka bir üniversiteye geçmiş, kimisi mahkemelerde hak aramaya mecbur bırakılmış, kimisi de aynı üniversitede öğretim görevlisi olarak çalışmak zorunda kalmışlardır. Mağduriyet ve engelin giderilmesi için 2547 sayılı Kanunun 23. Maddesinin sürelerle ilgili fıkrası yürürlükten kaldırılmalıdır. Ayrıca hangi sebeple olursa olsun, eski kurumlarından ayrılmış, emekli olmuş veya başka bir iş yahut kuruma geçmiş olan yardımcı doçentlere tekrar eski kurumlarına dönebilme hak ve imkânı tanınmalıdır.

A-2) Derece Sınırlaması Problemi veya Engeli

Üniversitelerde yardımcı doçentler hariç bütün öğretim elemanları birinci dereceye inebilmektedirler. Hatta iki yıllık yüksek okul mezunları bile birinci dereceye inebiliyor. Mesleğinde yirmi yıl ve daha fazla kıdeme sahip

yardımcı doçentler üçüncü dereceden yukarıya terfi edemiyorlar. 2547 sayılı Kanun ile 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ve bunlara dayalı olarak, 78 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle çıkarılan Kadro Kanunu, ilk çıktığı zaman profesörlerin birinci derece, doçentlerin ikinci derece, yardımcı doçentlerin de üçüncü dereceye kadar terfi edebileceklerini belirlemişti. Fakat zamanla doçentlerin problemleri düzeltildi, yardımcı doçentlerin problemleri olduğu gibi bırakıldı. Öğrencilerinin bile birinci dereceye inebildiği bu çok basit ve son derece önemli özlük haklarında bile, yaklaşık 28 yıldan buyana haksızlık yapılmıştır ve yapılmaya devam edilmektedir. Bu haksız derece sınırlamasıyla yardımcı doçentlerin "göstergesi", unvan ve kadro olarak alt kategoride bulunan öğretim görevlisinin göstergesinden daha düşük olmasına yol açmıştır. Şöyle ki; Yardımcı doçentler üçüncü dereceden yukarıya terfi edemedikleri için en fazla üçüncü derecenin sekizinci kademesine kadar ilerleyebiliyorlar. Buna karşılık gelen maaş göstergesi 1380 ve bu süreçte emekli derecesi birinci derecenin dördüncü kademesine kadar ilerlediği için emekli göstergesi 1500 dür. Yani, yardımcı doçente maaşı 1380 göstergeye göre veriliyor, vergi ve diğer kesintiler 1500 göstergeye göre alınıyor. Hâlbuki aynı durumdaki öğretim görevlisinin hem maaş ve hem de emekli göstergesi 1500 dür. Açık ve net olan bu haksızlık karşısında hayrete düşen pek çok yönetici veya şahıslar, yani çözüm üretmek konumunda bulunanlar, ne yazık ki, 28 yıldan bu yana çözüm üretememişlerdir.

B) İlerlemesiyle İlgili Problem veya Engeller

Bunlar da iki tanedir:

B-1) Yabancı Dil Problemi veya Engeli

"Türk milletinin dili, Türkçedir. Türk dili dünyada en zengin ve en kolay olabilecek bir dildir. Onun için her Türk dilini çok sever ve onu yükseltmek için çalışır. Bizde Türk dili, Türk milleti için mukaddes bir hazinedir. Çünkü Türk milleti geçirdiği nihayetsiz hadiseler içinde ahlakının, ananelerinin, hatıralarının, menfaatlerinin, velhasıl bugün kendi milliyetini yapan her şeyin dili sayesinde muhafaza olduğunu görüyor. Türk dili, Türk milletinin kalbidir, zihnidir."

"Milli his ile dil arasındaki bağ çok kuvvetlidir. Dilin milli ve zengin olması milli hissin inkişafında başlıca müessiftir. Türk dili dillerin en zenginlerindendir, yeter ki bu dil şuurla işlensin"

"Ülkesinin yüksek istiklalini korumasını bilen Türk milleti, dilini de yabancı dillerin boyunduruğundan kurtarmalıdır" (Atatürk, 1930). Erol Güngör (2006), Türk Kültürü ve Milliyetçilik adlı eserinde; ***Osmanlı bürok-***

rasisi, gerek idari hizmetlerde gerekse ilmiye mesleğinde şu üç vasfı esas tutuyordu diyor: "Türkçe bilmek, Müslüman olmak, iyi bir tahsil ve terbiyeden geçmek." Bu gün ne Atatürk'ün dil ile ilgili görüşleri, ne de Osmanlı imparatorluğunun ön gördüğü vasıflar söz konusudur. Üniversitelerde ise, her şey Üniversitelerarası Dil sınavından (ÜDS) 65 puan almaya bağlanmıştır. Bu rakam bütün kapıları açmaya yetkili ve etkilidir! Bu rakam aynı zamanda dil bilginiz için de bir ölçüdür! Bu rakamı alabilirseniz o yabancı dili biliyorsunuz, değilse bilmiyorsunuz demektir! Ne yazık ki bu zihniyet henüz kırılmamıştır. Oktay Sinanoğlu (2000;14), "Türkiye'deki safdiller diyor ki: 'dünya küreselleşti, dünya İngilizce konuşuyor.' Cezayir, Tunus gibi ülkeler ise diyorlar ki: 'Dünya küreselleşti, dünya dili Fransızca oldu.' Eski Sovyetlerdeki sözüm ona bizim akrabalarımız olanlar da (oralara gidince görüyoruz), diyor ki: 'Hayır efendim, dünya dili Rusça oldu, eğitim dili Rusça olsun.' Her biri böyle bir şey diyor, hangisi doğru? Hepsi birden doğru olamaz, demek ki birilerine bir şeyler yutturulmuş" diyor. Gerçekten de hangisi bilim dilidir? Dili bilim dili haline getiren o ülkenin insanlarıdır. Türkçe, Türk Milletinin dilidir ve bilim dilidir. Türkçenin bilim dili olma imtiyazını kimseden almaya gerek yoktur. Türkçenin bilim dili olmadığını belirten sözler, büyük bir talihsizliktir.

Özetle yardımcı doçentler için başka bir mağduriyet veya engel de, merkezi yabancı dil sınavı konusunda yaşanmaktadır. Yardımcı doçentler, sahip oldukları unvanlarını elde edinceye kadar; yüksek lisans, doktora ve yardımcı doçentlik aşamalarında, yabancı dil sınavlarına girip başarılı olmuşlardır. Bu başarılarına rağmen, "olmadı bir daha" mantığıyla, yeniden merkezi yabancı dil sınavına tabi tutulmaları ayrı bir haksızlıktır. 2547 Sayılı Kanun ilk çıktığı yıllarda (06. 11. 1981), doçentlik unvanına sahip olup profesör olmak isteyenlere de, şimdiki sisteme benzer merkezi yabancı dil sınavı öngörülmüştü. Birkaç kez sınava girip başarılı olamayan o dönemdeki doçentler, bu duruma şiddetle itiraz ettiler, kısa sürede, 1991 yılında 2547 Sayılı Kanunun ilgili maddesi değiştirilerek, profesör olmak isteyen doçentlerden yabancı dil sınavı şartı kaldırıldı. Böylece profesörlük daha kolay elde edilebilen bir unvan oldu. Bunun açık göstergesi, doçent olduktan sonra, zorunlu beş yılın sonunda, hemen her kesin profesör unvanını çok rahat elde etmeleridir (bkz. Tablo 1). Bu sürenin sonunda Profesör olamayanların çoğu, bilimsel eksiklikten ziyade, yönetim kademeleriyle sağlıklı ilişki kuramaması veya yönetim kademeleriyle düşünce paralelliğinin bulunmamasıdır. Ciddi bir denetim sonucunda durumun böyle olduğu görülecektir.

Yardımcı doçentlikten doçentliğe geçişte yabancı dilin öncelikli hale getirilmesi ve ÜDS türü sınavlarla zorlaştırılması, akademik unvanların ka-

pısını kırsal kesimden gelen gençlerimize kapatma anlamına gelmektedir. Gençlerin tamamı kolej veya yabancı dil hazırlıklı okullarda okuma imkânı bulamadığına göre, ***yabancı dilin akademik unvanların önünü kapatan bir unsur haline getirilmesi, bu imkânı bulamamış fakat zeki ve çalışkan gençlerimize haksızlık olduğu gibi, insan kaynağının enerjisini yan unsurlarla tüketmek anlamını da taşımaktadır***. Ortaçağdan itibaren insanını kendi dilinin dışında eğitim yapmaya zorlayan Türk Milleti, bu anlayışı ile bugüne kadar eğitiminde hangi başarıyı sağlayabilmiştir? ***Dünyanın hangi ülkesinde yabancı dil, bilimin önündedir?***

Yabancı dil bilimden öncelikli değildir ve olmamalıdır. Ne yazık ki mevcut sistemde yabancı dil her şeyin üzerinde ve önündedir. Bu gün akademisyenlerin çoğu bilimi bırakıp kendi işlerine hiçbir zaman yaramayacak olan merkezi yabancı dilin sınavları için zaman harcıyorlar. Pek çoğunun bu konuda ruhsal yapısı bozuluyor. Merkezi yabancı dil çoğu yetenekli akademisyenlerin önünü tıkamıştır. Bu doğru bir yaklaşım değildir. Bunun için yabancı dil şartını ön gören 2547 sayılı Kanunun 24. Maddesinin ilgili bendi yürürlükten kaldırılmalıdır. *Bu konuda ısrar edilecekse mesela, merkezi dil yerine üniversitelerin tıpkı yardımcı doçentlikte olduğu gibi tanımı kanunda belirtilmek üzere, kendi bünyelerinde yapacakları dil sınavları olabilir. Merkezi dil barajını aşamayanlara daha fazla eser üretme alternatifi verilebilir, yeni açılan üniversitelere -kadrosu kendi üniversitesinde kalmak şartı ile- iki yıl çalışma zorunluluğu getirilebilir veya bir defaya mahsus olmak üzere yabancı dil kaldırılarak mevcut birikim eritilir ve sorun çözülebilir. Yabancı dilin zorunlu hale getirilişiyle gerekliliği farklıdır. Yabancı dil akademisyenin önünü tıkamak için zorunluluk arz etmemelidir.* Her türlü dayatma olumsuz olduğu gibi bu da olumsuzdur. Bu açıdan mevcut yaklaşım tarzı doğru değildir. Akademisyenleri merkezi dil sınavında 65 puana mahkûm etmek yanlıştır. Bu durum üniversitelerde yardımcı doçentler için yaşanan ciddi bir sorundur ve mutlaka çözülmelidir. Çünkü Atatürk'ün dediği gibi " ilim yabancı dille değil, tetkikle olur" (bkz. Aselsan Dergisi).

B-2) Sözlü Sınav Problemi veya Engeli

Bilindiği gibi doçentlik aşamasında ön şartlı olarak üç sınav söz konusudur; birincisi merkezi yabancı dil sınavından (ÜDS) 65 alma şartı. Bu şart diğer sınavlara girebilmek için önceliklidir. İkincisi eserlerden ön görülen kriterleri tutturması ve jürinin bunu onaylamasıdır. Eser incelemesinde nitelik ve nicelik aranmaktadır. "Nicelik", sayıyı ifade ettiği için anlaşılabilir bir kriter olmakla birlikte, "nitelik" jürinin keyfine ve inisiyatifine bırakılmıştır. Sadece Jüri üyelerinden bazıları eser inceleme aşamasında doçent

adayının eserlerini çok beğendiğini belirtirken bazıları ise aynı eserleri yerden yere vurarak çok sert bir eleştiriye tabi tutmaktadırlar. Burada ölçü ne olacaktır? Hukukta "ölçülülük" diye bir kavram söz konusudur. "Ölçülülük" yerli yerine konulup doçent adayının haklarını gözeten unsurlara yer verilmezse, ortaya çıkan veya çıkacak olan keyfiliğin önüne geçmek mümkün olamaz. Bu gün yaşanan durum budur. Beş kişilik jürinin üçü eserleri onaylamazsa bu aşamadan başarılı olunamaz.

Doçentlikteki bu keyfilik öğretim üyeleri içerisindeki sayısal veriler dikkate alınırsa rahatlıkla anlaşılabilir (Tablo 1). Tablo 1'in verilerinden de anlaşılacağı gibi yıllık olarak öğretim üyeleri içerisinde sayısı artmayan öğretim üyeleri sadece doçentlerdir. Burada profesörlerin yıllık artışı 650-700 civarında, yardımcı doçentlerin 1000-1100 civarındadır. Doçentler ise yıllık olarak 2002-2003 öğretim yılında bir önceki yıla (2001-2002) göre 148, 2003-2004 öğretim yılında, 2002-2003 öğretim yılına göre 88 eksilmiştir. Tabloda sadece 2004-2005 öğretim yılındaki doçent sayıları bir önceki yıla göre 108 civarında artış göstermiştir. Üç öğretim yılının tamamı dikkate alınırsa doçent sayılarında artış değil düşme söz konusudur. Bu manzara Türkiye'nin gelişimine uygun değildir ve aynı zamanda düşündürücüdür.

Eserden geçilmeyince aday üçüncü aşama olan sözlü sınavına giremez. Bu ikisi başarılırsa üçüncü aşama olarak sözlü sınavına girmek ve jürinin sorduğu soruları cevaplandırmak zorundadır. Sözlü sınavların da bir ölçüsü yoktur. Sözlü sınavlar nasıl yapılacak, kimler kaç soru soracak, bu soruların doğru cevapları nasıl puanlanacak, bu cevaplar eser incelemesinden alınan puanları ne kadar etkileyecek bunlar belli değildir. Burada jüriye çok geniş bir takdir yetkisi ve inisiyatifi tanınmış, doçent adayın hakları dikkate alınmamıştır. Üstelik sözlü sınavlar kapalı kapılar arkasında yapılıyor ve adaya ne sorulduğu, ne sorulacağı da belli değildir. Her şey beş kişilik jüriden üç kişinin inisiyatifine bırakılmıştır. Sözlü sınavdan üç sefer başarısız olan aday başka bir alandan yeniden müracaat etmek zorunda bırakılıyor. Böyle bir haksızlık, mağduriyet ve engel çok kişiyi sıkıntıya sokmuştur. Bu açıdan sözlü sınavlar da kaldırılmalıdır. Bunun için 2547 sayılı Kanunun 24. Maddesinin ilgili bendi yeniden düzenlemeye tabi tutulmalıdır. Şayet devamında yarar görülüyorsa (bize göre hiçbir yararı yoktur) o zaman, kapalı kapılar ardında değil, açık ve şeffaf yapılmalıdır. Ayrıca kime hangi tür soruların sorulacağı, doçent adayının hangi tür bilgilerle, ne kadar süre ve bu süre içerisinde verdiği cevaplarda kaç puan alması gerektiği konusu ayrıntılı bir şekilde, ölçme değerlendirme tekniğine uygun olarak belirtilmelidir. Bu sınavın diğer sınavlara puan katkısı da belirtilmelidir. Şu anda sistem tamamen keyfidir. Üstelik gizli ve herkese kapalıdır. Bu keyfiyet doçent adaylarını yıldırmış ve ürkütmüştür.

Sistemin bu şekilde devamından yarar görülüyorsa (ki, hiçbir yararı yok), şu konuya da yer verilebilir. Öğretim üyeleri içerisinde en yüksek unvan profesörlük olduğuna göre o zaman doçentlik sınavı profesörlük unvanına taşınsın, doçentlik unvanı yardımcı doçentlikte olduğu gibi üniversiteler tarafından yapılsın. Zorlaştırmaktan zevk alınıyorsa bu, profesörlük unvanında yapılsın. Çünkü yapılanlar "kalite" adına zorlaştırmaktan başka bir şey değildir. Kanaatimce "kalite", bu işin sadece bahanesidir.

Tablo 1 Üniversitelerdeki Öğretim Elemanları Sayıları.

	2001-2002	**2002-2003**	**2003-2004**	**2004-2005**
Profesör	9.396	10.042	10.688	11.220
Doçent	5.367	5.219	5.121	5.229
Yardımcı Doçent	11.190	12.356	13.266	14.219
Araştırma Görevlisi	25.864	27.380	28.426	28.261
Diğer Öğretim Elemanları	18.195	19.137	19.564	20.626
TOPLAM	**70.012**	**74.134**	**77.065**	**79.555**

Kaynak; http://www.yok.gov.tr/istatistikler/istatistikler.htm (07.01.2009)

Sonuç ve Bazı Öneriler

2547 sayılı Kanun 12 Eylül 1980 askeri müdahale şartlarında hazırlanmış ve çıkmıştır. Bu açıdan şekil itibarıyla zayıfı ezen, güçlü olanı koruyan bir yapıdadır. Yönetim birimleri genellikle; astlarına karşı yetkili, üstlerine karşı sorumluluk taşımaktadırlar. Zamanla öğretim üyeleri arasında statü farklılığı artış göstermiş, bu konuda özellikle yardımcı doçentler, ciddi mağduriyet ve haksızlıklara uğramışlardır. Ayrıca öğretim üyeleri içerisinde yardımcı doçentler ve diğer öğretim elemanları gün geçtikçe maddi kayıplara da uğramış ve yoksullaşmışlardır. Bir zamanlar aynı kıdem ve dereceye sahip öğretmenin bir buçuk iki katı maaş ve ücret alan söz konusu öğretim elemanları, neredeyse aynı derece ve kıdeme sahip öğretmenin gerisine düşürülmüştür. Ne yazık ki bu gün pek çoğu, derece ve maaş itibarıyla kendi öğrencisinin bile gerisindedirler. Açıkçası, söz konusu öğretim elemanları geçim derdine düşmüşlerdir.

Unvanlara geçiş yapmak, her geçen gün insanlara bıkkınlık verecek derecede zorlaştırılmıştır. Özellikle doçentlik sınavlarında yapılan haksızlık-

lar, keyfi uygulamalar, sübjektif sözlü uygulamaları devam ettirilmektedir. Hiçbir yararı olmayan yabancı dil ve sözlü sınavların sürdürülmesi anlamsızdır. Mutlaka kaldırılmalı ve bu konuda mağdur olanların mağduriyetleri giderilmelidir. 28 Haziran 2008 tarihinde Resmi gazetede yayımlanan 5772 sayılı Kanunla getirilen değişiklik ve ilaveler, problemi çözmeye yönelik değildir. Aksine yeni problem ve zorlaştırmalar getirmek için yöneticilerin işini kolaylaştırmaya yöneliktir. Zira bu tür uygulamalar geçmişte de yapılmış fakat vazgeçilmiştir. Türkiye'nin yeni üniversitelere ve yetişmiş insan gücüne ihtiyacı varken, suni gerekçelerle işi zorlaştırmak, iyi niyetli olmayan bazı yöneticilerin işini kolaylaştırmaktan öteye bir yarar getirmeyeceği kanaatindeyim. Dolayısıyla bu güne kadar unvanlara sahip olmada objektif kriterler oluşturulamamıştır. Oluşturulan kriterler, objektif ve şeffaf değildir. Öğretim üyelerinin yükselmeleri, kişilerin inisiyatifine bırakılmıştır. Oysa bu inisiyatifler objektif ölçülere bağlanarak yöneticilerin etkileri ortadan kaldırılmalıdır. Böylece iyi niyet taşımayan bazı yöneticiler zamanlarını, insanlara nasıl haksızlık yapacaklarıyla ilgili değil, üniversitelerini daha başarılı kılmak için ne yapmaları lazım geldiğiyle ilgili harcamaya yöneltebilirler. Çalışmalarında yanlışlık yapan, haksızlık yapan, görevini kötüye kullanan öğretim elemanları, memur veya öğrenci olursa, hukuk kuralları onun gereğini yapar. Üniversitelerde, demokratik yapı ve rahat düşünebilme ortamlarının da çok sağlıklı işlemediğini düşünüyorum. Sağlıklı işletilebilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması kaçınılmazdır.

AYRICA ŞUNLAR DA DÜŞÜNÜLMELİDİR (DÜŞÜNÜLEBİLİR)

1. Türkiye'nin nüfus yapısı ve eğitim talebi göz önüne alınarak yeni üniversitelerin kurulması ve açılması kaçınılmazdır. Bu açıdan her ile yeni üniversitelerin açılması doğru bir yaklaşımdır. Bundan sonra Ankara, İstanbul ve İzmir'in dışında nüfusu belirli sayıya ulaşmış illerde ikinci veya üçüncü üniversite açılmalıdır. Mesela Türkiye'nin Batısından başlanarak; Bursa, Balıkesir, Kocaeli, Sakarya, Kayseri, Konya, Denizli, Antalya, Mersin, Adana, Gaziantep, Elazığ, Diyarbakır, Van, Erzurum, Trabzon, Samsun gibi nüfus ve alt yapısı müsait illerde yeni üniversiteler kurulmalıdır. Üniversitelerin kuruluşu ile birlikte akademik personel ve öğretim elemanları için; tıpkı 1981 yılındaki gibi yeni personel sistemi ve rejimi düşünülmelidir. Bazı ülkelerde olduğu gibi öğretim üyeliği, yani akademisyenlik doktora ile sınırlı olmalıdır. Doktorluk unvanını alan herkes öğretim üyesi sıfatını taşımalıdır. Zira doktora unvanını elde etmek kolay değildir. Lisanstan sonra yabancı dil ve bilim sınavı sonucu öncelikle yüksek lisans yapmak gerekiyor. Yüksek

lisans bir yıl ders, bir yıl tez olmak üzere en erken iki yılda tamamlanmış olur. Bundan sonra doktora programına girmeye hak kazanılır. Doktora programına kaydolabilmek için yine yabancı dil ve bilim sınavına girmek gerekir. Bu sınavları geçenler doktora programına girmeye hak kazanırlar. Programa kayıt yaptıranlar bir yıl belirli dersleri okuyarak belirlenmiş olan kredi limitlerini doldururlar; sonra yeterlilik sınavına tabi tutulurlar. Sınavı başarıyla tamamlamış olanlar, çalışılmamış bir konuda orijinal tez hazırlamak ve bunu beş kişilik jüri önünde savunmak zorundadırlar. Jürinin adayı başarılı bulmasıyla doktorluk unvanına sahip olunur. Bir kişinin lisans eğitiminden sonra doktora unvanını alabilmesi için en az beş-altı yıllık bir sürenin geçmesi gerekir. Lisansla toplarsak bu süreç on yıl eder. Onun için kolay elde edilen bir unvan değildir. İnsanları bundan sonra tekrar tekrar sınava tabi tutmak yanlış bir yaklaşımdır. Sadece bilimsel faaliyetleri denetlenmelidir. Bunun için mevcut sistem ortadan kaldırılmalı, doktorasını bitiren her kese bütün kapılar açık olmalıdır. Mevcut unvanların korunması düşünülüyorsa o zaman sadece yıl ve bilimsel çalışma şartları belirtilmeli, belirtilen şartlar objektif kriterlere dayandırılmalı, insanı insanla denetleyen mekanizmalardan uzak durulmalıdır. Yani insanların unvan almaları kişilere bağlı olmaktan kurtarılmalı, objektif ölçülere dayandırılarak sisteme bağlı hale getirilmelidir.

2.Mevcut sistem sürdürülecekse, yardımcı doçentlerin özlük hakkı olan derece sınırlandırılmasıyla çalışmadaki süre sınırlandırması (23. maddenin ilgili bendi) ortadan kaldırılmalıdır. Yardımcı doçentlerin 3. dereceden yukarıya terfi etmeleri engellenmiştir. Üniversitelerde akademik unvana sahip olsun veya olmasın bütün öğretim elemanları, yani okutmanlar, öğretim görevlileri, uzmanlar vb. 2914 Sayılı Üniversite Personel Kanunu ve 78 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin üniversitelere tahsis ettiği kadro cetvellerine göre, 1. dereceye terfi etmelerinde engel bulunmazken, yardımcı doçentlerin 3. dereceden yukarıya terfi etmeleri imkânsız hale getirilmiştir. Bu haksızlık ilgili Kadro Kanunu (78 Sayılı KHK) eklerinde düzeltme yapılarak giderilmelidir. Bu hem akademik unvan üstünlüğünün özlük hakları bakımından sağlamayı gerektiren yarara, hem de Anayasanın eşitlik ilkelerine (Anayasa m.13) aykırıdır.

3. Mevcut sistemde doçentliğe geçişteki merkezi yabancı dil şartı kaldırılmalı, eser ve çalışmalar objektif ölçüler içerisinde değerlendirilmelidir. Ayrıca sözlü sınavlar da kaldırılmalıdır. Şayet devamında yarar görülüyorsa yukarıda da işaret edildiği gibi o zaman kapalı kapılar arkasında değil açık, şeffaf ve kime hangi tür soruların sorulacağı, doçent adayının hangi tür bilgilerle, ne kadar süre ve bu süre içerisinde verdiği cevaplarda kaç puan

alması gerektiği konusu mutlaka belirtilmelidir. Şu anda sistem tamamen keyfidir.

4. Mevcut sistemde akademisyenler için merkezi yabancı dil sınavı her şeyin üzerindedir. Akademisyenler merkezi yabancı dilden 65 almak için zaman harcıyorlar. 65 rakamı çoğu yetenekli akademisyenin önünü tıkamıştır. Bu konuda ısrar edilecekse mesela, merkezi dil barajını aşamayanlara daha fazla eser üretme alternatifi getirilebileceği gibi bir defaya mahsus kaldırılabilir. Hatta gerekirse, kadrosu üniversitelerinde kalmak şartı ile bütün yardımcı doçentler, iki yıllığına yeni açılan üniversitelere doçent unvanıyla gönderilir ve sonra üniversitesine hiçbir şarta bağlı olmaksızın doçent kadrosuyla dönmesine izin verilir. Bu sistemin devamında yarar görülüyorsa, mutlaka sorun çözmek için alternatifler üretilmelidir. Zira bu durum üniversitelerde ciddi bir sıkıntıdır.

5. Yönetim kademeleri şeffaf ve demokratik olmalıdır. Her kademe doktorasını bitirmiş herkese açık olmalıdır (belirli tecrübe ve kıdemler aranabilir). Seçim her yönetim kademesinde kesin olarak yer almalıdır. Rektörlük seçimleri iki dereceli yapılarak üniversitelerde en fazla oy alan iki aday doğrudan doğruya Cumhurbaşkanın önüne konmalı, iki aday arasında seçim yapılmalı ve üniversiteye dört yıl için rektör atanmalıdır. Bu durum Cumhurbaşkanını rahatlatacak ve YÖK'ün yükünü hafifletecektir. Ayrıca adayların değişik fakültelerde çıkmasına kanuni bir zorunluluk getirilmelidir. Çünkü mesela tıp fakültesi olan üniversitelerde rektör adayları ve rektörler çoğunlukla tıp fakültelerinden seçiliyor. Bunun önüne geçilmelidir.

6. Öğretim üyeleri (profesör, doçent ve yardımcı doçent) için ders ücretleri kaldırılmalıdır. Birinci ve ikinci öğretimde ücret olarak verilen rakamların toplamı maaşlara ilave edilmeli, maaşlar iyileştirilmelidir. Öğretim üyelerinin daha fazla derse girmesi isteniyorsa, maaş karşılığı girdikleri ders saatleri on saatten on beş saate çıkarılabilir. Öğretim üyelerine maaş dışında bir ücret verilecekse, ders ücretleri yerine yaptığı bilimsel çalışmalar değerlendirilmeli ve ciddi olarak ücretlendirilmelidir. Yani ücretler komik rakamlar değil, ciddi miktarlar olmalı ve insanlar buna teşvik edilmelidir. Öğretim üyelerinin çoğu bilimsel faaliyetlerini cebinden para harcayarak yapmaktadırlar. Bilimsel faaliyetler için yurt içi veya yurt dışı toplantılarda tebliğ sunarken yolluk ve yevmiye dahi alamamaktadırlar. Toplantı, ders dönemine geliyorsa girmediği dersin ücretini alamıyor. Asli görevleri arasında yer alan bilimsel faaliyetler için hiçbir ücret alamıyor. Bu ciddi bir haksızlık ve eksikliktir. Mutlaka çözülmelidir. Öğretim üyelerine ders ücreti değil, dolgun maaş ve yaptıkları bilimsel faaliyetlere dolgun ücret-

ler ödenmelidir. Bilim adamları akşama eve götürecekleri ekmek parasını düşünmemelidirler. Şu anda üniversitelerde geçim sıkıntısı çeken öğretim üyeleri iki saat fazla derse girip ücret almak için çırpınıyor; bu yüzden üniversitelerde arkadaşlarıyla ilişkileri bozulan öğretim elemanlarının sayısı az değildir. Burada da genel olarak güçlü olan zayıfı ezmektedir. Bu yanlış mutlaka düzeltilmeli ve problem çözülmelidir. Ayrıca haftada kırk saat derse girmekle verimli olunamayacağı gibi bilimsel faaliyet yapmak da zordur.

7, Maaşlar dengeli olmalıdır. Aynı işi yapan ve eğitimleri aynı olan kişiler arasında bugünkü gibi uçurumlar oluşturulmamalıdır. Profesör veya doçentin yardımcı doçentten fazla olarak gördüğü bir eğitim yoktur. En üst eğitim kademesi doktoradır. Ayrıca öğretim görevlisi, okutman, uzman ve araştırma görevlisine verilen maaş da dengeli olmalıdır.

8. Bütün çalışma ortamları gibi imkânlar rahatlatılmalıdır. Yetişmiş insanın önü suni gerekçeler oluşturularak tıkanmamalıdır. Mevcut sistem tıkayıcıdır. Doktora yapmak, yardımcı doçent olmak, yardımcı doçentlikten doçentliğe geçiş yapmak her geçen gün zorlaştırılmış ve insanların önü tıkanmıştır. İnsan emekleri, hayatında hiç lazım olmayacak olan boş şeylerle geçirilmektedir. Bir zamanlar İngilizlerin Hindistan'da logaritma cetvellerini ezberleterek Hint çocuklarını eğitimden bıktırdıkları gibi, gittikçe Türk insanına bıkkınlık veren ve ruh sağlığını bozan sınav maratonları gözden geçirilmelidir. Hangi gelişmiş ülkede bu kadar sınav var, biz hangi ülkeyi veya ülkeleri örnek alıyoruz. Mevcut akademik sistem, yukarıda işaret edildiği gibi çağın gereği olarak değiştirilmeli veya tümüyle gözden geçirilmeli ve iyileştirilmelidir. Bu şekilde devam etmesi, bir kısım akademisyenleri ve diğer öğretim elemanlarını sıkıntıya sokmuştur.

9. Mevcut sitemde doçentlik, profesörlükten daha zor elde edilen bir unvan haline getirilmiştir. Bunu anlamak da oldukça zordur. Dolayısıyla bu sistemde önemli olan doçentlik unvanını elde etmektir. Doçent olan bir aday, yönetim kademesiyle problemi yoksa, kanuni beş yıllık süresinin sonunda çok rahat profesör olmaktadır. Üniversitelerde, profesör yapılmayan çok az sayıdaki doçentin bazı istisnalar hariç, genel olarak yönetim kademesiyle sıkıntısı vardır. Unvan sıralamasında profesörlük son aşama olmasına rağmen mevcut sistemde kolay elde edilebilen unvan haline getirilmiştir. Mevcut sistemin devamında yarar görülüyorsa, doçentlik aşamasına kadar üniversiteler sınav yapmalı, şu anda doçentlik için ön görülen sınav şartları profesörlük unvanı için düşünülmelidir. Bunun daha doğru bir yaklaşım olacağını düşünüyorum zira aradaki unvanı zorlaştırmak yerine son unvanı zorlaştırmak daha mantıklıdır.

10. Araştırma görevlisi, okutman, öğretim görevlisi, uzman ve çevirici-lerin durumları rahatlatılmalı, özlük hakları düzeltilmelidir. Onlarda belirli yıllarla atanma yerine mevcutlar daimi kadrolara atanmalı, yeni alınacaklar kanunun ön gördüğü çalışma süreleri ve başarı şartları getirilmeli, maaşları da düzeltilmelidir.

Yükseköğretim Kurulu, başta akademisyenlerin durumları olmak üzere 2547 sayılı Kanunda değişiklik yaparak gerekli düzeltmeleri yapmalıdır. Bu-nun için mevcut kanunlarda köklü değişikliğe gidilmesi zorunlu ve kaçınıl-mazdır. Akademisyenlerle ilgili belirtilen sorunların çözümünde kararlılık gösterilmesi, üniversitede görev yapan öğretim elemanlarını rahatlatacak ve huzurlu çalışma ortamı getirecektir.

Bilgi ve gereğini saygı ile arz ederim.

Kaynaklar:

Güngör, Erol (2006), Türk Kültürü ve Milliyetçilik, Ötüken yay.,İst.

Sinanoğlu Oktay (2000), Bye-Bye Türkçe, Otopsi Yay., İst.

Yükseköğretim Kanunu, Kanun No: 2547, Kabul Tarihi, 04.11.1981, Resmi Gazetede yayımı 06.11.1981.

Yükseköğretim Personel Kanunu, Kanun No:2914, Kabul tarihi, 11.10.1983.

4584 Sayılı Kanunun.

5772 Sayılı Kanun ile diğer kanun ve kararnameler (mesela 78 Sayılı KHK).

http://www.yok.gov.tr/istatistikler/istatistikler.htm (07.01.2009)

AKADEMİK PERSONEL YETİŞTİRME SÜRECİNİ BALTALAYAN SABIKALI İSTİHDAM MADDESİ: 50/D

Arş. Gör. Fatih Mehmet ÖZKAL

Atatürk Üniversitesi Mühendislik Fakültesi
İnşaat Mühendisliği Bölümü

ÖZET

1990'lı yılların sonunda 2547 sayılı YÖK Kanunu'na eklenen 50. maddenin (d) fıkrası uyarınca üniversitelerde istihdam edilen araştırma görevlilerinin görev süreleri, lisansüstü eğitimleri ile sınırlanmıştır. Ülkemiz üniversiteleri bünyesinde görev yapan araştırma görevlilerinin çoğunun ataması da bu maddeye göre yapılmış olup, bu durumun beraberinde getirdiği birçok sorun günümüzde daha da açık bir şekilde görülmektedir. Buna karşın, ülkemizde hiçbir kurum tarafından durum tahlili henüz tam olarak gerçekleştirilememiş; yetkili organlar tarafından çözüme dair sağlıklı çalışmalar yapılmadığı gibi bu duruma tepki koyması gereken kişi veya kuruluşların sesi ise yeterince gür çıkmamıştır. Bu çalışmada söz konusu sabıkalı maddenin, akademik personel yetiştirme sürecini ne denli baltaladığı ve ayrıca bu madde uyarınca istihdam edilmiş personelin maruz kaldığı sıkıntılar gözler önüne serilecek, çözüm için öneriler sunulacaktır.

1. GİRİŞ

Ülkemiz üniversiteleri için araştırma görevlisi istihdamı, 2547 sayılı YÖK Kanunu'nda iki madde ile tanımlanmaktadır. Bunlardan birincisi, "*Araştırma görevlileri, uzman, çevirici ve eğitim-öğretim planlamacıları*" başlığı altındaki 33. maddenin (a) fıkrasıdır.

"Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır. Bunlar ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler."

Ancak 1990'lı yılların sonunda YÖK Kanunu'na "*Lisansüstü öğretim*" başlığı altında eklenen 50. maddenin (d) fıkrası, istihdam politikasına yeni bir boyut kazandırmıştır.

"Lisansüstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere öğretim yardımcılığı kadrolarından birine de atanabilirler."

Bu madde uyarınca atamaları yapılan araştırma görevlileri, başlangıçta işin vahametinin farkında değillerdi. Zira idareciler tarafından bile bu maddenin ne anlam ifade ettiği bilinmemekteydi. Şöyle ki, uzunca bir dönem boyunca "50/d'li asistan" olarak nitelendirilen araştırma görevlilerinin aslında devlet memuru olmadıkları, sadece burslu öğrenci konumunda bölüm hizmetinde kullanıldıkları bile idareciler tarafından ifade edilerek çalışanın moral ve gururu sarsılmaktaydı. Söz konusu araştırma görevlileri ise pranga misali tâbi oldukları maddeyi fazla umursamadan doktora öğrenimleri sonunda öğretim üyeliğine atamalarının yapılmasında 33/a'lılara nazaran farklı bir tavırla karşılaşmayacaklarını düşünmekteydiler.

Lâkin kazın ayağı öyle değildi. Yıllar geçip de 50/d'li asistanların doktora öğrenimlerini tamamladıklarında karşılaştıkları tablo, devlet babanın cami avlusuna bıraktığı gayrimeşru evladının fotoğrafından öte bir şey değildi. Hatta trajikomik bir şekilde, üniversitelerde zamanla 33/a ve 50/d tanımları unutulmuş; bunların yerini "beyaz Türk" ve "gri Türk" kavramları almıştı.

Bütün bunlara rağmen, ülkemizde hiçbir kurum tarafından durum tahlili henüz tam olarak gerçekleştirilememiş; yetkili organlar tarafından çözüme dair sağlıklı çalışmalar yapılmadığı gibi bu duruma tepki koyması gereken kişi veya kuruluşların sesi ise yeterince gür çıkmamıştır.

Ülkemiz üniversiteleri bünyesinde görev yapan araştırma görevlilerinin çoğunun ataması da bu maddeye göre yapılmış olup, bu durumun beraberinde getirdiği birçok sorun günümüzde daha da açık bir şekilde görülmektedir. Öncelikle bu sabıkalı maddenin doğurduğu sakıncalar irdelenerek çözüme dair arayışlarda bulunulmalı ve yükseköğretim yöneticilerine çözüm yönünde baskı yapılmalıdır.

Evet, bu madde sabıkalıdır çünkü akademik personel yetiştirme sürecini kasten baltalayarak ülkemizin akademik başarısını darp etmesi, yetiştirme sürecini yarıda keserek o ana dek harcanan milli geliri gasp etmesi ve araştırma görevlilerini sonu belirsiz koşullarda çalışmaya zorlayarak bu personelin gerek ruhsal sağlığına ve gerekse aile yaşantısına olumsuz yönde tesir etmesi aleni bir suçtur.

2. DURUM TESPİTİ

Bu çalışmanın esasını teşkil eden 50/d maddesinin doğurduğu sıkıntıların farkına daha iyi varabilmek için etki ettiği muhtelif konulara, bireysel sakıncalarından başlayarak kurumsal sakıncalarına kadar özenle yaklaşmak gerekmektedir.

2.1. Araştırma Görevlileri Arasındaki Eşitsizlik

Ülkemiz üniversitelerindeki kadrolara bakıldığında mevcut araştırma görevlilerinin bir kısmı 50/d, bir kısmı ise 33/a maddeleri uyarınca görev yapmaktadır. Hatta son dönemlerdeki araştırma görevlisi istihdamları incelendiği takdirde, aynı üniversitenin aynı bölümüne aynı anda iki maddeye göre de istihdam sağlandığı görülmektedir. İşe alınma esnasında koşulan şartlar (lisans derecesi, ALES puanı, ÜDS puanı, yazılı sınav sonucu, vs.) iki kadro için de aynı iken maalesef 50/d uyarınca istihdam edilen personele iş güvencesi sağlanmamakta, tabiri caizse üvey evlat muamelesi yapılmaktadır. Personel arasındaki bu eşitsizliğin ise güvencesiz çalışan personelin moral, azim ve istek kaybına sebep olduğu aşikârdır.

2.2. Araştırma Görevlilerinin İş Güvencesi

Doktora öğrenimini tamamlayan 50/d'li bir araştırma görevlisi, başka bir üniversitede öğretim üyesi olarak akademik kariyerini sürdürmeyi tercih ettiğinde ilana çıkma, sınav, kabul, atanma gibi süreçler çok zaman alacağından kayda değer bir maddi kayba uğrayacaktır. Günümüz şartlarında bir ay bile maaş alamayan bir çalışanın ne kadar sıkıntı yaşayacağını tahmin etmek zor olmayacaktır. Kaldı ki bu süreç içerisinde söz konusu personelin hem kendisi ve hem de bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık güvencesinden de mahrum kalacak olması göze batan ve rahatsız edici bir diğer unsurdur.

Ayrıca bilinmektedir ki; KPSS gibi sınavlara girip başarılı olsa bile kamu kurumlarına atanmak istediğinde yaş engeline takılacak, kurumlar arası geçiş yapmak istediğinde çok büyük bir ihtimalle başarılı olamayacak, özel sektöre yöneldiğinde ise uygulamaya yönelik tecrübesi olmadığından muhtemelen işverenlerin olumsuz cevaplarıyla karşılaşacaktır. Bilhassa erkek bir araştırma görevlisi, lisansüstü öğrenimi süresince askerlik görevini ertelemek zorunda kaldığı için doktora öğrenimini tamamladıktan sonra önüne hemen askerlik görevi çıkacak ve kendisine yeni bir iş konumu bulmak için yeterli vakti bile olmayacaktır.

2.3. Türk Aile Yapısı

Bu durumun doğurduğu sıkıntılar insani olarak ele alındığında ise söz konusu araştırma görevlilerinden bekâr olanlar, maruz kaldıkları belirsizlik nedeniyle aile kuramamakta; evli olanlar ise gelecekte nelerle karşılaşacakları, ailelerinin dağılıp dağılmayacağı şüphe ve endişesini taşımaktadırlar. Buna karşılık kimi zaman yurt dışındaki üniversitelerin işleyişi örnek gösterilse bile Türk aile yapısı özelliklerinin bu duruma uyum sağlayamayacağı; aksine tezat teşkil edeceği aşikârdır. Kaldı ki, ilköğretim okulları ve liselerde 4/B maddesine göre çalışan sözleşmeli öğretmenlerin bile tayin yaptıramama durumu yüzünden ailelerinin dağılacağı veyahut yeni aile kuramayacakları tespitiyle öğretmenler arasındaki eşitsizliği gidermek üzere Milli Eğitim Bakanlığı'nın yaptığı çalışmalar sık sık kamuoyu gündemine gelmektedir.

2.4. Üniversitelerin İşgücü İhtiyacı

Malûmdur ki; son yıllarda lisans kontenjanlarının bir hayli artması sebebiyle uzun yıllardır öğrenim hizmeti veren üniversitelerin hem öğretim üyesi ve hem de araştırma görevlisi ihtiyacı bariz biçimde artış göstermiştir.

Ancak çoğu üniversite mensubu tarafından da hemfikir olunduğu üzere günümüzde araştırma görevliliğine başvuruların nitelik ve niceliğinin zaten gittikçe azaldığı gözlenmektedir. Hatta söz konusu 50/d maddesi uyarınca görev yapan mevcut araştırma görevlileri de, iş güvencesine sahip olmadıklarından fırsat bulduklarında diğer kamu kurumlarına geçiş yapmakta; bundan dolayı her geçen gün üniversitelerin ihtiyaç duyduğu araştırma görevlisi kadroları boşalmaktadır. Birçok fakülte dekanı ve bölüm başkanı, eleman sayısındaki yetersizlik sebebiyle bölüm içi görevlerin gerçekleştirilmesinde sıkıntı yaşadıklarını ifade etmektedirler.

Diğer bir husus ise; üniversitelerin çeşitli bölümlerinde bulunan laboratuvarlar, birçok teknolojik cihaz ihtiva etmektedir. Bu cihazlar ise daha çok araştırma görevlileri tarafından kullanılmakta; gerek lisans programlarına yönelik deneyler ve gerekse döner sermaye gibi üniversitelere gelir getirici deneyler bizzat araştırma görevlileri tarafından gerçekleştirilmektedir. Kısacası bu cihazlara hâkim olan kişiler, mevcut araştırma görevlileridir. Bu araştırma görevlilerinin bölümlerinden ayrılması halinde yerlerine göreve başlayacak olan yeni personelin söz konusu cihazlar üzerinde aynı hâkimiyeti kurması uzun süre alacak, bu da bölümlerdeki lisans eğitimlerinin aksamasına ve üniversitelerin gelir kaybetmesine sebep olacaktır.

2.5. Üniversitelerin Akademik Başarı Durumu

Hem üniversitelerin işgücü ihtiyacında ileride daha da yoğun bir şekilde yaşayacağı eksikliği gidermek ve hem de araştırma görevlilerine iş güvencesi sağlamak suretiyle bütün enerjilerini akademik çalışmalarına yönlendirip üniversitelerin bilim dünyasındaki ismini daha da güçlendirmeye yönelik bir teşvik mahiyetinde 50/d maddesi uyarınca görev yapan personele iş güvencesinin sağlanması gerekmektedir. Bilinmelidir ki, sürekli olarak aklında geleceğe yönelik bir soru işareti taşıyan akademisyenin sağlıklı çalışması mümkün değildir.

2.6. Üniversiteler Arası Akademik Kadro Desteği

Yakın zamanda ülkemizde kurulmuş olan yeni üniversitelerin yoğun eleman ihtiyacı bilinmektedir. Özellikle uzun yıllardır öğretim elemanı yetiştiren üniversitelerden bu konuda daha büyük katkılar beklenmektedir. Ancak sağlıklı bir şekilde doktora öğrenimlerini sürdüremeyen akademisyenlerin henüz öğrenimleri tamamlanmadan sürgün misali diğer üniversitelere gitmek zorunda kalmaları, ülkemiz açısından akademik başarıya vurulmuş bir darbe olacaktır. Hâlbuki söz konusu araştırma görevlileri, akıllarında hiçbir soru işareti taşımadan doktora öğrenimlerini tamamlamaları halinde, eğer kendi bölümlerinde kadro şişkinliği varsa zaten ve bu kez sağlıklı bir ruh hali ile kendileri seçerek yeni kurumlarını belirleyebileceklerdir.

Bu personelin bahsedilen muhtelif sebeplerden ötürü lisansüstü öğrenimlerini yarıda bırakıp akademik kariyerden vazgeçmesi halinde ise bir araştırma görevlisinin yetiştirme masrafları düşünüldüğünde ülke ekonomisine vuracağı darbe de ayrı bir olumsuz sonuçtur. Zira lisansüstü öğrenimini tamamlamadan kurum değiştiren araştırma görevlilerinin önemli bir bölümünün artık öğrenime devam etmedikleri bilinmektedir. Dolayısıyla üniversitelerin temel amacı, yetişen nitelikli elemanlarını bünyesinde tutmak olmalıdır.

3. YENİDEN ATANMA SÜRECİ ÜZERİNE BİLGİLER

Bundan önceki dönemlerde bazı üniversitelerde, 2547 sayılı YÖK Kanunu'nun 50/d maddesi uyarınca istihdam edilmiş araştırma görevlilerinin, doktora öğrenimleri sona erdiğinde 33/a maddesi uyarınca yeniden atandıkları bilinmektedir.

Ancak YÖK'ün 31 Temmuz 2008'de çıkardığı "Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Naklen veya Açıktan Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" ile öğretim elemanı kadrolarına naklen ve açıktan yapılan tüm atamalar için Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitime Giriş Sınavı (ALES), Kamu Personeli Dil Sınavı (KPDS) veya Üniversitelerarası Kurul Yabancı Dil Sınavı (ÜDS) şartı getirilmiştir. Ayrıca YÖK Yürütme Kurulu'nun 26.11.2008 gün ve 28 no'lu oturum kararıyla da 50/d maddesi uyarınca istihdam edilenlerin, 33/a maddesi uyarınca yeniden atamalarının yapılmaması istenmiştir. Söz konusu kararın 7. ve 8. maddelerinde "*2547 sayılı Yasanın 50/d maddesine göre istihdam edilen araştırma görevlilerinin 33. madde uyarınca istihdam edilebilmeleri için Yönetmelikte belirlenen yeni usul ve esaslara göre tekrar atamalarının yapılmasının gerekeceği; ayrıca, araştırma görevlilerinin istihdam edildikleri anabilim dalında değişiklik yapılması konusunun da atamalarının yeniden yapılması ile mümkün olabileceği*" karara bağlanmıştır.

Bunun üzerine Eğitim-Sen tarafından Danıştay Sekizinci Dairesi'ne açılan dava sonucunda verilen E-2009/663 sayılı kararda, "*Her iki maddeye göre de, kişiler araştırma görevlisi olarak istihdam edilmektedirler. Başka bir anlatımla, lisansüstü öğrenim gören bir öğrencinin, sadece bu öğrenimi nedeniyle ve öğrenimi süresince atanmış olması, araştırma görevliliği niteliğini değiştirmez.*" şeklindeki görüş de belirtilerek yürütmeyi durdurma kararı verilmiş ve kadrolar arası geçiş için yeniden atama mecburiyeti olmadığı ifade edilmiştir.

Danıştay kararı doğrultusunda YÖK Başkanlığı tarafından üniversite rektörlüklerine gönderilen 03.11.2009 tarih ve 9882-35771 sayılı karar ile 50/d maddesi uyarınca istihdam edilmiş araştırma görevlilerinden "*a) Doktora öğrenimini tamamlamak üzere olanların başarı durumu göz önünde bulundurularak üniversitelerin öğretim elemanı ihtiyacı dolayısıyla doktora öğrenimini tamamladıktan sonra istihdamında lüzum görülenlerin ve b) Yurtdışında bir yükseköğrenim kurumunda lisansüstü öğrenim görmek üzere akseptans temin ederek 2547 sayılı Kanun'un 33. maddesi hükümlerine istinaden burslu olarak yurtdışına gönderilmesi düşünülenlerin, 2547 sayılı Kanun'un 33. maddesinin (a) fıkrası hükümlerine göre atanması gerektiği*" ve dolayısıyla "*2547 sayılı Kanun'un 50. maddesinin (d) fıkrasına göre istihdam edilen kişilerin atamalarının, öğretim elemanı ihtiyacı dikkate alınarak üniversitelerce değerlendirilmesi gerektiği*" ifadeleri ile 50/d'den 33/a'ya geçiş için yeniden atama takdirini üniversite rektörlüklerine bıraktığını belirtmiştir.

Görüleceği üzere 50/d maddesi uyarınca görev yapan araştırma görevlilerinin 33/a maddesi uyarınca yeniden atanmaları için ne bir kanuni boşluk veya engel bulunmaktadır; ne de bunun için Maliye Bakanlığı'ndan yeni kadro istenmesine gerek vardır. Yapılacak olan, ilgili personelin yeniden atanması için sadece üniversite senatolarında bir karar almaktır, zira naklen atama yetkisi sadece Rektör'e aittir ve bu da çok basit bir şekilde işletilebilecek bir süreçtir.

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Görüleceği üzere bahse konu sabıkalı maddenin bir an önce yürürlükten kaldırılması ve gerek ülkemiz üniversitelerinin bilim dünyasındaki güçlü itibarının korunması ve gerekse bünyesinde bu madde uyarınca görev yapan araştırma görevlilerin iş güvencesine kavuşturulmaları amacıyla ilk adım olarak bu personelin en kısa zamanda 33/a kadrolarına naklen atanmaları sağlanmalıdır.

Ülkemizde, YÖK'ün 9882-35771 sayılı kararı üzerine bazı üniversitelerinde 50/d maddesinden 33/a maddesine naklen atama süreçleri başlatılmıştır. Ancak bu uygulama tamamen keyfi bir uygulama haline gelmiş, hâlihazırda sağlıksız olan istihdam politikasını iyice yatağa mahkûm bir hasta durumuna getirmiştir.

Bu durumun önüne geçmek ve sorunun kökten çözümü için eğitim sendikalarına büyük sorumluluk düşmektedir. Maalesef bugüne dek sayılarının azlığından ötürü araştırma görevlilerinin içinde bulundukları mağduriyet kayda değer bir dikkat çekememiştir. Hâlbuki bu personel, ülkemiz yükseköğretim sisteminin iskeletini oluşturan başlıca unsurdur ve ihmal edilmeleri, sistemi telafisi imkânsız sorunlara gebe bırakacaktır.

Dolayısıyla en kısa zamanda eğitim sendikaları tarafından üniversitelerin kurum idari kurullarında (Bilindiği üzere Kurum İdari Kurul kararları hakkında, 12 Haziran 2003 tarih ve 25136 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 2003/37 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nde; "*Kurum İdari Kurullarında alınan kararlar, personele duyurularak uygulamaya geçilecektir.*" hükmü yer almaktadır. Dolayısıyla söz konusu kurul kararlarının bağlayıcılığı bulunmaktadır.) gündeme getirilerek ve yeterli derecede takibi sağlanarak 50/d maddesi uyarınca görev yapan araştırma görevlilerinin 33/a maddesi uyarınca yeniden atamalarının yapılması sağlanmalıdır.

Bunu takiben sendika genel merkezleri tarafından Yükseköğretim Kurumu ile iletişim kurularak bu sorunun kökten çözümü için YÖK Kanunu'nda

düzenlemeler yapılması yönünde çalışmalar başlatılmalıdır. Bunun için araştırma görevlisi istihdamını düzenleyen tek bir madde üzerinde karar kılınmalı ve öğretim üyesi olarak atanma ölçütleri de ele alınarak bu atamalar keyfilikten çıkartılmalı, sabit bir temele oturtulmalıdır.

Gerekli düzenlemelerin gerçekleştirilmesi halinde araştırma görevlisi istihdamında daha ilk atamadan itibaren eşitsizlik durumu giderilecek ve ilgili personele iş güvencesi sağlanarak insanlık gururunu zedeleyen mevcut sorunlar ortadan kalkacaktır. Ayrıca gerçekten bu görevi bir ideal doğrultusunda ifa eden, görev süresi boyunca akademik olarak kendini geliştirmiş personelin tespiti ve öğretim üyesi olarak atanması ile mükâfatlandırılması mümkün olacaktır. Kaldı ki, söz konusu personelin öğretim üyesi olarak ataması (kadro imkânlarının yetersizliği, personelin kendini yetiştirememiş olması, vs. sebepleriyle) gerçekleşmese bile doktora öğrenimleri tamamladıktan sonra görev unvanları değişmeyeceğinden, daha önce bahsedilmiş olan bölüm içi görevler veya döner sermaye çalışmalarına aynı şekilde katkı sağlamaya devam edecekler ve üniversitelerin iş gücü ihtiyacında herhangi bir kayıp meydana gelmeyecektir. Zira 50/d maddesi uyarınca görev yapan akademik personelin bir şekilde görevinden ayrılması veyahut sözleşme süresinin tamamlanması halinde Maliye Bakanlığı tarafından üniversitelere verilen yeni kadro sayısı eksilene nazaran çok daha az olmaktadır.

Bu çalışma kapsamında defalarca ve muhtelif yönlerden değinildiği üzere, 50/d maddesinin sabıka dosyası her geçen gün daha da kabarmakta ve ülkemizdeki akademik personel yetiştirme sürecini kuvvetli bir şekilde baltalamaktadır. Ya gerekli kişi ve kuruluşlar gerekli düzenlemeleri gerçekleştirmek üzere mevcut sorunların ortadan kalkmasına önayak olacak ya da yatalak hale gelmiş yükseköğretim sisteminin ölümünü seyretmek zorunda kalacaklardır.

Kaynaklar:

[1] 2547 sayılı YÖK Kanunu

[2] 31.07.2008 tarihli Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Naklen veya Açıktan Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik

[3] YÖK Yürütme Kurulu 26.11.2008 gün ve 28 no'lu oturum kararı

[4] Danıştay Sekizinci Daire E-2009/663 sayılı kararı

[5] YÖK 9882-35771 sayılı kararı

[6] 2003-37 sayılı Başbakanlık Genelgesi

ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ' NİN SORUNLARI

Arş. Gör. Erhan SANCAK *
Arş. Gör. Gültekin KÜPELİ **
Arş. Gör. Ali BEYİT *

**Marmara Üniversitesi*
Teknik Eğitim Fakültesi Tekstil Eğitimi Bölümü

*** Marmara Üniversitesi*
Teknik Eğitim Fakültesi Metal Eğitimi Bölümü

Yükseköğretim kurumlarında öğretim yardımcıları kapsamında ismi eskiden *Asistan* olan şimdi ise *Araştırma Görevlisi* olarak tanımlanan bir kadro bulunmaktadır. Araştırma Görevlileri üniversitelerin bel kemiği diyebileceğimiz olmazsa olmaz unsurlarından biridir. Üniversitelerin görevlerinden biriside ülkemizi çağın gereklerine göre yönlendirerek, muasır medeniyetler seviyesine çıkarmaktır. Bu amacını gerçekleştirebilmesi içinse bilimsel açıdan yetişmiş kadrolara ihtiyaç duymaktadır. İşte bu kadroların başında ise Araştırma Görevlisi gelmektedir. Bu bağlamda Araştırma Görevlisi olmadan üniversiteden ve üniversitelerin geleceğinden bahsetmek mümkün değildir. Araştırma Görevliliği akademik çalışma hayatının başlangıç kısmını oluşturması itibari ile çok daha fazla önem verilmesi gereken bir dönemdir. Bunun önemini vurgulamak için insan hayatından bir örnek vermek gerekir ise; hayatın başlangıç dönemi olan çocukluk dönemi bireyin gelişiminde çok önemli bir yer tutmaktadır. Bundan yola çıkarak Araştırma Görevliliği dönemi ne kadar etkili ve verimli kullanılırsa, geleceğin Öğretim Üyesi adayları en iyi şekilde yetişmiş olurlar diyebiliriz. Akademik hayatın başlangıcı olduğundan bahsetmiş olduğumuz Araştırma Görevliliği süreci akademik anlamda kendini yetiştirmek için en yoğun çalışmanın yapılması gereken bir süreçtir. Ülkemizde üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının yaklaşık yüzde 38' ini (32.876 kişi) Araştırma Görevlileri oluşturmaktadır.

Üniversitelerin tanımları arasında; "Üniversiteler yüksek öğretim hizmeti veren eğitim kurumlarıdır. Üniversite, çeşitli alanlarda kalifiye insan gücünü yetiştiren, meslek kazandıran; araştırma yaparak bilgi üreten, toplumu aydınlatan ve diğer ilgili faaliyetler ve hizmetlerde bulunan bir kurumdur." tanımı yer almaktadır. Bu kurumların yukarıda belirtildiği gibi en önemli yapıtaşlarından biri olan Araştırma Görevlilerinin sorunlarının

giderilmesi durumunda, bilgi toplumu olma ve " muasır medeniyetler seviyesine ulaşma" yolunda önemli bir mesafeye kat edileceği açıktır.

Araştırma Görevlilerinin yaşamış olduğu problemler;

1- Görev Tanımlaması ve bunu takip eden belirsizlikler

2547 sayılı Yüksek Öğretim kanunun 33. Maddesi aynen şu şekildedir;

"Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır." Bunlar ilgili anabilim veya ana sanat dalı başkanlarının önerisi, Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. (27.04.2005 tarih ve 25798 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 5335 sayılı Kanunun 10/a maddesiyle eklenen cümle.) Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler.

Öncelikle görev tanımını ele alacak olursak; örneğin "yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevler" gibi belirsiz, her türlü yoruma açık ve muğlak bu ifadedir. Yetki ve inisiyatif sahibi idareciler veya öğretim üyelerince "ilgili diğer görevler" ifadesi istenildiği şekilde yorumlanabilir. Ne yazık ki görev tanımındaki bu belirsizlik, bazı öğretim üyelerinin tembelliği ve asli vazifesi olan ders anlatma işini başından savma düşüncesiyle birleştiğinde, ortaya asli görevi "araştırma" olan kişilerin yerini fiilen "okutman, uzman veya öğretim görevlisi" olan kişiler almaktadır. Ders ve sınav yükünün yanında, bir araştırma görevlisinin olması gereken asli vazifesiyle bağdaşmayacak, aslında sekretaryanın görev alanındaki angarya kabilinden onlarca işin araştırma görevlilerine yüklenmesi de çabası. Bu sorun için önerebileceğimiz formül ise araştırma görevlilerinin yetki, görev ve sorumluluk alanlarının ilgili yasa veya yönetmeliklerde açıkça tanımlanmasıdır.

2- Üniversite içerisinde temsil edilmemeleri,

Araştırma görevlileri, sanki üniversitelerin bir parçası değilmiş ve üniversiteye geçici olarak eklemlenmiş bir unsurmuş gibi hiç bir karar mekanizmasında temsil ve söz hakları yoktur.

Araştırma Görevlileri Üniversite içerisindeki hiçbir kurulda temsil edilmemektedir. Fakülte, Enstitü ve Yüksek okul kurullarında Profesör, Doçent

ve Yardımcı Doçentlerin temsilcileri bulunmaktadır, fakat Araştırma Görevlilerinin temsilcisi bulunmamaktadır. Üniversite öğrencilerinin temsil edilme imkanları Araştırma Görevlilerinden daha fazladır. Gerekli düzenlemelerin yapılma sureti ile, Araştırma Görevlilerinin de kurullarda temsil edilmesi Araştırma Görevlilerinin bu kurullarda dile getirmek istediği hususları dile getirme imkanı verecektir.

Araştırma Görevlileri Üniversite mensubu olmalarına rağmen üniversite içerisinde yapılan demokratik seçimlerde oy kullanma hakkı yoktur. Bu demokratik seçimlerden verilecek bir örnek Rektörlük seçimleridir. Ülke yönetimi için seçilecek kişilerin seçiminde oy kullanma hakkına sahip olan Araştırma Görevlileri, çalışmış olduğu kurumda seçim yolu ile gerçekleştirilen yöneticilerini belirlemede oy kullanamaması yapılan seçimin demokratik olmasının neresindedir. Seçilecek yönetici sadece Öğretim Üyelerinin yöneticisi değildir. Demokratik seçim olarak isimlendirilen seçimlerde de oy kullanabilmeleri demokrasinin gereğidir.

3- Ekonomik Koşullar

Birçok iş kolunda olduğu gibi Araştırma Görevlilerinin de karşılaştığı en temel sorunlardan bir tanesi, belki de en önemlisi Ekonomik problemlerdir. Çünkü bu soruna bağlı birçok başka problemler beraberinde gelmektedir.

Ekonomik koşullar olarak yetersiz olan bir araştırmacının bilim adına yorulması gereken zihni, geçim ve iaşe kaygısıyla bitap düşmektedir. Bu da akademik çalışmalara odaklanamama ve üretememeye neden olmaktadır.

Beyin göçünün önlenmesi ya da mevcut beyinlerin çalışma şevkinin artırılması için geçim sıkıntılarıyla boğuşmak zorunda kalmamak asgari zorunluluktur. Araştırma görevlilerinin özlük haklarının ve maaşlarının iyileştirilmesi başarılı, istekli ve çalışkan insanlar için üniversitelerin cazip hale getirilmesine katkısı nedeniyle oldukça önemlidir. Maddi açıdan yaşanan bu tatminsizlik; popülaritesi yüksek olan bölümlerde araştırma görevlisi bulamamak, üniversite dışında istihdam olanağı düşük bölümler için ise yalnızca bir istihdam kurumu olmak sonucunu beraberinde getirmektedir.

Bir çoğu bekar olan araştırma görevlilerinin (kendi imkanlarıyla ev sahibi olması imkansız olduğundan) tek başlarına insana ve konumuna yaraşır bir kiralık evde yaşama düşüncesi, oportünist ev sahiplerinin beklentileriyle kesişince; kazancının en az yarısını bunlara kaptırma olgusunu sonuç vermektedir. Geriye kalan miktar ise hem onurlu bir insan hem de bilim adamı olmanın gerektirdiği asgari ihtiyaçları bile karşılamaktan uzaktır. Tüm

bu ekonomik baskıları birazcık da olsa azaltma adına araştırmaya ayırması gereken çok değerli vaktini çeşitli ders, sınav vb. görevlendirmelere ayırmak zorunda kalması, konusuyla ilgili başucu kitabı sayılacak eserleri temin etme ve bilimsel etkinliklere katılma konusunda bin bir hesap yapmak zorunda kalması sonucunda nasıl arzu edilen verim alınabilir.

Üniversitelerimizde öncelikli olarak Araştırma görevlilerinin maddi sıkıntıları bir an önce çözüme kavuşturulmalıdır. Bugün 7/1'deki Araştırma Görevlisi 1650 TL alırken, 2009 yılı Mart ayı sonu itibariyle 4 kişilik bir ailenin asgari geçim haddi 2770 TL'ye yükselmiş bulunmaktadır. Görüldüğü gibi Araştırma Görevlileri yaklaşık Asgari Geçim Haddi'nin yarısı kadar maaş almaktadır.

Yıllar itibariyle Araştırma Görevlileri'nin maaşları büyük düşüşler göstermiştir. Nitekim 1972 yılında 7/1'deki bir Asistan. ¼'ünde bulunan Profesörün % 52'si oranında maaş alırken, bu rakam 1975 yılında % 54'e ve 1981 yılında % 60 yükselmiştir.

1982 yılında aynı derecede bulunan Araştırma Görevlileri, ¼'deki profesörün aldığı maaşın % 45'i oranında maaş alırken, bu oran 1990'larda % 38'e düşmüş, 1995 yılında % 46'ya, 2000 yılında da % 48'e yükselmiştir. 2002 yılının Aralık ayında bu oran % 33'e düşmüş, 2005 yılında % 36'ya yükselmiş ve 2009'da da yapılan yaklaşık 250TL'lik zamla birlikte % 45'e yükselebilmiştir.

1981 yılı ile 2009 yılı kıyaslandığında 7/1'deki kadroda görev yapan Araştırma Görevlisinin maaşı, ¼'deki Profesörün maaşına oranla % 15 nispetinde azalmıştır.

1972-2005 yılları arasında Profesörlerin maaşı % 8 oranında artarken, Araştırma Görevlilerinin maaşı bu yıllar arasındaki sürede % 25 nispetinde azalmıştır (Tuncer Bülbül, Üniversite Öğretim Elemanı Ücretlerinin Akademik Yaşama Yansımalarının Değerlendirilmesi, 2006, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi, s. 115-122).

Tablo 1: Araştırma Görevlisi ve Öğretim Üyeleri maaşlarının yıllara göre gösterimi

YILLAR	PROF (1/4)	DOÇENT(3/1)	YRD DOÇ. (5/1)	ARŞ. GÖR (7/1)
1990	2.895.082	1.929.316	1.516.705	1.098.539
1995	26.506.000	20.256.000	16.325.000	12.234.000
2000	560.135.000	423.063.000	361.472.000	267.464.000
2005	2.321.550.000	1.622.060.000	1.139.340.000	843.130.000
2009	3300-3500	2200-2500	2000	1650

Tablo 2: Araştırma Görevlisi ve Diğer memurların maaşlarının yıllara göre gösterimi

Yıllar	**Araştırma Görevlisi (5/1)**	**Polis Memuru Lise (8/3)**	**Kaymakam Adayı**
1990	1.098.539	417.648	626.477
1995	12.234.000	12.674.417	16.083.750
1999	201.019.000	176.586.500	209.389.000
2004	757.100.000	824.480.000	895.216.000
2009	1550	1736	1900

2004-2009 yıllarına ait maaş verilerine göre; Lise mezunu 8/3'deki bir polis memuru, 5/1 deki bir Araştırma Görevlisinden daha fazla maaş aldığı görülmektedir. Aynı şekilde bir kaymakam adayının maaşı da 5/1 deki Araştırma Görevlisinden daha fazladır. Ancak bu rakamlar 1990 yılında tam tersi bir durumdaydı. Nitekim; 1990 yılında 8/3'deki bir polis memuru, 5/1deki Araştırma Görevlisinden % 62 oranında, bir kaymakam adayı da % 43 oranında daha az maaş almaktaydı. Bu izlenen ücret politikası ülkemizde bilime verilen önem ve değerin ne kadar olduğunun açık bir göstergesidir.

Dünyanın hiçbir gelişmiş ülkesinde bu kadar düşük maaşlarla çalıştırılan Araştırma Görevlisi bulunmamaktadır. Nitekim 2003 yılında Türkiye'de çalışan Araştırma Görevlisinin yıllık toplam maaşı 5.796$ tekabül ederken, aynı yılda Avusturya'da bir Araştırma Görevlisi 31.136$, ABD'de 50.606$, Yeni Zelanda'da 27.030$ ve Güney Afrika'da 15.587$ maaş aldığı görülmektedir. Görüldüğü üzere Türkiye'de görev yapan bir Araştırma Görevlisi, Avusturya'da görev yapandan 6 kat, ABD'de görev yapandan 10 kat, Yeni Zelanda'da görev yapandan 5 kat ve Güney Afrika'da görev yapandan 3 kat daha az maaş almaktadır.

İlmi araştırmalar; rahat, güvenli ve yarınlardan endişenin olmadığı ortamlarda yapılır.

4- 50d' li Araştırma Görevlilerinin Problemleri

Araştırma Görevlilerinin en önemli sorunlarından biri de 50/d kadrosunda bulunanlarının tezlerinin bitiminde üniversite ile ilişiklerinin kesilmesidir.

Üniversitelerde "daimi" ve "tahsisli" kadro olmak üzere iki farklı statüde Araştırma Görevlisi bulunmaktadır. Bilindiği üzere, daimi kadrodaki Araştırma Görevlileri doktora çalışmalarını tamamladıktan sonra da aynı kadroda "Yardımcı Doçentlik" kadrosunu beklemektedirler. Tahsisli olarak istihdam edilen Araştırma Görevlileri doktora çalışmalarını tamamladıktan sonra görevleri sona ermektedir. 50/d kadrosunda bulunan Araştırma Görevlilerini mağdur etmemesini, Araştırma Görevlilerini üniversiteden atmak yerine; onların insanca yaşayabilecekleri ve bilimsel araştırma yapabilecekleri ortamlar hazırlaması konusunda harekete geçmesinin ülkemiz için daha faydalı olacaktır. Bazı üniversitelerde tahsisli kadroda istihdam eden Araştırma Görevlilerinin daimi kadroya geçişleri gerçekleştirilmiştir. Fakat bu yapılan uygulamaların tüm üniversiteler de uygulamaya geçirilmesi gerekmektedir.

5- Doktora sonrası yaşanan kadro problemleri

Araştırma Görevlileri doktora çalışmalarını tamamladıktan sonra almaları gereken Öğretim Üyesi kadrolarına çeşitli nedenlerden dolayı yükseltilmemektedir. Doktorasını bitirmiş olup da Yardımcı Doçent olma şartlarını sağlamalarına rağmen yıllarca bölümlerinde kadro beklemektedirler. Üniversitelere verilen ve üniversiteler içerisinde dağıtılan Yardımcı Doçent kadrolarının hakkaniyetli bir şekilde yapılması için gerekli çalışmanın yapılması gerekmektedir. Doktorasını tamamlamış olan Araştırma Görevlilerinin en doğal hakkı olan öğretim üyesi kadro beklentisi bir özlük hakkıdır. İzlenen bu kadro dağıtım politikaları sonucunda özlük haklarında kayıplar olmaktadır. Gerekli çalışmaların yapılması sureti ile bu mağduriyetin giderilmesi gerekmektedir.

Yardımcı Doçentlik kadrolarının yetersiz ve adaletsiz dağıtılması sonucunda doktorasını tamamlamış olan Araştırma Görevlileri, Doçent' lik kriterlerini sağlamak kaydı ile Doçentlik sınavına başvuruda bulunmak-

tadırlar. Araştırma Görevlilerinin ders verme hakkı yoktur. Bu haklarının olmadığı dikkate alınmaksızın; Doçentlik sınavı esnasında ders verme tecrübesinin olmadığı bahane edilmek sureti ile Doçentlik jürileri tarafından başarısız sayılabilmektedirler. Doktorasını tamamlamış Araştırma Görevlileri için Öğretim Üyesi olmanın çıkar bir yolu olan bu hakları da engellenmektedir. Gerekli çalışmaların yapılması sureti ile bu mağduriyetin önüne geçilmelidir.

6- 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu 35. Madde görevlendirmesi ile ilgili problemler

35. maddenin kapsamı doktora yaptırma imkanı olmayan Üniversitelerde istihdam eden Araştırma Görevlilerinin doktora yapmak üzere yurt dışında veya yurt içinde görevlendirilmeleri ile ilgilidir. Doktora yaptırma imkanı olmayan Üniversiteler de Araştırma Görevlileri gerekli şartları yerine getirmelerine ve doktora yapacak Üniversite bulmalarına rağmen üniversite yönetimlerinin taraflı ve yönetmeliklerin kendilerine vermiş oldukları yetkileri kötü niyetli kullanarak doktora yapmak için görevlendirmeleri yapmamaktadır. Doktora yapma kabiliyetine sahip olan Araştırma Görevlileri Üniversite yöneticilerinin bu tutumları sonucunda, akademik gelişimin temelini oluşturan doktora haklarından mahrum edilmektedir. Araştırma Görevlisi olduktan sonra akademik gelişim için gerekli olan doktoranın yapılmasına izin vermemek kısıtlı ülke kaynaklarının heba edilmesi demektir. Gerekli çalışmaların yapılması sureti ile bu mağduriyetin önüne geçilmelidir.

II. OTURUM

Üniversitelerde Bilimsel ve Akademik Sorunlar

ÜNİVERSİTELERDE BİLİMSELLİK, DEMOKRASİ VE SEÇİM SİSTEMİ

Yrd. Doç. Dr. Mehmet TAN

Sütçü İmam Üniversitesi
İ.İ.B.F. Uluslararası İlişkiler Bölümü

GİRİŞ

Üniversitelerin "bilim üretmek" ve "bilgiyi yaymak" gibi iki klasik ve temel işlevinin bulunduğu fikri, geçmişte olduğu gibi, bugün de tartışmasız kabul edilmektedir. Bunun yanında üniversitelerin demokrasi eğitiminin en üst düzeyde verildiği, "demokrasi öğrenilmez yaşanır" kuralı gereğince demokrasinin yaşandığı ve yaşatıldığı kurumlar olmaları, bundan da öte demokrasinin öncü ve örnek kurumları olmaları gerektiği hemen her dönemde söylenegelmiştir (Arslan, 2005: 24).

Üniversiteler halka ve insanlığa hizmet eden kurumlardır. Halka ve insanlığa hizmet etmenin ölçüsü de halkın sosyal ve ekonomik kalkınması için yol göstermek yanında "ıslahat rejimi" olan demokrasiyi yerleştirmek amacıyla çaba harcamaktır (Göksel, 1976:6). Bir bakıma, üniversitelerin demokratikliği o ülkenin demokratikliğinin de bir ölçütüdür. Bu itibarla "bir ülkedeki üniversiteler, o ülkedeki yönetim biçiminin aynasıdır" denilirse mübalağa edilmiş olmaz (Alemdaroğlu, 1999: 56).

Çağdaş bir üniversitenin olmazsa olmaz iki koşulu olan "bilim ilkesi" ve "demokratiklik ilkesi" birbirinden ayrı düşünülemez. Bilimsellik ancak aklın hür olduğu demokrasi ile olanaklıdır. Zira, bilimsel yöntemin geçerlilik ilkeleriyle demokratik düzenin meşruluk ölçüleri bire bir örtüşmektedir.

Demokratik bir yönetimin oluşumunda ise seçim ve seçim sistemleri temel unsurlardır. Seçim ve seçim sisteminde olabilecek tartışmalar oluşacak yönetimin yapmak istediği icraatları gerçekleştirirken zor durumda bırakabilir.

Üniversite yönetimi gibi geniş çaplı ve çok yönlü bir olgunu tartışmadan uzak, en azından çoğunluğun iradesi ve oyu ile seçilmesi ve göreve gelmesi gerekir. Çoğunluğun iradesiyle yönetime gelen bir yönetim icraatlarını hızlı ve etkin bir biçimde gerçekleştirebilir. Eğer çoğunluğun iradesiyle yönetim oluşmamış ise yapılacak icraatlar hızlı ve etkin olma özelliğini kaybedebilir.

Üniversitelerimiz topluma ışık tutan ve örnek olan kurumlarımızdır. Bu

kurumların hangi nedenle olursa olsun yıpratılması topluma verilen ışığın da kaybedilmesi anlamına gelir ki bu bir toplum için son derece talihsiz bir durum olur. Seçim sistemi yönetimlerin oluşumunu sağladığı kadar, bu yönetime seçimde destek veren seçmenin, yönetim iş başında olduğu sürece desteğini katılımcılık adına devam ettirmesini de sağlayabilmelidir.

Demokrasinin vazgeçilmezlerinden olan seçim, üniversitelerimiz için de böyledir. Üniversitelerde özellikle yönetimin başında bulunacak kişinin seçiminde kullanılacak seçim sistemi yönetimin belirlenmesinde kilit rol oynayacaktır.

1. Üniversitede Bilimsellik ve Demokrasi

Yukarıda çağdaş ulusların yaşamına yön veren iki ilkenin **"bilim ilkesi"** ve **"demokrasi ilkesi"** olduğu vurgulanmıştı. Öyle ise, üniversite denildiğinde bilim; bilimsel özgürlük veya özerklik denildiğinde de demokrasi akla gelir. Zira, bilimsel yöntemin geçerlilik ilkeleriyle demokratik düzenin meşruluk ölçüleri bire bir örtüşmektedir (Ozankaya, 1990: 37)

Dünya'da özgür düşüncenin gelişmesi, diğer bir ifadeyle bilimin temel ilke kabul edilmesi, kuşkusuz Rönesans ve Reform hareketleriyle başlamıştır. En büyük özgürlük hareketi olan Fransız Devrimi'nin temelleri veya tohumları bu hareketlerle atılmıştır. İnsan özgürlüğü ve aydınlanması için savaşım veren çağdaş felsefe ve diğer düşünceler bu dönemde kendilerine yer bulmuşlardır. Kilisenin, insan zihni üzerindeki otoritesi bu dönemde yavaş yavaş zayıflamış ve bireyler kendi zihinsel bağımsızlıklarını ortaya koymaya başlamışlardır. Us, felsefe alanında otoritenin yerine geçmiş ve inanç, otorite tarafından dayatılan değil, özgür sorgulama ile kazanılan bir düşünce haline gelmiştir. Aslında Ortaçağ felsefecilerinin ilgisi büyük ölçüde doğaüstü şeylerde yoğunlaşmıştı; Oysa Yeniçağ, bakışını gökyüzünden yeryüzüne çevirmiştir. Böylece doğal bilim yavaş yavaş kendisine yol açmaya başlamıştır. Aynı bağımsız ruh, din alanında da kendini göstermiştir (Telly, 2002: 2) Dolayısıyla insanlık dini dogmalar yerine bilimin akılcılığını seçmiştir. İnsanlık ne zaman aklın üzerindeki baskıyı kaldırmışsa, işte o zaman bilimde ve teknolojide ilerlemeye başlamıştır.

Günümüzde bilimsel yöntem ile özellikle maddi ilerlemeler (tıp, ulaşım, iletişim vb.) arasındaki bağlantı önemli ölçüde kavranmış olmasına rağmen, demokratik bir toplumsal-siyasal düzen ile bilimsel yöntem ilkeleri arasındaki zorunlu birliktelik ilişkisi aynı ölçüde kavranmış görünmemektedir(Ozankaya. 1990: 38)

Oysa, bilimsel düşünüş biçiminin yerleşip yaygınlaştığı toplumlarda demokratik düzenin de çok geliştiğini, bunun tersine, baskıcı ve otoriter yapılı bir yönetsel düzen altındaki toplumların bilimsel düşünüş biçiminden de yoksun bulundukları, çıplak gözle bile görülebilmektedir. Neden bilimsel düşünüşün olmadığı yerde demokrasinin, demokrasinin olmadığı yerde de bilimsel düşünüşün görülmediğini anlayabilmek, her iki ilkenin de niteliği üzerinde aydınlanmayı gerektirmektedir.

Günümüzde bilimsel yöntem ile özellikle maddi ilerlemeler (tıp, ulaşım, iletişim vb.) arasındaki bağlantı önemli ölçüde kavranmış olmasına rağmen, demokratik bir toplumsal-siyasal düzen ile bilimsel yöntem ilkeleri arasındaki zorunlu birliktelik ilişkisi aynı ölçüde kavranmış görünmemektedir (Ozankaya, 1990: 38). Oysa bilimsel düşünüş biçiminin yerleşip yaygınlaştığı toplumlarda demokratik düzenin de çok geliştiğini, bunun tersine, baskıcı ve otoriter yapılı bir yönetsel düzen altındaki toplumların bilimsel düşünüş biçiminden de yoksun bulundukları, çıplak gözle bile görülebilmektedir. Neden bilimsel düşünüşün olmadığı yerde demokrasinin, demokrasinin olmadığı yerde de bilimsel düşünüşün görülmediğini anlayabilmek, her iki ilkenin de niteliği üzerinde aydınlanmayı gerektirmektedir.

Üniversitelerde bilimsel düşünce gücünün gelişebilmesi için, üniversiteler öncelikle bilimsel özgürlüğe ve özerkliğe sahip olmalıdırlar. Aklın, düşüncenin hür olmadığı ortamlarda bilimsellikten ve demokrasiden söz etmek mümkün değildir. Tarihsel süreçte her türlü insan hakları, özgürlük, eşitlik, hak, adalet gibi demokrasinin olmazsa olmazları hep üniversitelerden çıkmıştır. Daha açık bir ifadeyle demokraside sağlanan sayısız gelişmenin odağında üniversiteler bulunmaktadır. Sayısız demokrasi hareketi birer üniversite hareketidir. Geçmişten günümüze bilime, özgür düşünceye ne zaman bir baskı olsa ilk hareket üniversiteden gelmiştir. Üniversitenin hür olması aklın hür olması demektir. Aklın hür olması da demokrasi demektir (Arslan, 2005: 26).

Bu bağlamda, insanlığın kaderine etki eden siyasal ve toplumsal hareketlerin temelinde üniversitenin rol oynadığına ilişkin çok sayıda örnek mevcuttur. Ortaçağı kapatıp Yeniçağı açan Rönesans'ın ve Reform'un temelinde eğitilmiş insan vardır. Aydınlanma döneminin en önemli hareketi olan Fransız İhtilali'ni hazırlayan hareket de gerçekte bir üniversite hareketidir (Omay, 1990: 22-25).

Üniversitelerinde bilimsel özgürlüğün olmadığı, daha açık bir ifadeyle aklın hür olmadığı eğitim sistemlerinde, eğitim genellikle ezbere dayalıdır. Ezbere dayalı öğrenme, bir araştırmaya, sorgulamaya veya tartışmaya da-

yanmaz. Öğrenci, bilgilere ulaşmak için önemli bir gayret göstermez. Ezbere dayalı eğitim sisteminde yetişenler şartlanmalara açık kişilerdir. Toplumu oluşturan bireyler kendilerine sunulan bilgilerin nedenini araştırmadıkları için tüm yanlış yönlendirmelere açıktırlar. Yine bu bireyler, olaylar ve fikirler arasında bağlantı kuramazlar. Sebep-sonuç ilişkisi yaratamazlar. Dogmalara inanırlar, amaçlarına ulaşmak için çalışmak yerine dileklere, adaklara, kurbanlara başvururlar. Özgür düşünme ve düşlemeden yoksun oldukları için yaratıcı özellikleri yoktur. Yeni bir şey keşfedemezler. Girişimci değillerdir. Geleceği çalışarak şekillendirmek yerine fallara veya yıldızlara başvururlar.

Bu tür bireylerin oluşturduğu toplumlarda devletler ise yine diğer devletlerin yardımı, desteği ve kontrolüyle varlıklarını sürdürürler. Eğitim sistemleri, hele de üniversiteleri böyle olan toplumlarda demokrasi sadece dillerde dolaşan sihirli bir sözcük olmaktan öte bir anlam taşımaz.

Demokrasinin çok sayıdaki tanımı demokrasi kavramını yeterince izah etmekten uzaktır. Ülkelerin isimlerinin başında demokrasi kavramının kullanılmış olması ya da anayasalarında demokratik bir sistem olduğunun ifade edilmesi, o ülkenin demokratik olduğu anlamına gelmez. Eğer böyle olsaydı, adının başında demokrasi ifadesi yer alan çok sayıda ülkeyi demokratik bir ülke olarak kabul etmemiz gerekirdi. Nitekim İngiltere'nin yazılı bir anayasası olmamasına rağmen, bu ülkede hakim olan yönetim anlayışının demokratik olup olmadığı her türlü tartışmadan uzaktır. Çünkü İngiltere'de birkaç asırlık mücadeleler sonucunda demokratik teamüller oluşmuş, adeta demokrasi İngiliz toplumunda yaşam kültürü olarak yerleşmiştir. Dolayısıyla bir ülkede demokrasinin varlığının veya derecesinin ölçütü o ülkedeki demokrasi kültürüdür. Üniversiteler kültür ve eğitimin, hür düşüncenin kaynaklandığı ve oluştuğu merkezler, odak noktalarıdır. Demokrasi ise şekilden çok belli bir kültüre, seviyeye, moraliteye yani ahlakiyata dayanan bir sistemdir. Amerikalı bir siyaset felsefecisinin deyimiyle ***"demokrasi son bir tahlil ile hürriyete kavuşmuş insanların manevi ve ahlaki niteliklerinin derecesini saptayan bir denemeden başka bir şey değildir"(Versan, 1998: 18)***.

Bu nedenledir ki, üniversiteler, içinde bulundukları toplumların milli hislerine oldukları kadar kültür seviyelerine ve özgür düşünce sınırlarına tercüman olmak suretiyle ülkelerinin mukadderatlarına etki ederler. Kurtuluş Savaşından sonra Türkiye'de Cumhuriyet yönetimini ilan eden Atatürk, Cumhuriyeti yaşatacak en köklü eğitim kumrunun da üniversiteler olduğunu anlamıştı. Çünkü Cumhuriyet ve üniversiteler birbirini tamamlayan çok önemli iki kurumdu (TCDB, 1983: 24) .

Günümüzde, üniversitelerden beklenen, onların öğrenen, araştıran, buldukları bilimsel gerçekleri topluma açıklayan, toplumu yönlendiren kurumlar olmalarıdır. Daha kısa ve öz bir ifadeyle üniversiteler toplumun beyni olmalıdır. Üniversitelerin bu tarihi ve klasik görevlerini yapabilmelerinin olmazsa olmaz koşulu ise ***"özerkliktir."*** Çünkü, ancak özerk üniversite dogmatizmi yıkabilir. Şartlanmaları kaldırabilir. Bilimi yani bilimsel düşünceyi egemen kılabilir. Gerçeği, doğruyu söyleyebilir (Omay, 1990: 17-19).

Sürekli değişen ve her alanda rekabetin acımasızca hüküm sürdüğü 21. yüzyılda, yükseköğretim kurumlarının her bakımdan özgür ve özerk olmaları gerektiği savunulmaktadır. Bu bağlamda üniversitelerde özerkliği 3 boyutta düşünmek ve ele almak gerekmektedir. Bunlar; (1) Akademik özerklik, (2) Yönetsel özerklik ve (3) Mali özerkliktir. Bu üç özerkliği bir birinden ayrı düşünmek olanaksızdır.

"Akademik özerklik" veya çoğu kimseler tarafından kullanıldığı biçimiyle "akademik özgürlük" üniversitelerin demokratikliğinin olmazsa olmaz koşullarından birisidir. Akademik özgürlüğü etkileyen konular ifade, politik doğruluk ve araştırmaya yönelik bilgidir. Politik ilkelerin eksikliğinin olduğu durumlarda kurumlar, akademik özgürlüğü sağlamak amacıyla kendi iç politik ilkelerini geliştirmelidirler. Fakülteler, akademik özgürlüğü etkileyen konularda kurumsal politika oluşumunun içinde olmalıdırlar. Politik doğruluktan söz ederken etnik geçmişin, bireysel deneyimlerin çeşitliliğinin akademik özgürlüğün en önemli değerleri olduğundan bahsedilmelidir. Görüşleri ve inançları ifade etme özgürlüğü, saygı duyulması gereken davranışlardır.

Yarattığı Berlin Üniversitesi modeli ve koyduğu temel ilkelerin hali hazırda bile üniversiteler üzerindeki etkisi devam eden Wilhelm von Humboldt'a göre, üniversitenin temel ilkelerinden birisi Almanca ifadeyle "Lehrfreiheit und Lernfreiheit" idi. Öğretme ve öğrenme özgürlüğü biçiminde sloganlaşan bu kavram "akademik özgürlük"tür. Von Humboldt'a göre Berlin Üniversitesi'nde profesörler ve öğrenciler, ister dini ister siyasi olsun, herhangi bir otorite tarafından yönlendirilmeden, etki altında kalmadan özgürce araştırma ve eğitim yapabilmeliydi. Berlin Üniversitesi, insan aklının tam anlamıyla bir özgürlük alanı olmalıydı. Bu üniversitede profesörlere emekli oluncaya kadar sağlanan iş garantisi de akademik özgürlük ilkesinin doğal bir sonucuydu (Terzioğlu, 2003: 3).

Üniversitelerde özerkliğin en tartışmalı boyutu, kamu oyuna en çok yansıyan yönü "yönetsel özerklik" tir. Ülkemizde yönetsel özerkliği savunan çok sayıdaki insanın bu özerklikten kastettiği, üniversitenin sadece öğretim

üyelerinden seçilen kurullar eliyle yönetilmesidir. Bu anlayışa göre, seçimle gelen rektör ve dekan gibi yöneticilerin görevleri kurullara başkanlık etmek ve kurulların aldığı kararları uygulamaktır (YÖK, 1992: 15).

Ertuğrul'a göre de, ülkemiz kamuoyunda üniversite özerkliği ile üniversite yöneticilerinin belirleniş şekli özdeşleştirilmekte, yöneticilerin belirleniş şekline bakılarak üniversitelerin özerk olup olmadığına karar verilmektedir. Bu yaklaşım yanlış bilgilendirilmekten kaynaklanmaktadır. Gerçekte üniversite özerkliği "Bilimsel özerklik"le eş anlamlıdır. Esas olan üniversitelerin şu veya bu şekilde yönetilmesi, bütçenin şu veya bu şekilde sağlanmasının özerklikle bir ilişkisi olamaz (Ertuğrul,1992: 85).

Özerkliğin üçüncü ayağı ise, mali özerkliktir. Mali özerkliğin savunucularının bu özerklikten kastettikleri ise, devletin üniversiteye tahsis ettiği kaynakların, üniversite organlarının uygun gördüğü amaç ve usullere göre harcanmasıdır (YÖK, 1992: 15).

Oysa çok sayıda bilim insanı, özgür ve özerk yönetim anlayışının sınırsız, denetimsiz ve başıboş bir yönetim anlayışı olmadığını savunmaktadır. Demokrasilerde özgürlük ve özerkliğin sınırsız ve sonsuz olmadığı gibi, üniversitelerin de özgür veya özerk olmaları onların topluma ve devlete karşı sorumlulukları olmadığı anlamına gelmemelidir. Üniversiteler, toplumun denetiminden ve hesap vermekten kesinlikle kaçınmamalıdırlar. Denetleme, topluma karşı sorumlu kılınma ve hesap verme mekanizmaları bulunmayan kurumlarda oligarşik yapılar oluşur ve bunun sonucunda da üniversitenin ruhu olan akademik özgürlük asla oluşamaz (Doğramacı, 1995: 37).

2- Uygulanan Rektörlük Seçimlerine Alternatif Bir Yaklaşım

Seçimlerde, seçim sistemlerinin hür iradeyi yansıtabilecek şekilde olması tartışma yaratabilecek birçok konunun baştan çözümlenmesini sağlar. Bu çalışmada da ortaya konulmak istenilen, Rektörlük seçim sistemine yönelik eleştirilerin neler olduğu ve alternatif bir seçim sisteminin nasıl olması gerektiği sorularına yanıt bulabilmektir. Demokratik bir yönetimin oluşumunda seçim ve seçim sistemi temel unsurlardır. Demokrasinin vazgeçilmezlerinden olan seçim, üniversitelerimiz için de böyledir.

Üniversitelerde özellikle yönetimin başında bulunacak kişinin seçiminde kullanılan seçim sistemi, yönetimin belirlenmesinde anahtar rol oynayacaktır. Demokratik bir yönetimin oluşumunda seçim ve seçim sistemi temel unsurlardır. Seçim ve seçim sisteminde olabilecek tartışmalar olu-

şacak yönetimin yapmak istediği icraatları gerçekleştirirken zor durumda bırakabilir. Üniversite yönetimi gibi geniş çaplı ve çok yönlü bir olgunun tartışmadan uzak, çoğunluğun iradesini alarak göreve başlaması gerekir. Çoğunluğun iradesi ile gelen bir yönetim icraatlarını hızlı ve etkin bir biçimde gerçekleştirir. Eğer çoğunluğun iradesi ile yönetim oluşmamış ise yapılacak icraatlar hızlı ve etkin olma özelliğini kaybedebilir. Üniversitelerimiz, topluma ışık tutan ve örnek olan kurumlarımızdır. Bu kurumların hangi nedenle olursa olsun yıpratılması topluma verilen ışığın da köreltilmesi anlamına gelecektir. Projede bu konu da ele alınmıştır.

Kurumsallaşma ve buna bağlı olarak gelişen kurum kültürü günümüzde tekrar üzerinde düşünülmesi gereken konular arasındadır. Kurum kültürünü yaşayan ve yaşatmaya devam eden kurumlar özellikle çalışanlar açısından olumlu etki sağlayacaklardır. Her seçim yeni bir yönetimi işbaşına getirir. Bunu bir bayrak yarışına benzetmek olanaklıdır. Önemli olan bayrağın kim tarafından verildiğinden çok, kurumun gelişimini sürdürerek, kurumu ön plana çıkararak o bayrağı bir başka yönetime bırakmaktır. Seçim sistemi bu yönetimlerin oluşumunu sağladığı kadar, bu yönetime seçimde destek veren seçmenin, yönetim işbaşında olduğu sürece desteğini katılımcılık adına devam ettirmesini de sağlayabilmelidir

Seçim, yöneticilerin yönetilenlerce belirlenmesini sağlayan işlemler, hukuki eylemler ve araçlar bütünüdür. Seçimin konusu sendikal, toplumsal, yönetsel ya da üniversiteler ağırlıklı olabilir. Her toplumsal grubun kendi iç hiyerarşisi vardır ve seçim bu hiyerarşiyi resmi hale getirir. Seçim demokrasinin vazgeçilmez olgusudur. Her seçim ile demokrasinin ilişkisi olmayabilir, fakat her demokratik yönetimin seçimle ilişkisi vardır. Seçen, seçilen ve siyasal katılım, seçim için önemli unsurlardır. Seçen, bir siyasal seçimde oy vermeye hakkı olan kişidir. Siyasal sistem içinde seçen kişi aynı zamanda yönetilen kişilerdir. Seçimlerde adaylık, siyasal ve toplumsal yaşam için aktif eylemin başlangıcıdır. Seçmenin, etkin, belirleyen, yönlendirici olması beklenirken, seçilenin bu özellikleri taşıdığı gözlemlenmektedir. Seçimde oy verme ve çalışma, siyasal katılmanın unsurlarındandır. Bu unsur içerisinde, seçim propagandası yapmak, kanaat önderliğinde bulunmak, seçim için gerekli yayın işlerinde çalışmak gibi görevleri barındırır. Kanaat önderliği, çoğunlukla kendi sınıfları içinden tahsil durumu ve statüsü iyi olan kişilerden seçilir. Kanaat önderliğinin başarılı olabilmesi için o toplumda bulunan insanlardan daha yetenekli olması gerekmektedir. Aynı zamanda seçim, insanların belirli seçenekler arasından hür iradeleri ile tercih yapmalarıdır. Burada hür irade ve tercih asıldır. Seçme ise, ortada bulunan nesneler arasında tek bir seçicinin bulunarak en iyisini seçmeye gayret göstерme-

sidir. Önemli olan seçmenin doğru tercihi yapabilmesi, adayları iyi analiz etmesine bağlıdır.

Demokratik ülkelerde seçim sistemleri en az Anayasalar kadar önemlidir. Çünkü Anayasalar dahil olmak üzere bütün yasaları değiştirecek çoğunluklar ve bu çoğunlukların birleşimi seçimlerle, seçimlerin esasları da seçim sistemleri ile belirlenir Üniversite Yönetiminin oluşumunda seçim sistemi ve yapılacak seçimler önem taşımaktadır. Seçmen çoğunluğunun sağlandığı, yönetilenlerin yönetime katıldığı ve desteklediği aynı zamanda yönetimden yabancılaşmanın olmadığı seçimler üniversitelerin misyon ve vizyonunda da büyük katkı sağlayacaklardır. Üniversite yönetimi başarısını, yönetimin her aşamasında kendisini destekleyen çalışanlarından alır. Bu desteği bulamayan üniversite yönetimlerinin başarılı olması üniversitenin vizyonunu ileri taşımaları beklenemez. Güvenlik, saygınlık ve duygusal bağlar seçimde oy verme eğilimini etkileyen unsurların başında gelmektedirler.

Seçim öncesinde, kurum yönetimi için aday olanların kurumu çok iyi tanıması gerekmektedir. Kurum imkânlarını ve kurum için yaratılabilecek diğer imkanları araştırmış olmaları seçmendeki güven ve inanma eğilimlerini arttırabilir. Kurum için yapabileceklerinin gerçeklikten uzak olmaması personelin güven ve saygınlık eğilimlerini pekiştirebilecektir. Seçimlerde, güvenilen, inanılan ve saygınlık yaratan adayların seçilme şansı yüksektir. Demokratik ortam ile ilgili olduğu kadar, seçim kurum kültürü ile de ilgilidir. Kurum kültürünü anlamak için öncelikle kültür nedir? sorusuna doğru cevap vermek gerekmektedir. Kültürün birçok tanımı bulunmakta ve her biri değişik yönlerle kültürü ifade etmektedir. Kurum kültürü, kuruma kimlik duygusu kazandırır. “Biz buyuz. Bunu yapıyoruz. Varlık nedenimiz bu” anlamını içerir.

Demokratik bir toplumun varlığı için zorunlu olup, seçmenlerin her alanda tercihlerinin bir yansıması olan seçim ve seçim sistemi üniversitelerimizdeki demokrasi anlayışının bir boyutudur. Temsilde adalet ilkesini ön plana çıkaran nispi temsil sistemi, fayda ilkesini ön plana çıkaran çoğunluk sistemi ile kimi zaman rekabet içinde, kimi zaman ise birlikte karma sistem olarak kullanılmaktadırlar. Üniversite yönetimi, kurum yönetimleri içinde topluma etkisi ve katkısı direkt olan bir yönetimdir. Üniversite yönetimlerini oluşturacak seçimlerin yapılmasında en önemli soru nasıl bir seçim sistemi olmalıdır? Bu bir nispi temsil sistemi olabilir, ya da çoğunluk sistemi olabileceği gibi, adalet ve fayda ilkesini bir arada gerçekleştirmek için ortaya konan karma sistemlerden biri de olabilir. Yapılan araştırmalar sonucunda,

rektör seçimlerinde sistem açısından bazı değişikliklerin yapılması gerektiği ortaya çıkmıştır.

Seçim sistemini oluşturabilmek için seçmenlerden alınacak bilgi doğrultusunda hareket etmek yapılabilecek yanlışlıkların önlenmesini sağlayabilecektir. Rektörlük seçimlerinde uygulanan seçim sistemine alternatif bir sistem oluştururken dikkat edilmesi gereken bazı noktalar bulunmaktadır. Bunlardan biri, seçmen kitlesi kim olacak? Sorusuna yanıt bulunmasıdır. Seçmenler, yönetim içerisinde bulunacak ve yönetimden etkilenecek tercihini bu yönde hür iradesi ile yapacak kişilerdir. Buna göre, üniversitelerimizde yapılacak Rektörlük seçimlerine tüm akademik ve idari kadro katılmalıdır. Seçmen, sadece öğretim üyeleri ile sınırlı olmamalıdır. Seçime katılanların sayısı ile ilgili kota bulunmamalıdır.

Seçime katılma bilinci oluşturulmaya çalışılmalı ve yönetime katılımın seçimle başladığı vurgulanmalıdır. Üniversitede çalışan akademik ve idari kadrodaki kişiler hür iradelerinin yansıyacağı şekilde oy kullanmalıdırlar. Aynı zamanda, bu bir demokrasi kültürüdür. Bu seçimde, seçim sistemini oluştururken, seçim öncesi demokratik kültüre katkı sağlayabilecek süreçlerin adaylar tarafından oluşturulması gerekmektedir. Alternatif olarak önerilen seçim sistemi "İki Turlu Çoğunluk Yöntemi" olarak belirlenmiştir. İki turlu olmasının iki yönü bulunmaktadır. Bunlardan birinci yön, seçmenle ilgilidir. Birinci turda seçime katılmamış olan seçmenlere ikinci turda katılma imkanı sağlanması amaçlanmaktadır. İkinci yön ise, adaylardan katılan seçmen sayısının mutlak çoğunluğunu alan kişilerin (Seçmen sayısının yarısının bir fazlası oy alanlar) ikinci tura kalabilecekleridir. Birinci turda yapılan eleme ile ikinci tur adayları belirlendiği gibi, kim ya da kimlerin üzerinde yoğunlaşılacağı hakkında da karar verme imkanı bulunabilecektir. İkinci turda seçilen kişi seçmenlerin büyük bir çoğunluğun iki kez oyunu alarak iş başına gelen bir kişi olacaktır. Üniversite yönetiminin başında bulunacak bir yöneticinin bu şekilde seçilmesi bir çok ön yargının ortadan kalkmasını da beraberinde getirebilecektir.

Önerilen seçim sistemi için şu şekilde bir eleştiri yapılabilir. Faydayı ön planda tutmakta olan çoğunluk sistemi. Ancak, önerilen seçim sisteminin iki turlu olması adalet ilkesinin bu aşamalarda belirlenmesini amaçlamaktadır. Bu şekilde, adalet ve fayda ilkelerinden taviz vermeden seçim sistemi oluşturulmaya çalışılmıştır. Dünyada uygulanan hiçbir seçim sistemi mükemmel olarak kabul edilmemektedir. Önemli olan ülkelerin ve kurumların yapılarına uygun olan seçim sistemlerini hazırlayabilmektir.

ÖĞRETİMİ VE AKADEMİK KALİTEYİ TEHDİT EDEN UNSURLAR

Prof. Dr. Mehmet AKBAŞ

Karadeniz Teknik Ünüversitesi
Fen Edebiyat Fakültesi Matematik Bölümü

Yüksek Öğrenimin Gayesi

Herkesin malumudur ki Üniversitelerin iki temel görevi vardır: Uzman ve meslek adamı yetiştirmek üzere eğitim, öğretim ve ilmi araştırma yapmak. Yayın faaliyeti bilimsel araştırmanın bir uzantısından ibarettir. Eğitim, öğretim ve araştırma fonksiyonlarının hangisinin önde ve ağırlıklı olduğunu tartışmak elbette yersizdir.Bunlar, biri diğeri ile bağlantılı, ikisi birbirini besleyen ikisi de hayâti öneme sahip fonksiyonlardır. İyi araştırmalar yapmayan veya yapamayan, öğretimini de geniş çapta bu araştırmaların sonuçlarına dayandıramayan bir Üniversite, gerçek anlamda yüksek öğrenim yapan bir müessese olamaz. Devamlı araştırmalarla bilgi üreten bir merkez olmak Üniversitelerin olmazsa olmazlarındandır. Her şeyden önce bu araştırmaları yapacak, geliştirecek ve yayacak elemanları; ülkelerin ve insanlığın muhtaç olduğu diğer meslek ve ihtisas adamlarını yetiştirmek hiçbir zaman yabana atılacak küçümsenecek bir mesele değildir. Medeniyet ve kültürlerin yaratıcıları, taşıyıcıları, öncüleri, devletleri idare eden; her mertebeden çeşitli meslekleri ve hizmetleri icra eden öngörü alanı geniş meslek sahipleri genel olarak bilimsel terbiye almış kişiler olup yüksek öğrenimden geçmiştir. Bu bakımdan Üniversiteler, ülkelerin beynidir. Bu beynin iyi bir şekilde işleyebilmesi, fonksiyonlarını hakkıyla yapabilmesi için Üniversiteler, dünya çapında bilim ve fikir alışverişi yapabilen, dünyadaki benzerlerinden haberdar ve kendisini dünyaya tanıtabilmiş, milli menfaatler çerçevesinde her türlü tartışmaya açık, siyasilerin yönlendirdiği değil siyasilere yön verebilen kurumlar olmak zorundadır. Bu söylenenlere işlerlik kazandırmak yüksek öğrenimin en temel görevidir. Dolayısı ile insanlık tarihinin hiçbir döneminde milletlerin zenginliği veya fakirliği bugünkü kadar yüksek öğrenimin kalitesine bağlı olmamıştır. Milletlerin refah düzeylerinin yükseltilmesi gerçekçi bir eğitimin varlığı ile mümkündür. Yüksek öğrenimindeki problemleri tartışırken dünyada olmamız gereken; şu anda olduğumuz yeri iyi belirleyip, gerçeklerle yüzleşip, samimiyetimizi ortaya koyarak hareket etme zorunluluğu vardır. Yoksa kuru kuruya sadece laf üretmek yüksek

öğrenim problemlerini çözmez, onları sadece artırır. Milletimizin varlığı, ülkeler arasında söz sahibi olması yüksek öğrenimin kalitesi ile doğru orantılıdır. Yüksek öğrenim bir kesimin önem verdiği bir yapı değil top yekun bütün kesimlerin benimseyip önem verdiği ve bunu kendi öz problemi gibi görüp sorunları çözmeye çalıştığı bir süreç gereksinim olmalıdır. Bu süreç çok çetin mücadeleyi gerektirir. Ancak milletimizin varlığı ve bekâsı için bu çetin mücadeleyi başlatmak ve gerekeni, yeise kapılmadan, sürdürmek bütün yönetim birimlerinin ortak anlayışı olmalıdır. En azından yüksek öğrenim politikalarında yüksek bir milli birlik anlayışı mutlaka sağlanmalıdır. Yüksek öğretim bir çekişme alanı değil, milletimizin varlığını tehdit eden unsurları yok etmede gerekli bütün istihbaratların sunulduğu müessese olmalıdır. Gelişme sürecinde bir ülke olarak Türkiye Cumhuriyeti'nde kaynakların kısıtlı olması bir tarafa, mevcut kaynakların en verimli şekilde kullanılabilmesi yüksek öğretimin kalitesini artırmada yardımcı etkenlerin başında gelecektir. Yüksek öğretim insan kaynaklarının temini için gereklidir. Özellikle bilim adamlarının toplumu yönlendirmede, daha müreffeh bir ortam oluşturmada problemlere sunduğu çözümler toplumun gelişmiş ülkeler seviyesine gelmesinde kilit rol oynar. Bilimi ve bilgiyi tereddütsüz rehber edinen ülkelerin konumu ortadadır. Ne hazindir ki bizim gibi gelişmekte olan ülkeler bu gelişmiş milletlerin hizmetçiliğini yapmaktadır. Bu durumdan toplumu kurtarmak, ülkenin çıkarlarını korumak ve ileri milletlerle aynı masada aynı şartlarda oturmak için gereken donanıma sahip yöneticileri yetiştirmek, onlara yön veren bilim insanlarının yetişmesine zemin hazırlamak yüksek öğretimin temel amaçlarından olmalıdır.

Üniversitelerde Kaliteyi Tehdit Eden Unsurlar

Ülkemizde yüksek öğretimin sosyal ve ekonomik gelişmeye beklenildiği kadar ışık tutamamasının altında sahipsiz ve kalitesiz eğitimin hiçbir probleme çözüm bulamayacağı gerçeği yatmaktadır. Çoğu üniversitelerimizin bu durumdan kurtulamaması sebeplerini aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz:

1) Üniversite Öncesi Eğitim-Öğretim: Eğitim-Öğretim programlarının yabancıların kontrolünde tutulması, yetişen neslin geçmişini tanımamasına sebep olmakta, günü kurtaran gençlik modelinin tetiklenmesi görülmektedir. Bu , gençliğimizin kendini tanımamasına neden olmakta; ülküsüz bir orta öğretim gençliğinin yetişmesine zemin hazırlamaktadır. Bir de sınav sistemlerinin gelen yönetimlere göre şekillenmesi, herhangi bir alt yapı hazırlanmaksızın ortaya atılması öğrencilerin kafasını karıştırmakta ve dolayısı ile enerji kaybına sebep olmaktadır. Sistemin aydan aya farklılaşması,

birimler arasındaki uyumsuzluk öğrenciye yansımakta ve öğrenci ortada kalmakta ve ne yapacağını bilememektedir. Başarıyı olumsuz etkileyen bu gibi etkenler üniversiteye gelecek öğrencinin kalitesini tehdit eden en önemli unsurlardır.

2) Öğrenci-Öğretim Ü**yesi Profili:** Özellikle son yıllarda üniversiteye gelen öğrenci sayısındaki gereğinden fazla artışlar üniversite öğrenimini olumsuz yönde etkilemektedir. Öğrenci sayısındaki artış fiziki mekânlara yansımayınca kalabalık ve hijyenden yoksun sınıflarda öğrenci ve öğretim üyesi bulunmakta ve öğretim kalitesi oldukça düşmektedir. Bu durum aynı zamanda öğretim üyesinin var olan yükünü artırmakta ve sonuç olarak da öğrenciye istenilen kalitede öğretim sunulamamaktadır. Üniversitelerde gece bölümlerinin yaygınlaşması gece ders ücretlerinin gündüz ücretlere göre daha yüksek olması, zaten ekonomik sıkıntı içinde olan öğretim üyelerini gece derslerine yönlendirmesi öğretim üyesinin asli görevi olan araştırma yapmasını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu mevcut durum yetişmekte olan yüksek lisans ve doktora öğrencilerine yeterince zaman ayrılmamasına da neden olmaktadır. Bu bağlamda üniversitelerimizin kalitesi belli bir düzeyi geçmemekte yetişen doktora öğrencilerinde de kalitenin düşmesi kaçınılmaz olmaktadır.

3) Siyasal ve Ekonomik Duruş: Ülkeyi yöneten politikacıların ekonomik durumu iyileştirmek için birçok kaynak sınırlandırması getirmeleri üniversiteleri olumsuz etkilemektedir. Yapılan sınırlandırmalar üniversitelerde öğretim elemanı sıkıntısına yol açmaktadır. Doktora öğrencilerinin doktora çalışmaları sırasında üniversite dışındaki bazı kuruluşlarda çalışmaları enerji kaybına sebebiyet vermekte; doktora çalışmalarının kalitesini düşürmektedir. Bu kalitesizlik ileride üniversitelerde kalitenin düşmesi anlamına gelmektedir. Bu bağlamda siyasetçilerin , kısa vadede sonuç beklememesi gereken bilimsel araştırmaların ileri de ülke açısından faydalı olabileceği bilincine sahip olması ülke çıkarları açısından son derece önemlidir.

Ne yazık ki kısa vadede kendisine bir fayda sağlamayacağını bilen politikacı uzun vadede sonuç verebilecek yüksek öğrenimi göz ardı edebilmektedir.

4) Üniversite Yönetimi: Üniversitelerimizde rektörlük makamı için seçim yapılması ve bu seçimin üç aşamadan sonra sonuçlanması zaman kaybına ve hizipleşmelere sebep olmaktadır. Zaten bu öğretim üyelerinin seçimi de değildir. Bu şekilde seçilen rektör özellikle Başkent'e borçlu olmakta; dolayısı ile de üniversiteye bilimsel anlamda fazla da katkı sağlayamamaktadır. Özellikle taşradaki üniversitelerde rektörlük, tabiri caiz ise, bölge si-

yasetçilerinin etki alanından kurtulamamaktadır. Gerçekten, bu durumda siyasetçiye ne kadar yakın iseniz üniversiteye o derece ekonomik yardım alabilirsiniz. Bu psikoloji bilim yuvaları olması gereken, siyasetçilere yön vermesi gereken üniversite kavramını zayıflatmaktadır. Bunun yanında rektörlere verilen çok geniş yetkiler kötüye kullanabilmekte; durum seçimde "bize oy verdi vermedi" basit durumuna kadar indirgenebilmektedir. Doğrusu bir rektör saltanatı söz konusu olabilmekte; kendilerine verilen yetkiler rektörlük dönemlerinde daha sonraya yatırım için kullanılmaktadır. Bu acıklı durum özellikle taşradaki üniversitelerin kaderi haline gelmiştir. Bu tür ortamlardan bilginin doğmasını beklemek beyhudedir. Birbirimizi kandırmanın bu ülkeye hiçbir faydası yoktur. Özellikle beyin fırtınalarının yapılması gereken üniversitelerin yöneticileri buna kendilerini inandırmalıdır. Böylece yöneticiler üniversiteleri hedeflenen yüksek seviyeye çıkarma mücadelesi vermelidir.

SONUÇ:

Üniversitelerin sayı, hacim ve teşkilat bakımından büyümeleri, onların bir milletin hizmetinde başlıca ne gibi bir göreve sahip olacağı hakkında yaygın bir fikir birliği olmadığı takdirde, onlardan beklenen faydaları elde etmek mümkün değildir. Zaman kaybetmeden yüksek öğrenimin kalitesini artırmada gerekenler acilen yapılmalı, en azından bir yerden başlanılmalıdır. İlköğretimden başlamak üzere her seviyedeki eğitimin milletin çıkarlarına hizmet etmesi ve bu düşünceye sahip yöneticilerin iş başına gelmesi en çok arzu edilen durumdur. Çağdaş üniversite sisteminin başarıya ulaşması ancak politikacıların, üniversitelerin ticari müesseseler için uygulanan kurallar ve politikalar ile yönetilmeyeceğini göz önünde bulundurmaları ile mümkün olacaktır.

AVRUPAMERKEZCİLİK İDEOLOJİSİ ÇERÇEVESİNDE "İKİ KÜLTÜR" AYRIMI, SOSYAL BİLİMLER VE ÜNİVERSİTE SORUNU

Yrd. Doç. Dr. İdiris DEMİREL

Bilecik Ünviversitesi
Siyaset ve Sosyal Bilimler A.B.D. Öğretim Üyesi

Avrupamerkezciliğe eleştirel bakan bu çalışma, "iki kültür" ayrımını problemleştiren bir çerçevede sosyal bilimler ve üniversite sorunu üzerine yoğunlaşmaktadır. İçerik açısından burada ilkin kavramsal açıklamalara sonrasında ise iktidar/güç ilişkilerine yer verilmektedir. Altı çizilen üniversite sorunu bilhassa siyasi içerimleri itibarıyla, bu "iki kültür" ayrımı, sosyal bilimler ve Avrupamerkezciliğin ideolojik örgüsü çerçevesinde görülmek istenmektedir.

Kavramsal Açıdan "İki Kültür", Sosyal Bilimler ve Avrupamerkezcilik

"İki kültür" ayrımını dillendiren ilk isim İngiliz yazar **C.P. Snow** (1905–1980) olmuştur. Snow, bu ibare ile insan dünyasını inceleyen ve '*edebiyat*' ya da '*insan bilimleri*' (beşeri bilimler) olarak adlandırılan bilgi yapısı ile doğayı inceleyen ve kısaca '*bilim*' olarak adlandırılan bilgi yapısı arasındaki ayrılığa dikkat çekmektedir.[1] Yazara göre, ayrımı yaptığı yirminci yüzyıl ortaları itibarıyla *ayrıca bir üçüncü kültür*den söz etmek için henüz erkendir. Böylece, bir yana doğa bilimlerinin, diğer yana felsefe ve edebiyatın/beşeri bilimlerin yerleştiği iki ayrı bilgi yapısının bulunduğu düşünülüyor, birer ayrı kültürü oluşturan *bilmenin bu farklı yolları* arasında temel sınırların var olduğu kabul ediliyordu. İlaveten, terminolojik olarak burada kısaca bilim denildiğinde, akla sadece fiziksel-deneysel doğa bilimleri geliyordu. Beşeri veya sosyal bilimler değil!

Bilim ile felsefe ve/veya beşeri bilimler arasında, üçüncü bir akademik alan olarak sosyal bilimlerin devreye sokuluşu yöntem (*Methodenstreit*)

C.P. Snow, **İki Kültür** (Çev. Tuncay Birkan), TÜBİTAK Yay. Ank. 2001, s. 6–7, 159, 163 vd; R. E. Lee, I. Wallerstein, "Giriş: İki Kültür", **İki Kültürü Aşmak** (Koord. Lee ve Wallerstein), (Çev. Aysun Babacan), Metis Yay. İst. 2007; Bilimin bir kültür oluşuyla ilgili, Bkz; Martin Heidegger, **Bilim Üzerine İki Ders** (Çev. Hakkı Hünler), Paradigma Yay. İst. 1998, s. 13.

tartışmaları ile gerçekleşmiştir. Aslında daha öncesinde, on dokuzuncu yüzyılın sonunda **W. Windelband** ortaya bir tez atmıştı. Buna göre, sosyal bilimler kendisinin '*Methodenstreit*' olarak adlandırdığı bir açmaza yakalanmıştı.[2] Açmaz yine kendi adlandırmasıyla *idiyografik* ve *nomotetik* epistemolojilerin cepheleşmesinden kaynaklanmaktaydı. İdiyografik cephede, her insani-sosyal durumun tekil olduğunu ve bu tekilliği yeniden kurmak gerektiğini düşünenler yer alıyordu. Nomotetik cephede ise yine her insani-sosyal durumun, tüm *zamanmekânlar* için geçerli evrensel 'yasalarla' analiz edilebileceğini düşünen pozitivistler bulunuyordu. Yani Windelband, Snow'dan farklı olarak sosyal bilimlere; 'üçüncü bir kültür'e de yer açmış idi. "İki kültür"den Avrupamerkezciliğe geçildiğindeyse, onu Batılılarca/Avrupalılarca ortaya atılan ve içinde yaşanılan 'küresel kapitalist medeniyetin' gayri-tabiî adaletsiz işleyiş ve sonuçlarını meşrulaştırmaya yarayan epistemolojik temelli bir ideoloji olarak tanımlamak mümkündür. Avrupa'ya yanlış ve abartılı bir biçimde gerçek dünyada asla varolmamış merkezi bir konum bahşeden yönüyle '*standart dışı bir sapma*' değil, sosyal bilimlere içkin bir paradigma olan Avrupamerkezcilik bu bağlamda hem bir dünya tarihi teorisidir ve hem de bu teoriyle ilişkili bir siyaset ve ideolojidir.[3] **M. Heidegger**'in sözleriyle, bugün içerisinde yaşanılan gerçeklik, temel karakteristikleri bakımından, artan ölçüde **Batı Avrupa Bilimi** denilen şey tarafından ve onunla bir arada belirlenmektedir.[4] Bilimsel sosyal bilginin üretiminde de, 'öteki'nin kavranmasında da; Batı'nın (kültürel anlamda ABD dahil Avrupa'nın) evrenselliği temsil ettiği varsayımından yola çıkılmasını mümkün kılan bir perspektif niteliğiyle Avrupamerkezcilik; böyle bir bakışı sağlayan temele, yani: Avrupa'nın dünya üzerindeki egemenliği anlamına gelen 'küresel kapitalist medeniyetin' varlığına çok şey borçludur.[5] Sosyal bilimler, evrenselcilik iddialarına karşın fiiliyatta Avrupai toplum yapısını, Avrupai değerleri, Avrupai zihniyet dünyasını… salt Avrupa'ya özgü olarak değil, evrensel olarak; bir norm, bir ölçüt, ulaşılması gereken evrensel bir standart olarak görmek suretiyle ideolojik boyutta Avrupamerkezci biçimde işlemektedir. Sosyal bilimler ilaveten kurumsal bir yapı olarak da menşeilerini büyük ölçüde zaten yine Avrupa'ya borçlu durumdadırlar.

---

2 Wallerstein, (1997), "SpaceTime as the Basis of Knowledge", http://fbc.binghamton.edu/iwsptm.htm (16.02.2006); Mauro Di Meglio, "Sosyal Bilimler ve Alternatif Disiplin Modelleri", **İki Kültürü Aşmak**… s. 87–88.

3 Samir Amin, **Avrupamerkezcilik Bir ideolojinin Eleştirisi**, (Çev. M. Sert) Ayrıntı Yay. İst. 1993, s. 87 vd.

4 Heidegger, a.g.e. s. 14.

5 Wallerstein**, Bildiğimiz Dünyanın Sonu** (Çev. Tuncay Birkan), Metis Yay. İst. 2000, s. 184.

"İki kültür" ve Avrupamerkezcilikten Sosyal Bilimlere

Kapitalizmin Sanayi Devrimi aşaması ve beraberinde Fransız Devrimi ile ortaya çıkan sosyal ve siyasal dönüşümler, *kendilerine sonradan sosyal bilimler adı verilen çalışmala*r*a*, üniversitelerde bir yer ayrılmasından daha da ötede, aynı zamanda ciddi bir ihtiyaç duyulduğunu da göstermiştir. Sanayi Devriminin dışında, bilhassa Asya'nın sömürgeleştirilmesi de Avrupalıların düşünce kalıplarını ve tarih(yazma) tasavvurlarını dönüştürmüş ve Avrupalılar, tarihi tamamen yeniden 'icat etme' yönüne gitmemişlerse bile, kendi önceliklerinde sahta bir 'evrenselcilik' oluşturmaktan geri kalmamışlardır. On dokuzuncu yüzyılın ikinci yarısında, dünya tarihi en başından tekrar yazılmış ve paralelinde 'evrensel' sosyal bilimler ortaya sadece bir Avrupai disiplin olarak değil, aynı zamanda Avrupamerkezci bir icat olarak konulmuştur.[6] Üstelik yeni kapitalist düzenin istikrarı için bu bilimlerin evrenselci yönelimde *nomotetik, kesin* ve pozitif olmaları gerekiyordu. Sosyal bilimciler gözlerini, Newton fiziğine; en kesin doğa bilimine işte biraz da bu nedenle çevirmişlerdi. On dokuzuncu yüzyılda tanımlandığı biçimiyle sosyal bilimler, vaki dönüşümlerin anlaşılması ve yönlendirilebilmesi amacıyla, sosyal dünyanın empirik incelemesiydi.[7] Yeni bilimsel anlayış, bu yüzyılın başlarında ortaya çıkıp iktidardan pay isteyen kentli işçi kitleleri ile köylüler, zanaatkârlar gibi "tehlikeli sınıflara" karşı, imtiyazlı güçlerin çıkarlarını korumada önemli rol oynamıştır.[8] Bu bilimlerin gelişmesi: Kontrol etme, toplumları dönüştürme ve hegemonya kurma arzularını hep kamçılamıştır. Öyle ki bir yandan mezkûr gelişme, teknoloji aracılığıyla Batı'nın *önce doğaya sonra doğuya*; Batılı olmayan *öteki*ne karşı hegemonyasını tahkim etmiş öte yandan sosyal bilimler de, üniversitelerde örgütleneli ve öğretileli beri hep Avrupamerkezci olagelmiştir.

A. G. Frank'ın çerçevelemesiyle, Batı, iddiaya göre, 'dünyanın geri kalan ötekisinde' eksik olan, olumlu özsel vasıfların kendinde bulunması sayesinde başlangıçta "içsel" bir ilerleme, gelişme, modernleşme… konumuna sahip olmuş ve Batılı 'Beyaz adam' 'medeniyet götürme misyonunu' dünyanın 'geri kalan ötekisine' yaymıştır.[9] Yayılan işbu kapitalist medeniyetin, 'ilerlemesi', Avrupa'nın emperyalist tutumları ve 'öteki' halkları kendine sömürerek eklemlemesiyle ivmelendiği için, sosyal bilimlerin kurumsallaşma

6 Andre Gunder Frank, **Yeniden Doğu Asya Çağında Küresel Ekonomi**, (Çev. Kâmil Kurtul), İmge Yay., Ank. 2010, s. 39.

7 Gulbenkian Komisyonu, **Sosyal Bilimleri Açın** (Çev. Şirin Tekeli), Metis Yay. İst. 1996, s. 17; Wallerstein, **Sosyal Bilimleri Düşünmemek** (Çev. Taylan Doğan) Avesta Yay. İst. 1997, s. 31.

8 Wallerstein, **Bildiğimiz Dünyanın Sonu**… s. 161–162.

9 Frank, a.g.e., s. 46.

süreci de, Avrupa'nın, geri kalan dünya üzerinde egemenliğini kesin tarzda sağladığı tarihlerde gerçekleşmiştir. Bu arada Avrupa hegemonyasının Avrupamerkezci bilimsel-ideolojik tutumlarla meşrulaştırılışı, Darwincilikle çakışmıştır. Darwincilik biyolojiden çok öte alanlara taşınarak dünyanın, *öteki*'nden daha rasyonel, daha Aydınlanmış, daha ileri, daha… olan dolayısıyla da evrenseli temsil ettiği düşünülen Batı tarafından sömürgeleştirilmesine hizmet etmiştir.[10] Farklı bir söyleyişle, *hayatta kalmaya ancak en uygun olanın devam ettiği* anlayışını öne çıkaran evrim anlatısı da, ilerleme, gelişme, modernleşme… anlatılarının aldığı biçim dolayımında sosyal bilimler üzerinde ciddi etki bırakmıştır.

Sosyal Bilimlerden Avrupamerkezci İktidar/Güç İlişkilerine

Konuya iktidar/güç ilişkileri dahil edildiğinde ilk söylenmesi gerekenlerden biri, belirtilen bilim anlayışının: İnsani-sosyal dünya için ayrı-yalıtık nişler öngörürken emperyalizm ve sömürgecilik gibi yöntemler temelinde yayılan ve Avrupai toplumsal yapıyı, Avrupai zihniyet kalıplarını, Avrupai işleyişleri normal-doğal ve dahası bütün bir dünya için de bir norm, bir ulaşılması gereken standart olarak vazeden kapitalist medeniyeti *bütün* olarak göremediğidir. Çünkü bilimin bu ayrımları kapitalist dünyanın gerçekte nasıl bir dünya olduğu ve nasıl işlediği bakımından anlamsızdır. Zira hiç bir karar alıcının, bilimlerin tam da iddia ettiklerinin aksine öznel olarak üç ayrı ve yalıtık, siyasal, ekonomik, sosyal motivasyonu bulunmaz ve yalnız bir alana münhasır kalan gerçek kurumlar da gerçek-hayatta yine bulunmaz.[11] Bilimin önce *iki* sonra *üç kültür*e ayrılması yani doğa bilimleri, beşeri bilimler ve sosyal bilimlerin ayrı bilimsel, kurumsal ve kültürel birimler olarak varoluşu, üzerinde konuşulan olgunun sadece bir yüzüdür. Problemin diğer yüzü ise bilimsel bilgi dışı bilgi yapılarının ya hepten yok sayılması ya da Hume'cu bağlamda "*anlamsız*" addedilmesi ile birlikte ayrıca her bir bilimsel bilgi yapısının da kendi içinde tekrar ayrımlara uğramasıdır. Bahsi geçen bu bölünmeler, değinilen düşünsel ve maddi çıkarlarla doğrudan bağlantılı olmuştur.

Avrupa merkezli küresel kapitalist medeniyet gerçek hayatta, bilimler örneğinde olduğu gibi parçacıl değil bütünleşik tarzda işlemektedir. Parçacıl bilimlerin varsaydığınca "devlet" zemininde değil, devletleri aşan bir sistemik zeminde işlemektedir. Yine parçacıl bilimlerin sıklıkla kullandıkları kısa vadeli ve çevrimsel zamanmekânlar ölçeğinde değil "uzun süre-

10 Gulbenkian Komisyonu, a.g.e., s. 32–33.

11 Wallerstein, **Sosyal Bilimleri Düşünmemek**… s. 367.

li" işlemektedir. Dolayısıyla mevcut bilgi yapıları rejimi, Avrupamerkezci küresel kapitalizme, 'gerçek hayatta' kör kalmaktadır. Onun işlerliği, süreçleri, sömürü mekanizmaları… mevcut parçacıl bilimler tarafından doğru biçimde algılan*a*mamakta, böylece de bilimsel bilgi yapıları fiiliyatta Avrupai çıkarların *doğal*laştırılıp meşrulaştırılması doğrultusunda işlemiş olmaktadır. Bir varlık minvali olarak üniversiteler de bu parçacıl bilgi yapıları rejimi üzerine inşa edildiğinden aynı biçimde Avrupamerkezci beklentilere koşulmaktadır. Bu sorun üniversiteler için yapısaldır. Dolayısıyla üniversiteler belirli bir zamanmekândaki şu ya da bu tikel sorunla yüz yüze bulunmaktan daha önemli bir varoluşsal problemle karşı karşıyadırlar. Belirtilen bilim-sorunu üniversitelerin varlık sorunudur.

Görülmelidir ki, insani-sosyal dünyanın, mevcut bilgi yapıları rejimi ile incelenmesi küresel kapitalist medeniyetin metropol bölgelerindeki devletlerin çıkarları için son derece yararlı olmaktadır. Zira soyutta üniversiteler, somutta sosyal bilimler *nomotetik*-evrenselci yönelimle yasalardan söz etmelerine karşın olguları fiiliyatta evrensel düzeyde değil Batılı devletler düzeyinde incelemektedir. Böylece bir yandan Batılı yapılara meşruiyet temin edilirken diğer yandan metropol için *geri kalan* dünyanın Batı için araçsallaştırılması kolaylaştırılmakta, bu edim gerçekleştirilirken de "İki kültür" bölünmesi ve Avrupamerkezci ideolojiden güç alınmaktadır. Bilgi ile güç arasındaki bağıntı kuşkusuz ki dikkatleri kendine yeni yeni çekiyor değildir. "Bilgi güçtür" denileli beri, bilginin; bilhassa bilimsel bilginin, gücüne dikkat edilmektedir. Öyle ki **Heidegger**'e göre, bilim yeryüzünde önceden hiçbir zaman karşılaşılmamış bir güç geliştirmiş ve bu güç bütün yerküreyi kaplamıştır.[12] Ve fakat '*bilginin gücü*'ne karşın '*gücün bilgisi*'; bir hegemonik güç olan 'Batı'nın Avrupamerkezci ideoloji eksenli bilgi yapıları, dikkatleri yeteri kadar çekmemektedir. Oysaki insani bir icra ve kültür olarak salt bilimin kendisi değil, ayrıca onun üniversiteler gibi kurumları da; hem tözel hem de pratik anlamda iktidar/güç ilişkileri sferinde yer almaktadır. Üstelik bir de, üniversitelerin kendi içindeki hiyerarşik ilişkiler, rektörlükleri bir tür *Leviathan*[13] konumuna getirmiş durumdadır. Anlaşılmaktadır ki, sosyal bilimler sadece bilme aşkına, naif bir bilme tutkusu uğruna, "bilmek için bilmek" isteği doğrultusunda geliştirilmiş olmuyor; iktidarlara yol göstermek, kapitalistlerin eline kullanabilecekleri gereçler vermek amacıyla da geliştirilmiş oluyor. Dolayısıyla sosyal bilimler, bilme aşkının motivasyonundan

12 Francis Bacon, "Religious Meditations, Of Heresies", http://www.quotationspage.com/quote/2060.html (05.03.2007); Martin Heidegger, a.g.e., s. 14.

13 Bkz; İdiris Demirel, "Gaipten Bir Ses Geldi: Ben Sizin Rektörünüz Değil Miyim?", **Dergâh**, Mayıs 2009, s. 19–22.

çok, kapitalist zeminlerde, belirli odaklar tarafından yönetilen ve bu belirli odaklar için bilgi üreten birer mekanizma kimliğiyle var olmaktadırlar.[14]

Sonuç: Yeni Bir Bilim Anlayışı Yolunda Üniversitenin Varlık Sorununu Aşma Gerekliliği

Bugün dünyanın önünde duran temel sorunlardan biri, içinde yaşanılan Avrupai, adaletsiz ve gayri-tabiî kapitalist medeniyetin '*ne*'liği ise bir diğeri de dünyayı *'mistifike'* eden Avrupamerkezci bilgi yapıları rejimidir. Bu sorunlardan kurtulma yolunda bilimlerin kolektif bilgisini ve bu tablonun üzerine inşa edilen üniversiteleri, gerçekliğin ışığında yeniden ve yenileyici bir anlayışla düşünmek gerekmektedir. Farklı bir söyleyişle, bu çalışmada altı çizilen varlık sorununun çözülüp çözülemeyeceği biraz da üniversitelerin izleyeceği güzergâhın 'yeniliğine' bağlı görünmektedir. Başka bir deyişle, üniversitelerin yapısal sıkıntısı "iki kültür" bölünmesi temelinde inşa edilen parçacıl bilgi yapıları rejimi ile Avrupamerkezciliğin zemininde küresel kapitalist medeniyetin beklentilerine uygun bir yapılanma içinde yer alıyor olmaktır. Bu pozisyon, üniversitelerin temel varlık sorunu olduğu için çıkış yolu da doğrudan doğruya üniversitelerin kendi varlık minvallerini değerlendirme tarzlarına ve bu çerçevedeki yenilenme iradelerine bağlı gözükmektedir.

Kaynaklar:

Amin, Samir, Avrupamerkezcilik Bir ideolojinin Eleştirisi, (Çev. M. Sert) Ayrıntı Yay. İst. 1993

Bacon, Francis, (1597), "Religious Meditations, Of Heresies", http://www.quotationspage.com/quote/2060.html (05.03.2007)

Demirel, İdiris, "Gaipten Bir Ses Geldi: Ben Sizin Rektörünüz Değil Miyim?", Dergâh, Mayıs 2009

Di Meglio, Mauro, "Sosyal Bilimler ve Alternatif Disiplin Modelleri", İki Kültürü Aşmak, (Koord. Lee ve Wallerstein), (Çev. Aysun Babacan), Metis Yay. İst. 2007

Frank, Andre Gunder, Yeniden Doğu Asya Çağında Küresel Ekonomi (Çev. Kâmil Kurtul), İmge Yay., Ank. 2010.

Gulbenkian Komisyonu, Sosyal Bilimleri Açın, (Çev. Şirin Tekeli), Metis Yay. İst. 1996

Heidegger, Martin, Bilim Üzerine İki Ders (Türkçesi: Hakkı Hünler) Paradigma Yay. İst. 1998

Lee, Richard E. ve Wallerstein, Immanuel, "Giriş: İki Kültür", İki Kültürü Aşmak, (Ed. Lee ve Wallerstein), (Çev. Aysun Babacan), Metis Yay. İst. 2007

Özlem, Doğan, "Doğa Bilimleri ve Sosyal Bilimler Ayrımının Dünü ve Bugünü Üzerine", Toplum ve Bilim, S: 76, Bahar 1998

14 Doğan Özlem, "Doğa Bilimleri ve Sosyal Bilimler Ayrımının Dünü ve Bugünü Üzerine", **Toplum ve Bilim**, S: 76 Bahar 1998, s. 7, 15.

Snow, C.P., İki Kültür (Çev. Tuncay Birkan), TÜBİTAK Yay. Ank. 2001

Wallerstein, Immanuel, Sosyal Bilimleri Düşünmemek (Çev. Taylan Doğan) Avesta Yay. İst. 1997

Wallerstein, Immanuel, (1997), "SpaceTime as the Basis of Knowledge", http://fbc.binghamton.edu/iwsptm.htm (16.02.2006)

Wallerstein, Immanuel, Bildiğimiz Dünyanın Sonu Yirmi Birinci Yüzyılın Sosyal Bilimi, (Çev. Tuncay Birkan), Metis Yay. İst. 2000

KONFERANS

35 Bin Beden Eğitimi Spor Yüksek Okulu Mezunu İşsizin İstihdamı ve Türk Sporunun Kazanımları

35 BİN BESYO MEZUNU İŞSİZİN İSTİHDAMINDA VERİMLİLİK VE SPORUN MESLEKLEŞMESİNDE YENİDEN YAPILANMA

Prof. Dr. Emin KURU
Gazi Ünviversitesi B.E.S.Y.O.

Ben sizlere bugün, devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elamanlarına verilen maaşı ve ders ücretlerini Avrupa ile kıyaslayarak anlatmak istemiştim. Fakat öğrencilerimizin durumları bizlerin ekonomik yetmezliğinden daha acil ve önemli idi. Ben ülkemizin en büyük eğitim sendikasının bu önemli faaliyetinde sunum hakkımı mezun ve halen okuyan gençler için kullanmak istedim.

Bir gün öğrencime neden dalgın olduğunu sordum. "Bedenin sınıfta kendin dışarıda gibisin" dedim. Bir dokun bin ah işit misali kız öğrencim, "Hocam babam ceza evinde, ziyaretine gittim geldim" dedi ve ağlamaya başladı. "Evimiz kira, annemle beraber boş zamanlarımızda simit satarak geçiniyoruz. Çoğu zaman açlıktan bayıldığımız oluyor. Hastanede gözümüzü açıyoruz. Aç olduğumuzu anlıyorlar, yemek ikram ediyorlar yiyoruz, sonra da hastaneden evimize yürüyerek geldiğimiz oluyor. Ben aslında dersinizi ve okulumu seviyorum ama bazen böyle sıkıntılarım oluyor" dedi. Donup kaldım. Evet, binlerce öğrencinin aynı durumda olduğunu söyleyebilirim. Bu şartlarda okul bitiriliyor. Sonra da işsiz dolaşan bu biçareleri vicdanları susturarak seyredemeyiz. İnsanlık adına da seyredemeyiz. Ülke yönetimi adına da seyredemeyiz. Şimdi bu kız öğrencinin şahsında, 35 bin zor şartlarda okumuş fevkalade donanımlı ülke ekonomisine katma değer sağlayabilecek bu gençlerin istihdamı ile ülke bütçesinden para çıkmadan, hatta döviz çıktısına nasıl mani olunacağını anlatacağım sizlere.

Türkiye genelinde üniversiteye bağlı Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarının sayısı altmıştır. Büyük bir çoğunluğu öğretim üyesi, salon, saha, malzeme eksikliği ile eğitim öğretime devam etmektedirler. Her yıl öğretmen olmak için devlet tarafından atanabilmek hayali ile binlerce genç buralardan mezun olmaktadır.

BESYO mezunu olan ve KPSS'den geçer not alan öğrencilerin yıllara göre atanma dağılımı:

Yıl	Kişi
2002	2250
2003	1700
2004	745
2005	605
2006	1100
2007	1565
2008	1298
2009	316

2009 yılında atanan BESYO mezunlarının sayılarındaki düşüşü, milli sporcuların öğretmen olarak atanmasından kaynaklandığını söyleyebiliriz. Atanan milli sporcuların pedagojik formatlara uygun hale getirilmesi unutulmamalıdır. Çünkü spor yapmak ayrı bir şey, öğretmek ayrı bir şeydir. Ayrıca, milli sporcu atama formülü kısa vadede çözüm gibi gözükse de uzun vadede federasyonları niteliksiz milli sporcu üretme hedefine yöneltecektir. Bu hususu gözden kaçırmamak gerekmektedir.

Ülkemizde her yıl 1,5 milyon genç üniversite sınavına girmektedir. 250 bin genç ancak yerleşebilmektedir. Kalan 1.250 genç başka ülkelere; Ukrayna, Azerbaycan, Kıbrıs gibi ülkelere gitmekte, ya da paraları olmadığı için üniversite tahsili yapamamaktadırlar.

Türkiye'de yaklaşık 3 milyon işsiz vardır bunların 290 bin'i üniversite mezunudur. Üniversite mezunlarından 35 bin'i BESYO mezunudur. Bu bütün üniversite mezunu işsilerin 8 de 1'ine tekabül etmektedir. Bu durum, BESYO'lular adına ciddi bir problemin olduğunu göstermektedir.

Bu meselenin çözümü 2 boyutta ele alınmalıdır.

Birincisi, kısa vadede mevcut atanmayı bekleyen 35 bin kişinin acilen istihdamı ve ekmek sahibi yapılmasıdır. Buna kısa vadeli bir tedbir diyelim.

İkincisi ise, uzun vadede üniversitelere bağlı BESYO'ların yeniden yapılandırılmasıdır.

1) KISA VADEDE BESYO MEZUNLARININ İSTİHDAMI

Bu istihdamlar için aşağıdaki projeleri sunmaktayım.

Proje 1:Tüm kurumlara bağlı açık ve kapalı spor alanlarının işletilmesinde özerkleştirme

Türkiye'de 4738 adet kapalı ve açık spor alanı mevcuttur. Bu tesisler GSGM, Milli Eğitim ve Üniversite vb. kurumlarda dağılım göstermektedir.

Uygulama Boyutu:

a) Bu tesisler GSGM denetiminde olmalı, kuruluş amacı doğrultusunda özerklik statüsüne getirilerek devredilmeli.

b) Her tesis için döner sermaye sistemi planlanmalı.

c) Her tesis atıl zaman dilimlerini dolduracak planlamayı hedeflemeli

d) 24 saat tesisi açık tutarak çok kişinin spor yapması hedeflenmelidir.

e) Bu tesislere idareci olarak spor yöneticiliği bölümü mezunları atanmalı**.** Rekreasyon, Öğretmenlik ve Antrenörlük bölümünden mezun olanlar da koçluk (coach) anlayışı ile istihdam edilmelidir.

Sonuç olarak; Her tesise ortalama 6 kişi atansa (5 Bin X 6) amac hasıl olur mezunlar istihdam edilmiş olunacaktır Kaldı ki bu tesislerde rahatlıkla15 kişi istihdam edilebilinir

Atanan bu kişiler:

- Sporu yaygınlaştırma
- Sigara ve kötü alışkanlıklarla kültürel manada mücadele etme
- Gençliğe model olma, örnek olma
- Kurumsal olarak fair-play ve spor ahlakının yaşandığı ve uygulandığı yerler haline dönüştürme
- Döner sermayeye girdi sağladıkları paralardan kendi maaşlarını çıkarma

Bu istihdamın amaçları olmalıdır.

Özerkleşen ve GSGM tarafından yılda 1-2 defa mali denetime tabi tutulabilecek olan bu kurumlar, serbest piyasa rekabeti anlayışıyla faaliyet gösterip, kurumu tam kapasite ile çalıştırırlarsa çok kazanacaklar, kurum atıl kalırsa kurumlara verilen bekçi maaşı ile yetinmek zorunda kalmalıdırlar.

Özet olarak, kurumlara niteliksiz bekçi atama yerine BESYO mezunlarını atayarak sporu yaygınlaştırma adına, bunlara bir şans verip kendi ekmeklerini kendileri kazanma fırsatını verebiliriz. Oysa bodrum katlarında sağlıksız ortamlarda özel sektör mantığıyla yaptırılan sporun ülke geneline de spor yapan kişilere de faydalı olmayacağını söylemek isterim.

Proje 2:Turizm sektöründe istihdam

Turizm sektörü yaklaşık 1,5 milyon kişinin ekmek kapısıdır. Dünya'da turistlerin ziyaret ettiği 10 ülkeden biri de Türkiye'dir. Bu durumu ülkemizin güzelliğinin bir nimeti olarak düşünülmesi gerekmektedir.

Türkiye 2008 yılında 20 milyon turisti ağırlamış ve 20 milyar dolar gelir elde etmiştir. Bu gelir, büyük bir gelirdir. Daha fazlası olabilir mi? Tabi ki mümkündür. Ancak turizmi bilinçli, elemanlarını da nitelikli hale getirmek zorundayız.

Turizm sektöründe ne tür elemanlar görev yapmaktadır bir göz atalım.

- Kat görevlileri,
- Mutfak elemanları,
- Garsonlar,
- Resepsiyon elemanları,
- Animasyon liderleri,
- Rekreasyon liderleri,
- Yüzme ve cankurtaranlar,
- Tranking ve rafting liderleri,
- Deniz ve doğa sporları elemanları,
- Kayak hocalığı,
- Su sporları faaliyetleri,
- Masörler. Fitnıs hocaları

Ne görevi ifa ederler? Turist ağırlarlar, hoşça zaman geçirtirler. Tarihi ve doğal güzelliklerimizi gezdirirler. Bu arada da para bırakırlar.

5. maddeden 12. maddeye kadar olan nitelikli elemanları oluşturacak dersler BESYO'larda zaten verilmektedir. Bu nitelikteki elemanlar, mezunlarımızın içinde zaten var.

Problem, bu mezunların bu özelliklerini formal olarak kabullenip, turizmin ara elemanı olarak istihdam politikasını Türkiye'nin kurumlarının yani YÖK'ün ve turizm sektörünün bir protokolle yasallaştırması gerekmekte-

dir. Bunun için BESYO'larda spor branşı uzmanlığı yerine **İSTİHDAMA DÖNÜK UZMANLIK** sertifikaları uzun vadede verilerek, kısa vadede bu dersleri almış alan mezunların bu kurumlarda istihdamının sağlanması Türk Turizm'ine fevkalade katma değer sağlayacaktır. Aksi durumda, Türk turizminin otellerinde ve tesislerinde çalışan ara elemanlar Ukrayna, Moldova, Azerbaycan, Rusya gibi ülkelerden gelenlerden oluşmaktadır. Şu hususu özellikle belirtmek isterim. Bahsi geçen bu ülkelerde spor okulları turizm ile birleştirilmiş, **SPOR ve TURİZM YÜKSEKOKULLARI** olarak faaliyet göstermektedirler. Yani turizm ile spor ilişkilendirilmiş buralarda. Ülkemizde Antalya'da ise, ara eleman olarak çalışan 20 bin kişinin yabancı menşeli olduğunu üzülerek belirtmek isterim. Antalya'daki BESYO'nun böyle bir amacının oluşturulmadığını maalesef üzülerek görmekteyiz.Yeni yönetimin bu anlayışı hayata geçirmesini arzuluyoruz.

Eski bir Turizm bakanlığı tanıtma genel müdür yardımcısı olarak, bugün de sporun akademisyeni olarak ülkeyi yöneten ilgi ve yetkililere, turizm ve sporun ilişkilendirilmesi hususunun geciktirilmeden ele almalarını ülke menfaatleri bakımından önermekteyim.

Buda kurumsal bir yapının oluşturulması ile mümkün olacaktır.

BESYO mezunlarının almış olduğu derslere şöyle bir göz atarsak,

- Masaj,
- Rekreasyon,
- Turizm ve Spor,
- Liderlik,
- Yabancı Dil,
- İlkyardım,
- Yüzme,
- Doğa sporları,
- Kayak,
- Beslenme,
- İletişim,
- Antrenman Bilgisi
- Spor Psikolojisi

gibi turizm sektörüne nitelik sağlayacak derslerin mevcut olduğunu görmekteyiz.

Eğitimde de bireye nitelik kazandırma süreci programında disiplin ve multi-disiplinler arası ilişkilerin ihtiyaçlar doğrultusunda kurulabilmesi ile mümkün olmaktadır. Çağın insanının niteliği, multi-disiplinler arası ilişki-

nin eğittiği insan modelidir. Spor ile Turizm'in ilişkilendirilmesi bu manada çağdaş bir yaklaşımdır.

Küçük bir düzenleme ile Türk Turizm'i nitelikli eleman sahibi olabilir. YÖK ve Turizm sektörü arasında yapılacak anlaşma ile bu mezunların istihdamı aldığı derslere bakılarak, ellerine verilecek Turizm uzmanı ya da uzman yardımcısı şeklindeki bir belge ile Türk turizmine bu manada **KURUMSAL STANDARTİZASYON** anlayışını da getirerek ilk adım atılmış olunabilinir

Proje 3:Yardımcı fizyoterapist olarak istihdam etme

BESYO mezunlarımızın aldığı anatomi, fizyoloji, ilkyardım, masaj, beslenme ve psikoloji gibi insan sağlığını ve rehabilitasyonunu doğrudan ilgilendiren dersler almaktadır. Aşağı yukarı aynı dersleri fizyoterapistler de almaktadır. Yine kurumsal sertifikasyon anlayışıyla mezunlarımızın içerisinden bu dersleri alanların fizyoterapist yardımcısı olarak atanabilecekleri düşünülmelidir.

Sağlık bakanlığı ile YÖK arasında yapılacak olan bir protokol ile bu mümkün olabilir. Türkiye'de 6 bin fizyoterapist vardır ve hala ciddi bir fizyoterapist ihtiyacı içindedir ülkemiz.

Proje 4:Paralimbik sporlar ve otistik çocukların spor ile rehabilitasyonu ve eğitimlerinde istihdamı

BESYO mezunlarımız, Spor Psikolojisi, Gelişim Psikolojisi, Eğitim Psikolojisi, Eğitimde Planlama ve Değerlendirme, Beslenme, Oyunla Spor eğitimi, Motor Gelişim, Psiko-motor Gelişim, Liderlik, Spor Sosyolojisi, Spor Felsefesi, Organizasyon ve Yönetim gibi nitelik sağlayıcı dersler Türkiye'de engelli, otistik ve paralimbik sporcuların eğitimi ve öğretimi için nitelikli bir eleman olarak uygun düşmektedir. BESYO mezunlarımız yukarıda zikredilen dersleri ya almışlardır ya da seçmeli ders kapsamında alma imkânları vardır.

Türkiye'de 7,5 milyon engelli mevcuttur. Milli Eğitim Bakanlığı engelli öğrencilerin eğitimi için, okul açana öğrenci başına belli bir miktar para vermektedir. Bu okullar genellikle çok uygun olmayan insanlar tarafından da açılabilmektedir. Bu okullarda istihdam edilen öğretmenler ise, bu öğrencilerin eğitimine yönelik nitelik kazanmış durumda değildirler. Oysa yukarıda bahsi geçen dersleri almış olan BESYO mezunlarının bu okulların açılmasında olmazsa olmazı olarak düşünülürse, mevcut BESYO mezunlarının bu hedef kitlede yukarıda bahsedilen dersleri almak kaydı ile engelliler eğitim uzmanı veya yardımcısı gibi uzmanlık sertifikası verilse ve bu

BESYO mezunları buralarda istihdam edilse, eğitimlerine trilyonlar katrilyonlar harcanan engellilerin eğitim-öğretimi fevkalade nitelikli insanlara bırakılmış olmaz mı? Devlet zaten engelli öğrenci başına para vermektedir. Bu parayı hedef kitleye dönük niteliği olmayanların yerine, hedef kitleye dönük nitelikli olan BESYO mezunlarının içinden gerek dersleri almış olanları atayarak daha doğru bir iş yapmış olunmaz mı? Dolayısıyla bu projede de devletin kasasından para çıkmamaktadır.

Proje 5: Geriatri ve yaşlı bakımında istihdam

Yine BESYO mezunları Anatomi, Fizyoloji, Beslenme, Yaşlılarda Egzersiz, egzersiz Fizyolojisi, Masaj, Psikoloji, Sosyoloji, Felsefe, Spor Sakatlıkları ve İlkyardım gibi insan sağlığını direk ilgilendiren dersler almaktadırlar.

Türkiye giderek yaşlanan bir nüfusa sahip olacaktır. Bugün köyden kente göçün sonunda yaşlılarımıza bakacak, yaşlılarımızla ilgilenecek ne düzgün bir kurum ne de eğitimli insanlarımız vardır. Şuanda, uygulamada hastasına bakan hasta yakınlarına valilikten belli bir miktar maaş verilmektedir. Bunun için de doktor raporuyla bakıma muhtaçlı olması yetiyor. Ne bakan kişi yaşlıya layıkıyla bakabiliyor. Ne de hasta bakıcısından bu bakımda memnun. Fakat devletin cebinden yine para çıkıyor. Hâlbuki çözüm olarak, illerde kurulan yaşlı evleri, belediyelerin oluşturacağı yaşlı bakım merkezleri,

a) Yardıma muhtaç yaşlılar
b) Kendi kendine yetebilen yaşlılar
c) Yatalak yaşlılara

Bakım sağlamak üzere, yukarıdaki dersleri almış olan BESYO mezunlarını belediyelerde istihdam edebilir. Bu dersleri alanların yaşlı bakım uzmanı veya yardımcısı sertifikası ile belediyelerde istihdamı mecburi hale getirilse, daha bilinçli istihdam yapmış olmaz mıyız? Yaşlılar için zaten ülkenin harcamış olduğu parayı daha bilinçli harcamış olmaz mıyız?

Bu dersleri alan BESYO mezunlarının yaşlı bakım uzman veya yardımcısı sertifikasını alabilmesi için YÖK ve Belediyeler Birliği veya İç işleri bakanlığı ile yapacağı kurumsal protokol bu problemi çözecektir. Türkiye'de yaklaşık 3 bin belediye vardır. Her belediye bu manada 10 kişi istihdam etse 30 bin kişi eder. Niteliksiz hiçbir işe yaramayan insan belediyelerde sabahtan akşama kadar oturmaktadır. Belediyelerin belirlediği yaşlı evleri, huzur evleri ya da evde bakım anlayışı ile bu mezunlarımızı da isterlerse istihdam edebiliriz.

Proje 6: Belediyelerde sağlıklı birey sağlıklı toplum oluşturma amacı ile toplum sağlığı uzmanı istihdam

3289 sayılı belediyeler yasasında belediyelerin spor sahası yapma, halkın bedenen ve ruhen sağlıklı olmasına öncülük etme, sağlıklı bir toplum oluşturma bilincine katkı sağlama gibi amaçları vardır. Belediyeler profesyonel kulüp ve spor organizasyonlarından vazgeçmeli, amatör ve sağlıklı toplum oluşturma amacına dönük spor faaliyetlerini organize etmelidirler. Çünkü toplumumuz her geçen gün sağlıksız bir sürece doğru sürüklenmekte, sigara içme yaşı 13-15 yaş grubuna inmiş durumdadır. Yılda 20 milyar dolarlık yurt dışından ithal ederek sigara içilmektedir. 15 milyar dolar da sigaranın oluşturdukları hastalıkları gidermek için yine yurt dışından ilaç ithal edilmektedir. Her tarafta, kanserojen ihtiva eden yiyecekler, hastalığa davetiye çıkaran yaşantı biçimleri görülmektedir. "Sağlıklı birey, sağlıklı toplum" amacı gerçekleşirse, içilen sigaradan ve kullanılan ilaçlardan vazgeçilerek yurt dışından ithal edilen sigaraya ve ilaca daha az para verilecektir. Bu para belediyeler tarafından bu amaçlar doğrultusunda istihdamı düşünülen BESYO mezunları için kullanılabilecektir. Böylece BESYO mezunları kendi maaşlarını dışarı giden paradan sağlarken, sigara ve ilaç ithalatını azaltarak ülkelerine katma değer sağlayabileceklerdir. Çünkü bu öğrenciler, Rekreasyon, Beslenme, Antrenman Bilgisi, Spor Yönetimi, Saha – Tesis Bilgisi, Psikoloji, Turizm ve Spor, Liderlik, Yönetim ve Organizasyon gibi toplumsal dönüşümü yani kötü alışkanlıklarla mücadele edebilecek misyonu ve vizyonu sağlayabilecek, var edebilecek karizmaya ve liderlik özelliklerine sahip nitelikli mezunlardır. Kötü alışkanlıklarla mücadele hususunda model olabilecek sigara içmeyen ve sigara ve kötü alışkanlıklara karşı tavırlı BESYO mezunlarından bu kurumlara atanacak olan mezunlar toplumumuzda yukarıda bahsi geçen amaçlar doğrultusunda çok önemli görevler ifa edebileceğini belirtmek isterim.

İller Bankası, İç İşleri Bakanlığı ve Belediyeler ile YÖK arasında yapılacak bir protokolle bu dersleri almış bu amaçlara hizmet edebilecek nitelikteki mezunların istihdamı için **TOPLUM SAĞLIĞI UZMANI** veya yardımcısı adı ile belediyelerde yukarıdaki dersleri almış olanların istihdamı bu ülke için ne kadar anlamlı olacağını ülkeyi yönetenlerin takdirine sunuyorum.

Proje 7:Antrenör infaz koruma memuru statüsünde istihdam

Türkiye'de 118 bin hükümlü ve tutuklu vardır. Bu hükümlü ve tutukluların ceza evinden çıktıktan sonra özel sektör ve devlet sektöründe istihdam edilme hususunda belli bir kontenjan noktasında önceliği vardır. Bu öncelik anlayışı ile tahliye olan hükümlüler devlet dairlerine veya özel sektörde işe

başlayarak hayata atılmakta ya da yeşil kart sahibi olarak yollarına devam etmektedirler. Sağlıksız ortamlarda yaşayan bu vatandaşların hayatları boyunca hastalanmaya namzet birer vatandaş olarak devlete haddinden fazla yük olduğunu belirtmek isterim. Çünkü Türkiye'nin ilaç Ar-Ge'si sıfırdır. Yani ilaç üretmiyoruz, ilaç ithal ediyoruz. Buralardan, kronik hastalıkları olan ya da hastalığa çabuk yakalanabilen, hapishanelerde hırpalanmış olan bu kişiler ithal edilen ilaçlardan ülke ekonomisine çok ciddi zarar verecek şekilde yasa geregi istihdam edilmektedirler.

Cezaevleri Genel Müdürlüğünde istihdam edilen gardiyanların içerisinde **ANTRENÖR İNFAZ MEMURLARI** ünvanı ile istihdam planlansa, bu BESYO mezunu antrenör infaz memurları ceza evlerinde AB müktesebatı doğrultusunda sporu yaygınlaştırsa ve çeşitlendirseler, bu kişilere dostça oynama, kazananı kutlama, kaybetmeyi kabullenme, spor ve egzersizle doğal deşarj olmanın zevkini tattırsa, toplumda uyum adına uygar ve uyumlu yaşamanın hazzını sportif faaliyetlerle öğretse hem sağlıklı, ileride devlete ilaç tüketiminde yük olmayan, hem de spor vasıtasıyla rehabilite edilmiş bireylerin topluma kazandırılmasında BESYO mezunlarının çok önemli görevi ifa etmelerine fırsat verilmesi akıllıca bir yaklaşım olacaktır.

Çünkü BESYO mezunları Spor Psikolojisi, Gelişim Psikolojisi, Psikomotor Öğrenme, Spor Sosyolojisi, Spor Organizasyonu, Rekreasyon, Antrenman Bilgisi, Oyunla Spor Öğretimi, Branşlara dönük Spor Öğrenimi, Beslenme, Sporda Fair-Play, Spor Felsefesi, Spor Sakatlıkları ve İlkyardım gibi ceza evlerinde görev yapma niteliğini oluşturacak dersler almıştır. Bu mezunlara infaz ve korumada **SPORLA REHABİLİTASYON UZMANI** adı ile verilecek olan bir sertifika ile bu kurumlarda BESYO mezunları istihdam edilebilir. Bu uzmanlar, Cezaevi Genel Müdürlüğü döner sermaye sistemlerinden maaşlarını alırken, ceza evlerindeki huzura katkı ve iş verimliliğinde artış sağlayacaklarından dolayı kendi maaşlarını devlete yük olmadan kendileri çıkarmış olacaklardır. Cezaevlerindeki hükümlü ve tutukluların sağlıklı kalmalarına ve "sağlıklı toplum, sağlıklı birey" oluşturma amacına model olma ve bilinçli faaliyetlerde bulunma özelliği ile toplumdaki olumsuzlukları dönüştürebilecek karizma, liderlik ve niteliklerin BESYO mezunu öğrencilerde olduğunu belirtmek isterim.

YÖK ve Adalet Bakanlığı arasında yapılacak bir protokolle bu istihdam anlayışını ülke menfaatine dönüştürülebilinecegini ülkeyi yönetenlerin dikkatine sunmak isterim.

Proje 8:Tribün polisi olarak istihdam

"Sporda Şiddet" ileri gitmiş ülkelerin bir numaralı problemidir. Emniyet teşkilatına istihdam edilecek polislerin içerisinde çevik kuvvete bağlı sivil kıyafetli **TRİBÜN POLİSİ adı ile** istihdam edilse, sporda kaybetmeyi, kazanmayı bilen, seyircinin ne zaman tepki gösterebileceğini bilen, hakem kararlarının seyirci üzerindeki etkilerini bilebilen, spor organizasyonu yapabilen, iletişim becerileri gelişmiş olan, BESYO mezunları Spor Psikolojisi, Spor Sosyolojisi, Spor Felsefesi, Sporda Liderlik, Medya ve Spor, Sporun Sosyal Psikolojisi, Sporda İletişim gibi dersler almasından dolayı şiddete dönük seyirci profilini sevk ve idare etme, yönlendirme, kontrol etme, zararsız hale getirme gibi önemli bir görevi ifa edeceklerini belirtmek isterim.

Bunun için, İç İşleri Bakanlığı ve YÖK arasında yapılacak olan bir protokolle **TÜRBÜN POLİSİ** sertifikasına sahip BESYO mezunlarının buralarda bu manadaki istihdamı Türkiye'deki Sporda Şiddete dönük bilinçli atılmış olan bir adım olarak değerlendirebiliriz. Spor seyircisinin her davranışını suçlu gibi algılayan bir sonrakini davranışının ne olacağını kestiremeyen, hatta bilinçsiz hareketlerle de tahrik edebilen bir emniyet görevlisi yerine BESYO çıkışlı yukarıdaki dersleri almış karizmatik, sigara ve kötü alışkanlıklarla mücadele etmede model olabilen, bilinçli mücadele edebilen, seçkin elemanların TRİBÜN POLİSİ olarak istihdamı ülkemizin menfaati ile örtüşecektir.

Yukarıda bahsettiğim 8 proje ile BESYO mezunlarının 35 bininin T.C. bütçesine yük getirmeden ülkemize artı katma değer sağlayarak istihdam edileceğini görmekteyiz.

Atanacak olan BESYO mezunlarının misyon ve vizyonları kurumsal işleyişe nitelik kazandırırken, olmazsa olmazları sigara ve kötü alışkanlıklarla mücadele etme hususunda bilinç geliştirme, kültürel faaliyet oluşturma, model olma anlamında özelliğinin olup olmayacağına bakılması gerekmektedir. Elinde sigara ve bira şişesiyle spor faaliyetinde bulunacak olan bir model bu amaçlarla örtüşmemektedir.

Bütün bu projelerin toplamı;

- Bütçeye yük getirmeden istihdam sağlayacak,
- Bahsi geçen kurumların işleyişine nitelik kazandıracak,
- Türkiye'de sağlıklı birey, sağlıklı toplum anlayışına organizeli ve bilinçli hizmet sunulacak,
- Yılda 20 milyar dolarlık içilen sigara ve 15 milyar dolar ilaca harcanan para ile toplam 35 milyar dolardan bu projelerle Türkiye ekonomik olarak %50 tasarruf sağlayacaktır

Ülkeyi yönetenlerin ve sorumluların meseleye bu şekilde yaklaşması gerektiğine inanıyorum. Ve bu projeler İKTİDAR MUHALEFET her kesimin kullanabileceği, politika olarak benimseyebileceği ülke menfaatine olan projelerdir. Kullanılsın diye kamuoyuna basına veriyoruz. Yeter ki, problemlerimiz sağlıklı bir şekilde çözülsün temenni ediyoruz

2) UZUN VADEDE SPORU MESLEKLEŞTİRME VE SERTİFİKASYON SİSTEMİNE GECİŞ İÇİN

BESYO'ların YENİDEN YAPILANDIRILMASI

Bu hususta, Türkiye'de BESYO'ların yeniden yapılandırılması ele alınmalıdır. Bunun için, YÖK'te nasıl ülkeler arası denklik merkezi varsa Türkiye'deki üniversiteler içinde YÖK'de istihdama dönük üniversiteler arası denklik merkezi oluşturulmalıdır. Bu denklik merkezi, yukarıda BESYO mezunlarının istihdamında örneğini verdiğim anlayışla, kurumlarda bütün üniversite mezunların istihdamına dönük, disiplin ve multi-disiplin uyumlarını sağlayıp, programlarını belirleyen bir fonksiyonla bütün Türkiye'deki üniversite mezunu işsizleri nitelikleri ve kurumsal amaçlarla uyumlu hale getirebilecek fark dersler alma hususunda yönlendirici, bilinçlendirici Türkiye'deki kurumlarla öğrenci arasında nitelik kazanma hususunda iletişim sağlamalıdır

Üniversite mezunlarının atıl, boş gezer durumlarından kurtulması için istihdamda sertifikasyon sistemine geçilmelidir. Bunun için de başka üniversitelerden tamamlayıcı eksik kabul edilen disiplinlerden gereken fark dersler aldırılarak Türkiye'deki nitelikli istihdam açığını giderici önemli bir görevi üstlenmesi planlanabilir. Bu çerçeve içerisinde mesele ele alınırsa Türkiye geçmiş dönemlerde olduğu gibi hayvan hastalıklarında uzman veterinerleri minicik ilkokul öğrencilerine öğretmen olarak atama gibi bir hatayı yapamayacağını söyleyebiliriz

BESYO'LARIN YENİDEN YAPILANDIRILMASINDA SEVTİRİKASYON SİSTEMİ VE İSTİHDAM

Proje 1 Performans Sporları Yüksekokulu: Bu tamamen performans sporcularına yönelik öğretmen ve antrenör yetiştirmelidir. Öğretmen ve antrenör, ihtiyacı planlanmalı öğretmen ve antrenörler ihtiyaç kadar buralardan alınıp mezun edilmelidir. GSGM, 4 yılda antrenörlük eğitiminden mezun olanların yerine 21 günde lise mezunu, ortaokul mezunu, sigara ve

her türlü alışkanlıkların müptelası antrenör tiplerini Türk sporuna kötü bir antrenör tipi olarak sunmamalıdır. Bu BESYO'lar büyük illerde birer tane planlanabilir. Objektif bir ihtiyaç analizi yapılmalıdır mezunun mesleği öğretmen veya antrenör olarak tanımlanmalı

Proje 2 Spor Ve Turizm Yüksekokulu: Turizmin ihtiyacı olan ara elemanı yetiştirmeli. 1,5 milyonluk turizmde istihdam edilen elemanların içinde spor faaliyetlerini ilgilendiren:

- Rekreasyon
- Animasyon
- Fitness
- Rafting
- Traking
- Yamaç Paraşütü
- Su Sporları
- Doğa Sporları
- Oryantring
- Masaj
- Yüzme
- Cankurtaran
- Uluslar arası takımlara ev sahipliği yapma
- Uluslar arası spor organizasyonlarına ev sahipliği yapma

gibi turizm faaliyetlerinin içerisinde önemli bir yer kaplayan spor faaliyetlerinin nitelikli elemanlarını yetiştirecek Spor ve Turizm Yüksekokulu olarak yeniden yapılanmalıdır. Bunun örnekleri Rusya, Balkanlar ve Orta Asya'da mevcuttur. Turizmin yoğun olduğu illerde turizm ile iç içe anlayışıyla yeniden yapılandırılmalıdır mezun spor ve turizm uzmanı olarak tanımlanmalı.

Proje3 Spor Ve Sağlık Yüksekokulu: Buralardan masör, fizyoterapist yardımcısı, geriatri hastalarına bakım uzmanları, hastanelerde hasta kontrol ve bakım uzmanları, evlerde hastalara bakım uzmanları, yaşlı ve huzur evlerinde yaşlılara ve yaşlı hastalara bakım uzmanları, engelli ve paralimbik sporcuların bakım ve rehabilitasyon uzmanları, sakat sporculara bakım uzmanları bu yüksekokullardan mezun olmalıdır. Ders programları bu ihtiyaçlar doğrultusunda düzenlenmelidir. Zaten BESYO'ların programlarında yaklaşık olarak bu görevleri ifa edebilecek niteliğe sahip olmak için öğrencilere bu dersler verilmektedir. Anatomi, Fizyoloji, Egzersiz Fizyolojisi, Psikoloji, Beslenme, Psiko-motor Gelişim, Spor Sakatlıkları ve İlkyardım, Masaj vb. gibi dersler alınmaktadır. Sağlık sektöründeki hastane ve tıp fakülteleri-

nin en tekâmül ettiği illerde kurulmalıdır. Sağlık ve sporu meslekleştirecek disiplin ve multi disiplinlerin istihdam amaçları doğrultusunda yeniden bir anlayışla planlanarak ele alınması gerekmektedir mezunlar spor ve sağlık uzmanı olarak tanımlanmalı

Proje4 Çocuk Sporları Yüksekokulu: Bu tamamen ilkokul ve ortaöğretime dönük Türk Sporu'nun alt yapısını sağlam zemine oturtma, kalıcı alışkanlıkların edinildiği bu yaş grubuna sporu sevdirme, sporu doğru öğretme anlayışı ile faaliyet gösterecektir. Öğretmenlik mesleği ve 6-11 yaş grubuna dönük antrenörlük ihtiyacını giderecek bir kurumsal yapıya ülkemizin ciddi bir ihtiyacı vardır. Antrenörlerin hatalı davranışları yüzünden spor hayatına son vermiş gencecik, pırıl pırıl gençler bugün sporcu çöplüğünde hayatlarını idame ettirmektedirler ve spor adına geleceğe dönük hiçbir beklenti ve tasarruflarının olmadığını da üzülerek görmekteyiz. Genç nüfusun yoğun olduğu iller, en fazla göç alan iller ve metropol şehirlerde öncelikle ele alınmalıdır. Mezunlar cocuk sporları uzmanı olarak tanımlanmalı

Proje 5 Spor Teknolojileri Yüksekokulu: Türkiye'de katrilyonluk sporun oluşturduğu bir sanayi vardır. Topundan filesine, yelkenli küreğinden, masa tenisine, golf sopasından kayak takımına, giysisi, eşofman ve ayakkabısı ile beraber Dünya bu pastadan payını almak için ciddi mücadeleler vermektedir. Bahsi geçen bu malzemelerin Dünya pazarlarına satılabilmesi için, olimpik olması yani FİFA gibi dünya federasyon örgütlerinden lisans almak gerekmektedir. Türkiye'de Türk sanayicilerinden bu manada lisans almış tamamen Türk menşeli herhangi bir malzemenin Dünya pazarlarında yarıştığını göremezsiniz. Belli malzemelerin -Nike, Adidas gibi- sadece fason üretimi yapılmaktadır. Yani, başkasına hizmet edilmektedir. Bu manada kazanılan her paradan spor adına Dünya'daki bu spor malzemesi üreten tröstlere hiçbir emekleri olmadığı halde adına pay ödemekteyiz. Onlar kazanmakta, biz ise tüketmekteyiz. Türkiye bu pastadan da payını almalı, bizim de uluslar arası alanlarda, olimpik anlayışa uygun Dünya pazarlarında yarışan Türk malı spor malzemelerimiz olmalıdır. Bunun için, Spor Teknolojileri Yüksekokulları bu anlayışla yapılandırılmalı ve iki amacı olmalıdır: bir tanesi spor ile sanayiyi buluşturmak, diğeri ise uluslar arası federasyonlarda Türk malı malzemelere lisans alabilmek için diplomatik faaliyet ve organizasyonlar yürütebilecek nitelikte elemanlar olmalıdır. Bugünkü spor yüksekokullarımızda spor malzemelerinin yüzde kaçının imal edildiğini yüzde kaçının ithal edildiğini, olimpik ölçülerde lisans almış kaç tane Türk orijinli spor malzemesinin varlığından bırakın yüksekokulları bunun cevabını verebilecek hiçbir kurumumuz dahi yoktur.

Bu okullar, bu manada ülkemize katma değer sağlama amacına dönük, sporu, sanayiyi ve teknolojiyi, diplomasiyi bir anlayışta ilişkilendirebilen ve meslekleştirebilen okullardır. Bu amacı gerçekleştirmek için kurumsal bir yapı gerekmektedir

Zamanında bu amaçlar için kurulması gereken Spor Teknolojileri Yüksekokulları, maalesef bugün her kurum gibi öğretmen yetiştirmekte, antrenör yetiştirmektedir. 35 bin işsizin içerisinde maalesef mücadele ederek öğretmen atama hakkını elde eden buralardan mezun öğrenciler de mevcuttur.

Bu okullar daha çok, sanayinin ve teknolojinin yoğunlaştığı illerde kurulmalı ve yapılandırılmalıdır. Teknolojik spor uzmanları

Proje 6- Spor Fakülteleri: Buralar sporun bilimsel zeminini oluşturan kurumlar olarak ele alınmalıdır. Bahsi geçen disiplinlere, yüksekokullara, nitelikli bilimsel eleman yetiştirmeyi sağlayan bütün spor olgularına bilimsel yön veren ve nitelikli elemanlar yetiştiren bir kurum olarak yeniden ele alınmalıdır. 58 tane BESYO'da performans sporlarına dönük yüksek lisans ve doktora yaptırılmaktadır. Performans sporları ülkenin tanıtılma faaliyetlerinde fevkalade önemlidir. Yukarıda bahsi geçen hususlar da ülkemize katma değer sağlayan unsurlardır. Sporu ekonomik anlayışta sadece çıktı üzerine düşünürsek hata etmiş oluruz. Spor ülkeye ekonomik girdi olarak ne sağlayacaktır sorusunun cevabı bana göre çok önemlidir. Bahsi geçen hususlar ve projeler ekonomik girdi sağlama üzerine düşünülmüştür. Ama tanıtma yönü, yani performans sporları da ihmal etmeden performans sporlarına dönük bu yüksek okulun varlığını çok önemsiyoruz. Çünkü Türkiye genelinde sporda akademik çalışma çok yenidir. Türkiye'de sporla ilgili toplam 40 profesör mevcuttur. Her BESYO'ya 1 Profesör bile düşmemektedir. Onun için şimdilik 1-2 tane Spor Fakültesi Türkiye'nin ihtiyacını karşılayıp Dünya'daki bilimsel gelişmeleri yakından takip ederek, Türkiye'deki spor olgusuna bilimsel ışık tutmada yeterli olabileceği kanaatimi belirtmek isterim. Her ilde performans sporuna dönük akademik çalışmayı şimdilik ülkemiz için bir lüks olarak kabul edersek, ileriki yıllarda fakülteleşme süreci bölgesel ihtiyaçlara göre yaygınlaştırılması düşünülmelidir.

Yeni yapılanmada, spora lisans eğitimi boyutunda hizmetini sürdürmek üzere dil bilen yüksek puanlı öğrencilerden seçilen akademik çalışmalarıyla daha çok öne çıkmış olan bir kurumsal anlayışı öne çıkartmalıyız. Mezunlarını spor ve bilim uzman olarak adlandırmalıyız

SONUÇ OLARAK:

• Kısa vadede mevcut 35 bin BESYO mezununun istihdamı için YÖK ve bahsi geçen kurumlar arasında yapılacak olan bir protokol anlaşması ve kurumlardaki yönetmelik değişikliği ile kurumlar nitelikli elemanlar kazanmış olacak, atanmış olan 35 bin BESYO mezunu bütçeye bir yük getirmeden istihdam edilmiş olacaktır.

• YÖK, lisans düzeyinde üniversite kurumları arasında denklik merkezi kurmalıdır. Bu denklik merkezleri kurumlardaki istihdamı nitelikli elemanlardan meydana getiren ve nitelik oluşturacak ders programlarının neler olacağını belirleyen, yukarıdaki BESYO örneğinde olduğu gibi ders programları ile istihdam niteliklerini ilişkilendirebilen bir merkezin, bir yapının oluşmasını sağlamalı. Öğrencilerle kurumlar arasındaki alması gereken ders farklarını bu merkez rehberliğinde yönlenerek almalı, iş istihdam kurumlarına dönük üniversitelerde uzman ya da yardımcı uzmanlık sertifikası ile istihdama dönük atamaları yapılmalıdır.

• Çünkü bireyin nitelik kazanması, disiplin ve multi-disiplinlerin yan yana gelerek oluşturduğu programlardan meydana gelmektedir.

• BESYO'ların yeniden yapılandırılmasında BESYO programlarında çoğunluğu var olan dersler, yukarıda bahsi geçen istihdama dönük uzman ya da yardımcı uzman sertifikasıyla Türkiye sertifikasyon sistemine geçmeli ve yapılan işte verim ve nitelik oluşturma hususuna Beden Eğitimi ve Spor camiası da hızlı bir şekilde adapte edilmelidir. Çünkü bu spor pazarı katrilyonluk bir pazardır. Bu pastadan pay almak önce ülkelerin kurumsal duruş sergilemesinden geçmektedir. Sporda meslekleştirme sürecini Türkiye daha fazla geciktirmemelidir.

III. OTURUM

Yükseköğrenim, Kalkınma ve Kaynak Sorunları

ÜNİVERSİTELERİMİZİN KALKINMASINDA BÖLGE İŞ ADAMLARININ ROLÜ; ALİ AKKANAT ÖRNEĞİ

Aziz ÖZTÜRK *
Mehmet KONUK **

Selçuk Üniversitesi Beyşehir Ali Akkanat M.Y.O.
** Yönetim ve Organizasyon Bölüm Başkanı*
*** Muhasebe Program Başkanı*

Türkiye'de Üniversiteleşme Süreci ve Yapısal Sorunlar

Üniversiteler, insanların mesleki alanlarının seçimlerinde en son karar verdikleri ana eğitim kurumlarıdır. Bu bakımdan üniversiteler insan kaynaklarının oluşumun en nihai yerleridir. Tüm üniversitelerin ortak özelliği insanların mesleki eğitimlerinin temelini oluşturan teorik ve pratik eğitimlerini birlikte almalarını sağlamalarıdır. Bu temel özelliklerinin yanı sıra girişimci, düşünebilen, araştıran ve sorgulayan bireyler yetiştirmek de üniversitelerin öncelikli hedefleri arasında yer almaktadır.

Bu misyon ve hedefler çerçevesinde ülkemizde üniversiteleşme süreci Cumhuriyetin ilanından sonra girişilen eğitim seferberliği ile başlamış, Türkiye Cumhuriyetinin hızlı kalkınma sürecinde Türk Üniversiteleri de bu sürece paralel olarak gelişmeler göstermiştir. Cumhuriyetin hemen ilanından sonra 1925 yılında Ankara Hukuk Mektebi, 1926 yılında Gazi Eğitim Enstitüsü ve 1930 yılında da Ziraat Enstitüsü kurulmuştur. Daha sonraki dönemlerde 1933 yılında İstanbul Üniversitesi açılmış, yine 1944 yılında İstanbul'da İstanbul Teknik Üniversitesi kurulmuştur. Türkiye'de 1950 yılına gelindiğinde sadece üç üniversite olduğu görülecektir. Bunlar İstanbul'da





bulunan İstanbul Üniversitesi ve İstanbul Teknik Üniversitesi ile Ankara'da bulunan Ankara Üniversitesi'dir[1].

Ülkemizde 1950'li yıllardan sonra kurulan üniversite sayısı artmaya başlamış özellikle son yıllarda sanayi, teknoloji ve ticari hayatın hızla gelişmesi, buna paralel olarak da hemen hemen her alanda nitelikli ve yetişmiş eleman açığının artması sonucunda üniversiteleşme sürecine hız verilmiştir. Gelişmiş ülkelerde yükseköğretimin hızla yaygınlaşması da bu süreci hızlandırmıştır. Bunun neticesinde de son yıllarda büyük aşamalar kaydedilerek üniversiteler büyük şehirlerin dışında da kurulmaya başlanmış ve günümüzde ülkemizin her ilinde üniversiteler açılması hususunda Yüksek Öğretim Kurulu kararları çıkmıştır. Bu süreç içerisinde Türkiye'de çok sayıda üniversite kurulmuştur. Şu anda Türkiye de 94'ü devlet üniversitesi, 45'i de vakıf üniversitesi olmak üzere toplam 139 üniversite mevcuttur.[2]

Özellikle son yıllarda ülkemizde hızlanan üniversiteleşme süreci sevindirici olmakla birlikte bu süreçte çok sayıda sorunla da karşılaşılmaktadır. Maalesef bu sorunlar üniversitelerimizde daha modern ve daha nitelikli eğitim verilmesinin önünde büyük engeller oluşturmaktadır. Ülkemizde üniversiteleşme sürecinin önünde engel teşkil eden ve üniversitelerin kendi imkanları ile aşmakta zorlandığı öncelikli sorunlar şunlardır;

-Yetersiz derslikler ve derslik başına düşen öğrenci fazlalığı

-Öğrencilerin barınabileceği alanların yetersizliği

-Yetersiz ve güvencesiz binaların eğitim amaçlı kullanılması

-İnternet ağ erişiminin yetersizliği

-Laboratuar donanımlarının yeni teknolojik gelişmeler karşısında çok geri kalması

-Teorik bilgilerin uygulanabileceği uygulama alanlarının yetersizliği

-Sanayi bölgeleri ile kurulan yetersiz ilişkiler

-Öğretim elemanı yetersizliği

Türkiye'deki üniversitelerin temel sorunları olarak görünen yukarıdaki sorunlar üniversitelerimizin sağlıklı ve nitelikli alt yapılar oluşturarak daha iyi şartlarda eğitim vermelerini zorlaştırmaktadır. Günümüzde birçok bölgemizde üniversitelerimiz alt yapı eksikliklerini gidememiş durumdadırlar. Alt yapı eksikliklerini gidermek hususunda devletin ve üniversitelerin kendi imkan ve çabaları bu konudaki sorunların aşılabilmesinde yetersiz

1 Sevil Sargın, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl/Volume: 3, Sayı/Issue: 5, 2007, 133-150

2 http://www.yok.gov.tr/content/view/527/222/lang,tr/ E.T. 10.04.2010.

kalmaktadır. Son yıllarda çeşitli illerimize açılmış bulunan üniversitelerimizin büyük bir kısmı bu alt yapı sorunlarının giderilememesi nedeni ile henüz eğitime başlayamamıştır. Özellikle Doğu ve Güneydoğu illerimizde açılmış bulunan yeni üniversitelerimizin alt yapı sorunlarının yanı sıra finansman problemleri de yaşaması o bölgelerdeki üniversitelerimizi ciddi anlamda sıkıntıya sokmaktadır.

Tüm bu yapısal sorunlara bakıldığı zaman üniversitelerimizin sadece devlet desteği ile bu sorunların üstesinden gelemeyeceği açıktır. Dolayısıyla şartlar üniversite yönetimlerini içinde bulundukları yapısal ve finansal sorunları aşmak için üniversitelerin kuruldukları bölgelerde doğup büyümüş ve oralarla duygusal bağı olan bölge iş adamlarından destek arayışlarına yöneltmektedir.

Üniversitelerin Kalkınmalarında Bölge İşadamlarının Katkıları

Türkiye'de üniversitelerin yapılaşma ve kalkınma sürecine bakıldığı zaman özellikle son yıllarda bu süreçte Türk İşadamlarının çok ciddi rol oynadığı görülecektir. Bugün birçok üniversitemizde özellikle o üniversitenin içinde bulunduğu şehir ve bölgelerle özdeşleşen hayırsever iş adamlarımızın yaptırmış oldukları binalar, sosyal tesisler, laboratuarlar, eğitim araç ve gereç donanımları göze çarpmaktadır.

Özellikle Anadolu'daki Üniversitelerin yapılaşmasında ve kalkınmasında iş adamları büyük rol oynamaktadır. Ülkemizin hemen her bölgesinde o topraklarda doğup büyümüş, o topraklardan kazanmış ve zengin olmuş iş adamlarının ekonomik destekleri ile Türk Üniversiteleri de teknik ve fiziki altyapı sorunlarını çözme noktasında önemli mesafeler kat etmişlerdir. Bugün çeşitli illerimizde mevcut bulunan üniversitelerimizin temel taşlarında bu fedakar iş adamlarımızın alın terlerini görmek mümkündür.

Ülkemizde hayırsever iş adamlarımız geçmişte sadece ilköğretim ve ortaöğretime verdikleri destekle anılırken, günümüzde yükseköğretim de eğitim sevdalısı, hayırsever işadamlarımızın destekleri ile her geçen gün daha da gelişmekte ve ülkemizin gelişimine katkıda bulunmaktadır. Hatta bu işadamlarımızın çoğu devlet üniversitelerinin gelişmesinde devletten daha da fazla katkıda bulunmaktadır. Çok sayıda işadamımız halen bir çok üniversite kampüsünde fiziki ve teknik imkanların yaygınlaştırılması çalışmalarında baş rolü oynamaktadırlar. Üniversitelerimizin sayıca ve nitelik itibariyle gelişmesi konusunda büyük katkılar sağlayan işadamlarımızdan İbrahim ÇEÇEN'in bu konudaki şu tespit ve söylemi oldukça çarpıcıdır; ***"….Bir üniversite yaklaşık 100 milyon dolara mal oluyor. Türkiye`de be-***

nim kadar varlıklı 500 aile var. Bunların sadece yüzde 10`u bir üniversite kursa 50 üniversite yapar. Bu üniversitelerin her biri 20 bin öğrenci alsa 1 milyon öğrenci açıkta kalmamış olur. Devlet de bu sayede 5 milyar dolar tasarruf sağlar. Devletin de sağlayacağı bu tasarrufla öğretim üyesi yetiştirmesi ve üniversite mezunlarına iş sahaları açacak çalışmalara girişmesi gerekir…..”[3]

Bugün birçok ilimiz hayırsever iş adamlarının yaptıkları hayır hizmeti ile anılmaktadır. Bu hayırsever iş adamlarımızın bazılarının ismi kuruluşunda ve gelişmesinde katkıda bulundukları üniversitelere verilmiş bazıları da katkıda bulundukları üniversiteler ile adeta özdeşleşmiş durumdadır. Bunlar arasında; Bolu'da İzzet BAYSAL, Kayseri'de Kadir HAS, Gaziantep'te Abdulkadir KONUKOĞLU, Ağrı'da İbrahim ÇEÇEN, Bitlis'de Ahmet EREN, Muğla'da Sıtkı KOÇMAN, Adana'da SABANCI Ailesi, Aksaray'da YAZICI Ailesi Konya'da Ahmet KELEŞOĞLU ve Ali AKKANAT gibi isimler ilk akla gelenlerdir.

Selçuk Üniversitesi ve Ali AKKANAT Örneği

Konya'da bulunan ve 80 binin üzerinde olan öğrenci sayısı ile Türkiye'nin en büyük üniversiteleri arasında bulunan Selçuk Üniversitesi'nin gelişiminde ve kalkınmasında da bölge işadamlarının ve bölgede doğup büyümüş olan ve şu anda ülkenin sayılı işadamları arasında bulunan hayırseverlerin rolü çok oldukça büyüktür.

Selçuk Üniversitesi, özellikle son yıllarda gerçekleştirdiği atılımlarla ülkemizdeki üniversitelerin büyük çoğunluğunun en büyük sorunu olan fiziki yapılanmasını büyük ölçüde tamamlamıştır. Selçuk Üniversitesi bünyesindeki eğitim ve uygulama alanları ile sosyal tesisler için 2004 yılından bu yana toplam değeri 256 milyon TL'yi bulan yatırım yapılmıştır. Bu dönemde üniversite bütçesi ile gerçekleştirilen yatırımların toplam tutarı 132 milyon TL'yi bulurken, **hayırsever kişi ve kurumlar tarafından gerçekleştirilen yatırımların toplamı ise 124 milyon TL'yi aşmıştır.**[4] Yani son 6 yılda yapılan üniversite yatırımlarının yaklaşık olarak yarısının bölge işadamları ve hayırseverlerin katkısıyla yapıldığı görülmektedir. Bu rakam da üniversitelerin gelişmesinde hayırsever işadamlarının rolünün ne kadar büyük olduğunu gözler önüne sermektedir.

Üniversitelerin kalkınmasında hayırsever bölge işadamlarının rolünün ne kadar fazla olduğu yukarıda kısaca özetlediğimiz Selçuk Üniversitesi ör-

3 http://www.tumgazeteler.com/?a=2243449. E.T. 10.04.2010

4 Selçuk Bakış Dergisi, 13.sayı. s. 11.

neğinde çarpıcı bir biçimde görülmektedir. Selçuk Üniversitesi'nin gelişmesine ve Türkiye'nin en büyük üniversitelerinden birisi olmasına katkıda bulunan hayırsever işadamlarının başında da hiç kuşkusuz Akkanat Holding Yönetim Kurulu Başkanı Ali AKKANAT gelmektedir.

Türkiye'nin çeşitli yerlerinde ve Almanya'da uzun yıllar öğretmenlik yaptıktan sonra iş hayatına atılan Ali Akkanat; kısa sürede tekstil ve turizm alanında ülkemizin önemli grupları arasında yer almayı başaran ve bugün 25 yılı geride bırakan holdinginin başında bulunmaktadır. Beyşehir'de dünyaya gelen ve doğup, büyüdüğü topraklara önemli yatırımlar yapan Ali Akkanat, bu sayede bölgede binlerce insana da iş imkanı sağlamaktadır. Öğretmenlikten iş hayatına atılmış olmasının da etkisiyle eğitime büyük önem veren Ali Akkanat, kurduğu 'Akkanat Eğitim ve Sağlık Vakfı' ile Türkiye genelinde yaptırdığı 10 okulun yanı sıra, ihtiyaç sahibi binlerce öğrenciye de burs sağlamaktadır.

Ali Akkanat bir yandan ülkemizin çeşitli yerlerinde yaptırdığı okul ve yurt binaları ile ilköğretim ve ortaöğretimin fiziki sorunlarını çözmede devlete önemli katkılar sağlamaya devam ederken diğer yandan da özellikle son yıllarda ülkemizde üniversiteleşme sürecinin tamamlanması ve yükseköğretimin gelişmesine yönelik çabaları ile de örnek bir işadamı profili çizmektedir.

Ali Akkanat gelişmesinde büyük katkı sağladığı Selçuk Üniversitesi Beyşehir Meslek Yüksekokulu'nun yanı sıra, yaklaşık 25 milyon TL harcayarak, yine Selçuk Üniversitesi ve Beyşehir'e, lisans eğitimi verecek Beyşehir Ali Akkanat Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, Kamil Akkanat Uygulama Oteli ve 500 yatak kapasiteli yükseköğrenim kız yurdunu kazandırmıştır. ***"Maddiyat, hedefleriniz için bir araçtan başka bir şey değildir. Önemli olan insanların içinde iyi bir şeyler yapma isteğinin olmasıdır..."*** diyen Ali Akkanat'ın ülkemizde ve doğup büyüdüğü topraklarda üniversiteleşme sürecinin başarıyla yürütülüp tamamlanmasında bundan sonraki dönemlerde de katkılarını esirgemeyeceği, organik tarıma yönelik eğitim verecek "uygulamalı ziraat fakültesi" yaptırma hedefini açıklamasından da anlaşılmaktadır. [5]

5 Selçuk Bakış Dergisi 14. sayı, s. 66-73.

Bir Eğitim Sevdalısı; Ali Akkanat Kimdir?[6]

Ali Akkanat 1952 yılında Beyşehir'de doğdu. 1970-76 yılları arasında Türkiye'nin çeşitli yörelerinde ilkokul öğretmeni olarak, 1976-85 yılları arasında da Almanya'da Türkçe öğretmeni olarak görev yaptı. 1985 yılında 14 yıl süren öğretmenlik hayatından ayrılarak, Almanya'da ilk girişimci Türkler arasına giren Ali Akkanat, Almanya'da AYTEX firmasını, İstanbul'da BEYTEKS Konfeksiyon şirketini kurdu.

Doğduğu köyü, Beyşehir'i ve Konya'yı hiç ihmal etmeyen Ali Akkanat, Anadolu'nun tekstil sektörüne ait en büyük entegre tesisini Beyşehir'de kurarak, kendi yöresinin insanlarına sosyal ve ekonomik yönden büyük katkıda bulunmuştur. Diğer taraftan Seydişehir ilçesinde ayrı bir konfeksiyon fabrikası kurmuştur. Ali Akkanat'ın daha sonra kurduğu diğer şirketlerle birlikte 1992 yılında AKKANAT HOLDİNG bünyesi oluşmuştur Tekstil sektöründe büyümeyi sürdüren Ali Akkanat diğer yandan Turizm sektöründe yatırım yapmak üzere Beytur şirketini kurmuştur. Bu sektörde 1989 yılında ilk otel yatırımına başlayarak 1992 yılında "Clup Hotel Sirene" yi hizmete açmıştır. Turizm sektörünün önemli bir halkası olan golf turizmine yönelen Ali Akkanat, bu amaçla Antalya Golf Kulübü Turizm A.Ş.'yi kurarak 2002 yılı itibariyle 1300 dönüm üzerinde Türkiye'nin en büyük golf sahasını işletmeye açmıştır. 2005 yılında Kempinski Hotel The Dome açılarak aynı zamanda çağdaş otel tasarımının da en modern yönlerini göstermiştir. Yine aynı yıl içinde holding bünyesinde Isparta Sirene Davraz Hotel açılarak Akkanat Holding turizm sektöründe de bir dev olduğunu kanıtlamıştır.

Akkanat Holdinge ait şirketler, ülkemizde tekstil, turizm, inşaat ve gıda sektörlerine bugüne kadar 400 milyon dolarlık yatırım yaparak ülkemize her yıl 130 milyon dolara yakın ihracat ve turizm geliri sağlamaktadır. Akkanat Holding bünyesinde toplam 3500 kişi istihdam edilmektedir.

Ali Akkanat ülkesinin kalkınmasına yönelik eğitim ve sağlık hizmetlerine destek olabilmek için 1993 yılında 'AKKANAT EĞİTİM VE SAĞLIK VAKFI'nı kurmuştur. Bugüne kadar 4000'in üzerinde üniversite öğrencisine karşılıksız burs sağlayan AKKANAT VAKFI her yıl yaklaşık 600 öğrenciyi desteklemeyi sürdürmekte ve burs verdiği öğrencilerin başarılarını da yakından takip edip, mezun olanlara bünyesinde iş imkânı sağlamaktadır. Bu vakıf eliyle İlköğretim Okulu, Anadolu Lisesi ve Çok Programlı Lise olmak üzere 9 okul ve 1 YİBO(Yatılı İlkögretim Bölge Okulu), 1 Yüksekokul ve ona ait -Uygulama Oteli ve 500 öğrencilik Beyşehir Yükseköğrenim Kız Yurdu yaptırarak eğitime büyük destek sağlamıştır.

6 A.g.e. s.73.

Diğer taraftan Akkanat Eğitim ve Sağlık Vakfı, Beyşehir Devlet Hastanesinin ek bina inşaatı ile iç donanımlarını yaparak yörenin sağlık hizmetine katkıda bulunmuştur. Ülkemizin başarılı bir geleceğe ancak iyi eğitim almış başarılı öğrencilerin yetişmesiyle ulaşacağına inanan Ali Akkanat, ülkesinin yurtdışında tanıtım ve başarılarından dolayı 2000 yılında Cumhurbaşkanı tarafından "DEVLET ÜSTÜN HİZMET" madalyasıyla onurlandırılmış, Selçuk Üniversitesi Rektörlüğünce 2002 yılında 'FAHRİ DOKTORA' unvanı verilmiştir. 2007 yılında T.B.M.M'nden eğitime verdiği katkılardan dolayı 'ÜSTÜN HİZMET MADALYASI' ile onurlandırılmıştır.

ÜNİVERSİTE-SANAYİ İŞBİRLİĞİ VE TEKNOKENTLERE BAKIŞ

Mehmet KONUK *
Aziz ÖZTÜRK **

Selçuk Üniversitesi Beyşehir Ali Akkanat MYO
** Muhasebe Program Başkanı*
*** Yönetim ve Organizasyon Bölüm Başkanı*

"Memleket için, ön planda sanayinin kurulması bitmedikçe, her yönden yüksek rahatlığa kavuşmanın imkanı yoktur."
M. Kemal Atatürk

Üniversite kavramı, Ortaçağ dönemlerinden bu yana hiçbir politik ve dini baskı unsuru olmadan çeşitli fikirlerin tartışıldığı, görüş alışverişlerinde bulunulan kurumlar olarak algılana gelmiştir. Eflatun, Aristo gibi Ortaçağ bilginlerinin oluşturdukları tartışma ortamlarının devam ettirilmesini amaçlayan bilim ve düşünce merkezleri olarak benimsenmiştir. Ortaçağ dönemlerinden bu zamana kadar bilimsel ve politik tartışma merkezleri konumunda yer almış olan bu tüzel kurumlar günümüzde de aynı görevi ifa ederek gelişimlerini sürdürmektedir. Tüm bu zaman içerisinde Latince ismi "Üniversitas" olan bu kurumlar, ismi çerçevesinde değişik yapılanma ve örgütlenmeye gitmişler ve kurumsal kimliklerini geliştirerek bilimsel uygulama yuvalarına dönüşmüşlerdir. Üniversite ortamları felsefi akıl ile pozitif bilimin buluştuğu ve bilimsel verilere dönüştüğü kurumsal yapılanmalar olarak işlevini gelişerek sürdürmektedirler. Bu yapılanma süreci,giderek daha küresel bir hal alan Dünya Ekonomisi ve Sanayisinde de kendini göstermekte ve bu bağlamda Üniversite-Sanayi İşbirlikleri artmakta ve bu amaca yönelik ar-ge bölümleri kurulmaktadır.

Toplumsal kalkınmanın sağlanması ve bu kalkınma sonucu toplumsal refahın yakalanması ancak bilimsel ve teknolojik imkanların en optimal şekilde kullanılması ile mümkündür. Bilimsel ve teknolojik imkanların bulunup ortaya çıkarılması da üniversitelerin bir görevidir. Üniversitelerin de böyle bir çalışma içerisinde olması için çağdaş yapılanmasını tamamlamış, bilimsel düşünce ve üretim argümanlarını destekleyen, politikadan arındırılmış bir bilimsel devlet anlayışının perspektifi ölçüsünde yapılabilinir.

Üniversiteler, bulundukları konum ve yer gereği bilimsel veri üretmek

ve araştırma–geliştirme konularında çaba harcamak zorundadırlar. Çağdaş üniversite anlayışı, düşünen, düşündüren, üreten ve ürettiren, optimal beyin verimliliğini yakalamaya çalışan bir anlayıştır. Çağdaş üniversite anlayışı bilimin nerelerde, nasıl kullanılacağını öğreten ve uygulatan bir üniversite anlayışıdır. Bu bağlamda üniversitelerde üretilen teorik ve uygulamalı bilimin uygulama alanlarına yansıtılması için üniversitelere eş değer tüzel ve kurum kişiliği olan Uygulamalı Bilim Araştırma ve Geliştirme Merkezlerinin daha yaygın hale getirilmesi gerekmektedir. Üniversitelerde geliştirilen teorik ve bilimsel uygulama alanlarından biri de hiç şüphesiz sektörel sanayi dediğimiz reel sanayi sektörüdür. Reel sanayi sektörünün gelişmesi için de mutlaka üniversite ile işbirliğine gidilmeli ve Üniversite-Sanayi İşbirliği geliştirilmelidir. Bir çok gelişmiş ülkede üniversite-sanayi işbirliği sanayicinin gelişim isteği doğrultusunda ihtiyaca cevap verirken, sanayinin teknolojik gelişimine ve bu doğrultuda yeni patent haklarının elde edilmesi konusunda kazançlar sağlamaktadır.

Sanayisi gelişmiş batılı ülkelerde üniversite-sanayi işbirliği 1970'li yılların hemen başında başlamıştır. 1970'li yıllardan sonra Dünya Ekonomisinde yaşanan süreli büyüme ve Global Pazarların ortaya çıkması sonucu sanayi kesimi yeni teknolojik gelişmeleri yakından takip etmek ve sanayi üretiminde dışa bağımlı teknolojiden kurtulmak için üniversitelerle işbirliği arayışlarına girmişlerdir. Sanayi kesiminin üniversiteler ile birlikte işbirliği arayışına girmeleri üniversiteleri daha farklı Ar-Ge çalışmalarına yönlendirmiş, üniversiteler kendi bünyelerinde yeni Sanayi İşbirliği Bölümleri yapılanmasına girmişlerdir.

Üniversite-Sanayi İşbirliği hem ulusal ekonomik dinamiklerin harekete geçirilmesi ve ekonomik değerlerin optimal verimlilik çerçevesinde kullanılması, hem de yerel ekonomik değerlerin keşfedilmesi ve buna paralel olarak yerel kalkınma dinamiklerinin kullanılması açısından son derece önem arz etmektedir. Üniversiteler bilgi üreten ve bu bilgiyi insanlar yararına sunan toplumsal kamu yararı oluşturan bilim merkezleridir. Üniversitelerin toplum yararına bilgi oluşturma çabaları, sanayinin de bir nevi çıkış noktası olmaktadır. Sanayi üretiminin daha verimli, kaliteli ve düşük maliyetli gerçekleşebilmesi için mutlaka üniversite-sanayi işbirliği yapılmalı ve toplumda optimal beyin verimliliği sağlanmalıdır.

Üniversite-Sanayi Buluşma Noktası; Teknoparklar

Teknoparklar ilk defa Amerika Birleşik Devletlerinin Californiya Eyaletinde Silikon Vadisinde ortaya çıkmıştır.(Bilim ve Teknoloji Parkları) Daha

sonraları İngiltere ve Almanya'da yaygınlaşmış olan bu bilim ve teknoloji parkları Üniversitelerin sanayi ile işbirliği yapabilmesi konusunda gerekli çalışmaların teknolojik ve bilimsel alt yapılarını oluşturmuşlardır.

Türkiye'de teknoparkların gelişimi oldukça yenidir. İlk teknopark 1991 yılında ODTÜ bünyesinde kurulmuştur. Türkiye'de sanayileşme sürecine bakıldığı zaman bu sürecin hızlandığı dönemler olan 1980'li yıllardan itibaren de Üniversite-Sanayi İşbirliği arayışları hızlanmış ve nihayetinde bu sürecin ilk meyvesi olan ODTÜ Teknoparkı kurulmuştur. Aslında 1980'li yıllardan sonra genel anlamda Dünya Ticaret Hacminde meydana gelen artışlar ve Dünya Ekonomisinin sürekli büyümesi ve paralelinde sanayileşmenin artması, hem Dünya'da, hem de Türkiye'de sanayici kesimi üniversitelerle işbirliğine mecbur kılmıştır. Özellikle 1970'li yıllardan itibaren Amerika Birleşik Devletlerinde ve Avrupa Ülkelerinde elektronik sanayileşmenin gelişmesi ve bu gelişim ışığında ileri teknoloji ürünlerinin dünya piyasalarında baş göstermeye başlaması nedeni ile az gelişmiş ülkelerin yüksek maliyetleri nedenleri ile teknoloji transfer edememesi, sanayicileri üniversiteler ile yeni işbirliğine sürüklemiştir. Bu ülkelerden birisi de Türkiye'dir. Türkiye 1980'li yıllardan sonra benimsediği dışa açık büyüme modeli ile hızlı bir sanayileşme sürecine girmiş ve beraberinde de üniversite-sanayi işbirliği modelleri üzerinde araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. İşte teknokentler bu arayışların bir ürünü olarak ortaya atılan model yapılanmalardır. Türkiye'de üniversite-sanayi işbirliğini geliştirmek amacı ile 26.06.2001 tarihinde 4691 Sayılı Kanun ile Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu çıkarılmış ve bu yasa çerçevesinde Teknoparklar kurulmuş ve kurulmaya devam etmektedir. Aralık 2009 itibarı ile Türkiye'de halen 34 adet teknoloji geliştirme bölgesi bulunuyor ve bunların 19 u şu anda faal durumdadır.

Türkiye'de en son açılan teknoloji geliştirme bölgelerinden biri de şu anda Selçuk Üniversitesi bünyesinde bulunan Konya Teknokenti'dir. Üniversite-sanayi işbirliği yapılanmasının en son örneklerinden biri olan bu teknokentin ortakları Selçuk Üniversitesi, Konya Ticaret Odası, Konya Sanayi Odası, Konya Ticaret Borsası ve Konya Organize Sanayi Bölgesi Müdürlüğü'dür. Çok yakın tarihte açılmış olmasına rağmen bugün Konya Teknokentinde yaklaşık 100 e yakın firma Üniversite-Sanayi İşbirliği çerçevesinde yapılandırılan etkinliklerden ve avantajlardan yararlanmaya çalışmaktadır.

Türkiye'de Üniversite-Sanayi İşbirliğinin geliştirilmesi yönünde yapılan çabalar çerçevesinde kurulmaya çalışılan Teknokentlerin bu amaçlara ne kadar yardımcı olduğu ya da bu amaçların ne kadarının gerçekleştirildiği zaman zaman tartışma konusu olmuştur. Türkiye'de kurulan Teknoparkla-

rın ve Teknoloji Bölgelerinin bulunduğu çevrelerde sanayi kesimine tam manası ile adapte olduğu elbette söylenemez. Teknokentlerin bulunduğu bölgelerde verimli hale gelememesinin çeşitli nedenleri vardır.

Bu nedenleri kısaca şu şekilde özetleyebiliriz;

-Türkiye'deki küçük ve orta ölçekli sanayici kesimin mektepli olmamasından dolayı teknoloji geliştirme konusunda üniversitelerin önemini kavrayamamış olması

-Sanayi Meslek Kurslarının yeterli teknolojik alt yapılarının geliştirilememesi ve teknolojik gelişimden uzak kalınması

-Teknolojiye ve teknolojik gelişime açık bireylerin eğitim sistemi çerçevesinde yanlış mesleklere yönlendirilmesi ve meslek seçimlerinde çevresel faktörlerin etkin olması

-Finansal problemlerin sanayinin tüm aşamalarında giderilememesi

-Alt yapı yatırım alanlarının eksikliği

-Teknokentlerin ve Teknoloji Bölgelerinin öneminin yeteri kadar sanayici kesime ve küçük girişimcilere anlatılamaması

Türkiye'de sanayici-usta-kalfa-çırak ve beyin takımı ilişkilerinin yeniden yapılandırılması ve bu yapılandırma sonucu Dünya'da gelişen teknolojinin daha derinden algılanabilmesi için Sanayi ve Sanayici Zihniyet Devrimin yapılması gerekmektedir.

Üniversite-Sanayi İşbirliğinde Yaşanan Sıkıntılar

Türkiye'de üniversite-sanayi işbirliğinin istenilen düzeyde olmamasının çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenleri şu şekilde sıralayabiliriz

1-Üniversitelerin finansal sıkıntıları ve bu sıkıntılar nedeni gerekli Ar-Ge çalışmalarının yapılamaması

2-Üniversite personelinin özlük haklarının iyileştirilememesi

3-Yetersiz kampüs alanları ve teknoparkların gerekli araç-gereç donanımlarının tamamlanamaması

4-Büyük sanayi şirketlerinde görülen kurumsallaşma olgusunun küçük ve orta boy işletmelere yansıyamaması ve bunun sonucunda amatör yöneticilerin vizyoner açılım sağlayamaması

5-Türkiye'de kişi başına düşen yükseköğretim harcamalarının gelişmiş ülke seviyelerinden çok aşağıda olması

Türkiye Sanayileşme sürecine Cumhuriyetin kuruluşundan hemen sonra girmiştir. Daha önce de bir takım sanayi girişimleri olmuştur. Fakat Osmanlı Devletinin sürekli şekilde buhranda olması Türkiye'de sanayileşme sürecini Avrupa ülkelerine göre daha geç başlatmıştır. Avrupa ülkelerinde sanayileşme süreci 1800'lü yılların başında başlamış iken bu süreç Türkiye'de 1920li yıllardan sonra, daha doğrusu Cumhuriyetimizin ilanından sonra başlamıştır. Avrupa-Amerika İkilisine karşı Türkiye'de sanayileşme süreci ele alındığı zaman, sürecin başlangıç tarihleri dikkate alındığında yaklaşık 150 yıllık bir gecikmeden söz edebiliriz. Avrupa-Amerika ikilisinin sanayileşme sürecinde en önemli noktalardan biri de kuşkusuz bu sürecin üniversite eğitimi ve araştırmaları ile desteklenmesi noktasıdır. Düşünün ki; gerek Amerika'da, gerekse de Avrupa'da üniversitelerde sanayi ve ticaret bilgileri, muhasebe bilgileri okutulurken, Türkiye bu olgudan bir hayli uzak bulunuyordu. O yıllarda Batı'da üniversiteler sanayi üretimine ilgi duyup yol gösterir durumda iken, ülkemizde daha sanayileşme süreci başlamamıştı. Üniversite-Sanayi İşbirliğinin Türkiye'de henüz istenilen seviyelerde olmamasının temel nedenlerinden biri de budur aslında. Sanayileşme sürecinde üniversitelerin Sanayi Sektörünü algılayamaması, ya da sanayi sektör kesiminin üniversitelerin öneminin bilincinde olmaması gibi nedenlerdir.

Türkiye'de üniversite-sanayi işbirliğinin istenilen seviyede olmamasının nedenlerinden biri de kuşkusuz sanayi kesiminin hala ataerkil düşünce yapısının devam etmesi, yani çağdaş yönetim anlayışından uzak kalmalarıdır. Sanayi kesiminde yer alan bir çok orta ölçekli şirketin yönetiminin hala aile bireyleri tarafından yapıldığı ve yönetim anlayışının bu yapılanma çerçevesinde oluşturulduğu dikkate alınırsa sanayici kesimin üniversitelerin vizyonunu ve ufkunu anlayamayacağı açıktır. Gerçi son zamanlarda özellikle 1980'li yıllardan sonra üçüncü kuşak sanayici nesillerinin yurt dışında eğitim almalarından sonra bu yönetim anlayışı terk edilmeye başlansa bile etkileri hala günümüze kadar sürmektedir.

Türkiye'de sanayici ile üniversite akademisyenleri arasında bir pozitif sinerji istenilen seviyede henüz kurulamamıştır. Bunun belirgin ya da belirgin olmayan birçok nedenleri vardır. Bu nedenlerin arasında sanayi kesimi yöneticileri ile üniversite akademisyenleri arasında yaşanması muhtemel yönetim ve anlayış çatışması yatmaktadır. Özel sektör yöneticileri çekirdekten yönetim kadrosuna gelen insanlardır. Yaptıkları işin pratiğini daha iyi bilen insanlar olarak algılanmaktadırlar. Üniversite akademisyenleri ise daha çok teorik bilgiler üreten ve bu bilgileri başka bir yerde deneme fırsatı olmayan bilim adamlarıdır. Aslında üniversite-sanayi işbirliğinde pozitif sinerji yaratılamamasının temel faktörleri de burada başlamaktadır. Bu so-

runları aşmak içinde bu kurumların arasında sinerji oluşturacak eş güdüm merkezleri kurulmalıdır.

Türkiye'de üniversite-sanayi işbirliğinin istihdama etkilerinin ne olduğu hakkında yeterince alan çalışması yapılmamıştır. Bunun temel nedenleri arasında; Türkiye'nin toplumsal ekonomik oluşum ve etkilerini sayısal verilere dökebilecek düzeyde örgütsel veri tabanlarının olmayışıdır. Bugün bir çok üniversitenin bünyesinde teknoparklar oluşmakta ve bu teknoparklarda proje ve fizibilite yapan firmalar bulunmaktadır. Bu firmalar bünyesinde yeni istihdam alanları oluşturulmakta ve bu istihdam verileri maalesef bilinememektedir. Tüm bu bilgilerin sağlıklı yürütülebilmesi Üniversiteler, Ticaret Oda ve Borsaları, İş -Kur, SGK ve Sanayi Kesimi tarafından yeni bir plan ve çerçevede ele alınmalıdır.

Kaynaklar:

İnovasyon Kavramı,Üniversite-Sanayi-Devlet İşbirliğinde Üçlü Sarmal Modeli-Kemal Koç,Ahmet Metne

- Ege Bölgesi Sanayi Odası –Üniversite Sanayi İşbirliği Koordinasyon Kurulu 2005-2008 Faaliyet Raporu
- Türkiye'de Üniversitelerin Gelişim Süreci ve Bölgesel Dağılımı-Doç.Dr.Seval Sargın
- Üniversite-Sanayi İşbirliği-http://ekutup.dpt.gov.tr/bilim/
- Teknoparklar ve Kentsel Kalkınma-Ahmet Başalp, Erciyes Teknopark A.Ş.Genel Müdürü
- Türkiye'de Sanayileşme Olgusu-http://arsiv.mmo.org.tr/pdf/10198.pdf
- Teknoparklar ve Ar-Ge Destekleri-http://www.atonet.org.tr/yeni/index.php?p=668&l=1

BİLGİ EKONOMİSİNDE ÜNİVERSİTE-SANAYİ İŞBİRLİĞİNİN ÖNEMİ VE BÖLGESEL GELİŞME PARADİGMASINDA YAŞANAN DÖNÜŞÜM: TÜRKİYE'DE ÜNİVERSİTE VİZYONUNDA BÖLGENİN YERİ

Cem Okan TUNCEL

Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. İktisat Bölümü

ÖZET

Bu çalışma bölgesel gelişme sürecinde üniversite-sanayi işbirliğinin katkılarını incelemektedir. Günümüz bilgi çağı ekonomisinde bölgesel gelişme, bölge kaynaklarını rekabetçi üstünlükler sağlayacak teknoloji geliştirme faaliyetlerine yönlendirmek suretiyle olanaklı hale gelmektedir. Özellikle sanayinin Ar-Ge yapma olanağının sınırlı olduğu gelişmekte olan ülkelerde üniversite sanayi işbirliği ulusal ekonomiye rekabetçi üstünlükler kazandıran, bölgesel gelişmeyi teşvik eden yenilik yeteneğinin geliştirilmesinin en önemli kaynağı haline gelmektedir. Üniversite-sanayi işbirliği, Ar-Ge olanaklarını artırmak ve bu amaçla özellikle ileri teknoloji alanlarında üniversitenin insan gücü ile araç-gereç olanaklarından sanayinin yararlanmasını sağlayacak ortak araştırmalara girişmek olarak tanımlanabilir. Yeni fikirlerin yaratılması ve ekonomik faaliyetlere uygulanması olarak tanımlanabilecek "yenilik" ise, iktisadi büyümenin uzun dönemli performansının temel belirleyicisi olmaktadır. Doğrusal model olarak tanımlanan birinci kuşak yenilik kuramları yeniliği firmaların bünyesinde bilimin uygulanmasının doğal bir sonucu olarak ortaya çıkan süreçler olarak ele alırken, sistem yaklaşımını öne çıkaran ikinci kuşak modeller yeniliğin meydana geldiği işbirliği ağlarına odaklanmaktadır. Bu çalışmanın amacı, bölgesel gelişmenin rekabetçi bir temelde sağlanması için vazgeçilmez olan üniversite-sanayi işbirliğinin geliştirilmesine yönelik olarak politika seçeneklerinin ana unsurlarını belirlemektir.

Anahtar Kelimeler: Bilgi Ekonomisi, Bölgesel Gelişme, Üniversite-Sanayi İşbirliği, , Öğrenen Bölge,

1.Giriş:

Bu çalışmada bölgesel gelişme sürecinde üniversite-sanayi işbirliğinin katkıları incelemektedir. Günümüz bilgi çağı ekonomisinde bölgesel gelişme, bölge kaynaklarını rekabetçi üstünlükler sağlayacak teknoloji geliştirme faaliyetlerine yönlendirmek suretiyle olanaklı hale gelmektedir. Özellikle sanayinin Ar-Ge yapma olanağının sınırlı olduğu gelişmekte olan ülkelerde üniversite sanayi işbirliği ulusal ekonomiye rekabetçi üstünlükler kazandıran, bölgesel gelişmeyi teşvik eden yenilik yeteneğinin geliştirilmesinin en önemli kaynağı haline gelmiştir. Üniversite-sanayi işbirliği, Ar-Ge olanaklarını artırmak ve bu amaçla özellikle ileri teknoloji alanlarında üniversitenin insan gücü ile araç-gereç olanaklarından sanayinin yararlanmasın olanak tanıyarak ortak araştırmalara girişmek olarak tanımlanabilir. Yeni fikirlerin yaratılması ve ekonomik faaliyetlere uygulanması olarak tanımlanabilecek "yenilik (innovation)" iktisadi büyümenin uzun dönemli performansının temel belirleyicisi olmaktadır. Doğrusal model olarak tanımlanan birinci kuşak yenilik kuramları yeniliği firmaların bünyesinde bilimin uygulanmasının doğal bir sonucu olarak ortaya çıkan süreçler olarak ele alırken, sistem yaklaşımını öne çıkaran ikinci kuşak modeller yeniliğin meydana geldiği işbirliği ağlarına odaklanmaktadır. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde bilgi ekonomisinin temel özellikleri ele alınmıştır.İkinci bölümde küreselleşme sürecinde bölge ekonomisinin yeni yeri incelenmiş bu bağlamda bölgesel gelişme paradigmasında yaşanan dönüşüm ortaya konmuştur.Üçüncü bölümde üniversite sanayi işbirliği bölgesel gelişme paradigması bağlamında incelenmiştir.Türkiye'deki üniversite vizyonu ve bu vizyonun bölgesel gelişmeye katkıları sonuç bölümünde tartışılmıştır.

2.Bilgi Ekonomisi:

Bilgi yoğun ekonomilerde iktisadi büyümenin ve katma değerin temel kaynağı insan aklı ve buna bağlı olarak yeni fikirler olmaktadır. Bu bağlamda bilgi ekonomisi olarak tanımlanan dönem, değerin ve verimliğin tek kaynağının insan emeği olduğu Fordist fabrika sistemi temelli kapitalizme göre önemli bir ilerlemeyi temsil etmektedir. Nasıl feodalizmden kapitalime geçerken değerin ve üretimin kaynağı topraktan fiziki emek ve fiziki yeteneklere bağlı olarak örgütlenmiş fabrika sistemine geçmişse, bilgi ekonomisinde de bilgi, bilgi üreten insan emeği fiziksel emekle yer değiştirerek değerin en önemli kaynağı haline gelmiştir. Artık bilgi ekonomisi temelinde örgütlenen firmalar için çevreyle etkileşim ve firma içinde teknoloji üretme ile öğrenme süreçlerini yönetme işlevi öne çıkmaktadır. Bu yapı içersinde

Ar-Ge personeli, bilim insanları, mühendisler, işçiler yenilik sürecini ortaya çıkaran temel aktörler haline gelmişlerdir. Üniversite, araştırma kurumları, laboratuarlarla, firmalar arasındaki bilgi, akışı giderek artmış, firmalar bu dönüşüme bağlı olarak sadece üretimin gerçekleştiği alanlar olmaktan çıkmış yeni fikirlerin geliştirildiği, test edildiği ve üretime sokulduğu birer araştırma merkezlerine dönüşmüştür (Florida, 1995: 529).Bilgi toplumunun bilgi ekonomisi olarak tanımlayan ilk kişi Amerikalı ünlü iktisatçı Fritz Mahlup olmuştur. Mahlup, 1962 yılında yazdığı "*Amerika Birleşik Devletleri'nde Bilginin Üretimi ve Dağıtımı*" adlı kitapta Amerika gibi ileri endüstri toplumlarının yeni bir ekonomiye, bilgi ekonomisine doğru evrilmekte olduğunu ileri sürmektedir. Mahlup'a göre, yeni ekonominin temel özelliği endüstriyel ekonomide olduğu gibi mal üretimi değil bilgi üretimidir (Irzık 2005: 57–58).Bilgi toplumu kavramının isim babası Drucker'a göre ise; günümüzde bilgi anlamlı tek kaynaktır, geleneksel üretim faktörleri yani toprak, emek ve sermaye ortadan kalkmamıştır ama ikinci plana düşmüştür. Bu durumda bilgi ekonomisinin yaratığı en köklü dönüşüm; bilginin artık bilgiye uygulanması olmaktadır (Drucker 1993: 66). Bilgi ekonomisinin oluşumu çerçevesinde bilgi merkezi bir konum alırken bilgiye yaklaşım tarzları da değişme göstermektedir. Bilgiye yaklaşımda değişmekte olan konulardan birincisi üretimle bilginin kurulma biçiminde ortaya çıkmaktadır. Bir yandan bilgi emek ve sermaye gibi temel üretim faktörlerinden biri haline gelmektedir, öte yandan üretilmesi de üretime bağlı hale gelmektedir. İkincisi ise bilgiyi bilenden ayrılmış, nesnel, tarafsız, dünya hakkında şeyleştirilmiş olaylar halinde ele almaktan uzaklaşarak sahip olunan bilgiyi bilenle ilişkisi içinde anlamaya doğru adımlar atılmaktadır (Tekeli, 2005: 16). Birinci yaklaşımın sonucu olarak bilgi ve buna bağlı olarak teknoloji sanayi devriminden bu yana önemli bir konumda olmakla beraber yalnızca son zamanlarda temel üretim faktörü olmanın yanında üretimin de temel ürünü haline gelmiştir. Bilginin bu hem girdi hem de çıktı olma özelliği özellikle yüksek teknolojili öncü sektörlerde kendini göstermektedir (Luque, 2001: 187). İkinci yaklaşımın sonucu bilginin niteliğine yönelik ortaya çıkmaktadır. Bir üretim faktörü haline gelen bilginin öğrenme sürecindeki konumu bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Üretimde kullanılan bilgi iki gruba ayrılmaktadır. Bunlarda birincisi akışkan ve küresel düzlemde ulaşılma olanağına sahip olan kodlanmış bilgidir. İkincisi yerele gömülü olan, öğrenilmesi yakın bulunmaya bağlı olan, o yerin üretim tarihi ve kültürüyle yakından ilişkili olan örtük (tacit) bilgidir. Üretim alanında her yeni buluş bir kodlanmış bilgi yaratırken bir de örtük bilgi yaratılmaktadır (Tekeli, 2004: 47). Bilginin bu niteliği, bilgi ekonomisinin kavramsallaştırılmasında

ve iktisadi gelişime sorunsalı açısından gelişmekte olan ülkelerin teknolojik gelişme dinamikleri karşısında kendilerini konumlandırabilmelerinde evrimci iktisadın teknolojik gelişme yaklaşımının kaçınılmaz önemine vurgu yapmaktadır. Lundvall ve Johnson 1994'e göre bilgi şu şekilde sınıflandırılmaktadır. Neyi bilmek (know-what) olgular hakkındaki bilgi olarak tanımlanmaktadır. Nedeni Bilmek (know-why) doğa, toplum ve insanla ilgili yasa ve ilkeler hakkındaki bilgidir ve formal eğitim süreci ile kazanılmaktadır. Nasılı bilmek (know-how) bir şeyi yapmaya yönelik yetenekler bütünüdür ve yüz yüze ilişkiler biçiminde aktarılabilmektedir. Özellikle ilişkilere gömülü olarak aktarılabilme özelliği nedeniyle teknolojik gelişmenin yerelleşmesinin temel unsuru olarak ortaya çıkmaktadır. Kimi bilmek (know-who) kimin ne bildiğini ve kimin ne yapabileceğini bilmek (ağyapı bilgisi) şeklindedir ve bir ağyapının kurulması ve sürdürülmesinde temel bilgi kategorisi olarak ortaya çıkmaktadır. Özellikle son iki bilgi kategorisi küresel ekonomik gelişme sürecinde yerelleşmenin öneminin kavranmasına olanak tanımaktadır.Bilgini örttük yapısına yapılan vurgu teknoloinin kolaylıkla transfer edilebilen ve her firma ya da ülke ekonomisi için maliyetsiz elde edilebilecek bir kaynak olmadığının tersine ancak bilinçli bir çabaya bağlı olarak maliyet üstlenilerek elde edilebilecek eşitsiz dağılmış bir kaynak olduğunun anlaşılmasına olanak tanımaktadır.

3.Bölgesel Gelişme Paradigmasında Yaşanan Dönüşüm:

20. yüzyılda ulus devletlerin ortaya çıkması ile birlikte ekonomik yapı homojen bir ulusal devletin sınırları içinde tanımlanmaya başlamıştır. Bu paradigmaya bağlı olarak bölgesel olana bakış ulusal devlete referansla, bölgesel farklılıklara bakış ise ulusal ekonominin bütünleşmesinin önünde engel olup olmayacağı temelinde kurulmuştur. Daha sonra homojen bir ulusal ekonomi tanımına atıfla bölgesel farklılıkların aşılabilir bir sorun olduğu ve ulusal -devletin gelişmesi önünde bir engel olamayacağı anlayışı yerleşmeye başlamıştır.(Eraydın, 2002:3) .Ulusal devlet ve ulusal ekonomi paradigmasına bağlı olarak iktisat alan yazınında da kalkınma olgusu 20. yüzyılın son çeyreğine kadar ağırlıklı olarak makro faktörler çerçevesinde incelenmiş ve çoğunlukla, ulusal makroekonomik çevreyi yeniden yapılandırmaya yönelik politika seçeneklerinin belirlenmesi ile ilgili bir mesele olduğu düşünülmüştür. Ancak kalkınmayı ulusal çerçevede elen yaklaşımlar dışında ele alan ve kalkınmanın sadece makro iktisadi faktörlerle değil aynı zamanda belli bölgelerde gerçekleşen süreçler tarafından şekillendiğine dair görüşlerin 19. yüzyıldan itibaren ele alındığı görülmektedir. Bu

dönemde konunun ilk olarak iktisatçı Marshall tarafından ortaya atıldığı görülmektedir. Örneğin Alfred Marshall endüstriyel bölgelerdeki iktisadi kalkınmayı desteklemede "atmosfer"in rolünü vurgulamıştır. (Fikirkoç vd. 2007:2) Nitekim dışsallıkların ekonomik gelişme sürecindeki önemine ilk vurgu yapan iktisatçı da Marshall olmuştur. Karşılaştırmalı üstünlükler ve ölçek ekonomileri kentlerin oluşum süreçlerinde etkili olurken özellikle büyük endüstriyel kentlerin oluşumunda ise üretimde gerçekleşen pozitif dışsallıklar belirleyici olmaktadır. Nitekim dışsallıkları geniş bir kapsamda bireylerarasında gerçekleşen fiyat dışı bütün karşılıklı ilişkilerin toplamı şeklinde tanımlanırsa kentlerin oluşum süreçlerinde de pozitif dışsallıkların önemli bir rol oynamaktadır. .(Küçüker,1998:44) 2. Dünya Savaşı sonrası dönemde fordist birikim rejimine dayalı kapitaliste gelişme modeli, Keynesci toplam talep yönlü politikalarla desteklenirken gelişmiş merkez ülkelerde sınıfsal uzlaşmayı temsil eden sosyal politika uygulamaları ile gelir eşitsizliğini azaltmaya çalışan güçlü refah devleti, gelişmekte olan çevre ülkelerde ise devletin yol göstericiliğinde kalkınma girişimi olarak ortaya çıkmıştır.(Amin,2000:3) Ekonomik gelişme bölgesel boyutta planlama ve mekânın akılcı örgütlenmesi sorunu içinde ele alınmış, bölgesel gelişme bölgeler arası farklılıkları ortadan kaldırmaya yönelik, kaynakları yeniden dağıtan merkezi devlet yaklaşımı etrafında çözümlenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda bölgeler arası denge kavramı ekonomik kalkınmanın ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. 1970'li yıllarla birlikte; büyük ölçekli sanayi işletmelerine dayanan Fordist üretim sisteminin, hızla değişen teknolojik çevre şartları ve tüketici talebi karşısında hantal kalması sistemik bir kriz yaratmıştır. Merkez ülkelerde kar oranların düşmesinin yarattığı kriz ortamında arz yönlü iktisadi politikalar gündeme gelmiş Keynesci talep politikaları ve bunun en temel aktörü merkezi refah devleti sorgulanmaya başlamıştır. Krizin ilk yansımaları küresel üretimin mekânsal organizasyonundaki değişme biçimine olmuştur. Merkezdeki büyük işletmeler üretim tesislerini işgücü maliyetlerinin düşük olduğu gelişmekte olan ülkelere kaydırmaya başlamışlar bu ülkelerde bu gelişmekten faydalanabilmek için liberalizasyon politikalarını uygulamaya koyarak, merkezi kalkınmacı devlet paradigmasından, düzenleyici devlet paradigmasına geçiş yapmışlardır. Bu kriz ortamından kaynaklanan çevresel belirsizlik uyum gücü görece yüksek küçük ölçekli firmalara büyük firmalar karşısında rekabetçi üstünlükler sağlamıştır.1980'li yılların başından itibaren gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin imalat sanayileri inde küçük ölçekli firmaların ağırlığı artma eğilimine girmiştir.(Taymaz ,2005). Krizi daha da büyüyerek aşan firmalar etrafında tedarikçi konumda bulunan küçük firmaların sayısı artmıştır. Çe-

kirdek konumundaki bu büyük firmaların uyduları konumunda bulunan küçük firmalar teknolojik değişime ve tüketici taleplerindeki farklılaşmaya hızla uyum gösterebilme becerisi geliştirebildikleri ölçüde varlıklarını sürdürmeye devam etmişlerdir. Esnek üretim paradigmasının uluslararası rekabette belirleyici olduğu bu dönemde Almanya'da Baden Wüttemberg ve İtalya'da Emilia Romana gibi bölgelerin büyük Fordist işletme yapılarının aksine küçük firmalar ve yerel yönetimler arasında işbirliğine dayanan post-fordist örgütlenme biçimleriyle sağladıkları başarılar pek çok çalışmaya konu olmuştur. Bu bağlamda, özellikle Perroux'nun büyüme kutupları yaklaşımı 80'li yıllardan itibaren akademik alan yazında tekrar ilgi görmüş İtalya'daki firmalar arası ağ ilişkilerinin ve KOBİ'lerin ihtiyaçlarını dikkate alan politikaların önemine dikkat çekmiştir. (Fikirkoç vd. 2007:2)

Bunun sonucu olarak bölge kavramı ulus devlete referansla değil, küresel ekonomik sistemin bir alt birimi olarak tanımlanmaya başlanmıştır. (Eraydın, 2002:1 Yetmişli yıllarda yaşanan petrol şokunun ardından üretim sitemlerinde yaşanan değişim ile birlikte yani fordist üretim siteminden post-fordist üretim sistemine geçiş esnek uzmanlaşmayı da ortaya çıkarmıştır. "Esnek uzmanlaşma, kitlesel üretimin aksine nitelikli emek ve esnek üretim biçiminde, genel amaçlı makineler kullanılarak gerçekleştirilen çeşitli ürünlerin küçük ölçekli imalatıdır " (Altay ve diğ. , 2004:19). Esnek üretim sistemi gerek maliyetlerde sağladığı düşüş gerekse üretilen malların kalitesinde sağlanan artış sayesinde küçük ve orta ölçekli firmaların büyük ölçekli firmalarla gerek yurtiçinde gerekse yurtdışında rekabet etmelerinin önünü açmış ve aralarında ürün farklılaşması ve ağ yapısına dayanan sınaî kümeler oluşturmalarına neden olmuştur. (Altay ve diğ. , 2004:20) Hızlı teknolojik gelişme ortamında çevresel koşullara hızlı uyum becerisi küçük firmalar için uluslar arası rekabetin temel unsuru haline gelmiştir. Esnek uzmanlaşmaya dayalı küçük ölçekli isletmeyi karakterize eden baslıca unsurlar; basta bilgi teknolojileri olmak üzere daha karmaşık teknolojilerin üretim sürecinde kullanılması sayesinde talep dalgalanmalarına uyum yeteneği yüksek teknolojiler, çoğu kez bu teknolojileri kullanan vasıflı bir işgücü ve küçük ölçekli isletmeler arasında kurulan ağyapılar sayesinde geniş bir bilgi paylaşımı ve işbirliği olmaktadır. Yeni ürünlerin daha yoğun ve çeşitli bilgi ve teknoloji içermesi sonucu ürünün tasarlanması ve imal edilmesi süreci tek bir firmanın sınırlarını aşmaktadır. Bu nedenle firmalar kendilerine bilgi ve teknoloji paylaşma olanağı sağlayan bu tür ağyapılara daha çok eklemlenmektedirler Bu nedenle imalat sanayi bünyesinde "ağtipi sınaî örgütlenme (network-type industrial organization)" giderek daha fazla önem kazanmaktadır.(Taymaz 1996: 708) Bu örgütlenme modelinde

firmalar arasında formel ve enformel ağyapılara dayalı uzun süreli ve güçlü ilişkiler kurulabilmektedir. Bu ağyapılarına bağlı olarak küresel üretim sisteminin bir uğrağı olarak yeni sanayi odakları biçiminde tanımlanan kümelenmeler üzerine odaklaşan yeni ekonomik coğrafya yaklaşımına göre ekonomik faaliyetlerindeki kümelenmenin nedenleri uzmanlaşma büyüme ve içsel/dışsal ekonomilerle oluşan dış ticaret avantajlarıdır.(Elmas ,2001 :16) Paul Krugman yeni ticaret teorisinde, ölçeğe göre artan getiri ile yaptığı katkıya ek olarak aynı coğrafi alanda bulunan firmalarında aralarında oluşturacakları yatay ve dikey entegrasyon süreci ile birlikte tüketici, tedarikçi, firma ve kurumlar gibi aktörler arasında bir iletişim ve etkileşim süreci gerçekleşeceğini ve bu sürecin dışsallıklar yaratarak sanayinin mekansal dağılımını doğrudan etkileyeceğini belirtmiştir. Nitekim Krugman belirli bölgede gerçekleşen ekonomik aktivitelerin coğrafi yakınlıklarından kaynaklanan dışsal ekonomilerin ekonomik büyüme sürecindeki etkilerini analiz ederek bu alanda gerçekleşecek önemli gelişmelere öncülük etmiştir. Sanayinin mekânsal dağılımı konusunda ortaya çıkan bu yaklaşım "yeni ekonomik coğrafya (new economic geography)" olarak adlandırılmaktadır (Akgüngör ve Falcıoğlu,2005:5, Bilen,259). Firmaların bir araya toplanması girdi masraflarının azalması ve firmaların ölçek ekonomilerinin artmasına neden olacaktır. Bölge zamanla iş gücünün uzmanlaştığı, üretimim arttığı ve firmalar arasında bilgi akışının gerçekleştiği ve firmaları birbirlerinin dışsallıklarından yararlandıkları bir "niche" oluşturduğu bir bölge olacaktır (Çakmak,2006,51)Dışsallıkları temel alan yeni ekonomik coğrafya yaklaşımına ek olarak özellikle bölgesel mekanda "sosyal ilişkiler içinde gömülü olarak bulunan, "ticaret edilemez karşılıklı bağımlılıklar (*untraded interdependencies*)" biçiminde tanımlanan ve ortama özgü olan değerler, tecrübeler, yetkinliklerin güdelediği yenilikçi çabaların bölgesel rekabetçiliğin arttırılmasında belirleyici olduğu giderek daha fazla kabul edilir olmuştur. (Dosi,1988:226) Mekânsal yakınlığın ortaya çıkarttığı ağyapı dışsallıkları olgusuna bağlı olarak 1990'lı yılarla sanayi kümelenmeleri ve bu kümelerin yer aldığı bölgeler evrimci iktisadın teknolojik gelişme yaklaşımına dayanarak incelenmeye, yenilikçilik yetenekleri ve küresel üretim sistemi içerinde yer aldıkları değer basamağından daha yükseklere tırmanma olanakları bağlamında değerlendirilmeye başlanmıştır. Michael Porter'ın "kümelenme (cluster) " kavramını kullanmasıyla bölgelerin önemi akademik tartışmaların belirlediği sınırlarını aşarak politika yapıcıların ve özel sektör aktörlerinin dikkatini çekmeye başlamıştır. Bu koşullar bir araya gelerek sektördeki rekabetçi üstünlükleri yaratırken, aynı zamanda rekabetçi özellikler oluşturan sektörlerde kümeleneme ilişkisi meydana gelmektedir. Porter (1998)

göre "kümelenme birbiriyle ilişkili organizasyon ve kurumların belirli bir coğrafi alanda yoğunlaşmalarıdır. Böyle bir yoğunlaşma yüz yüze ilişkilerin geliştiği bilgi aktarım ağyapıları oluşturarak sektördeki yenilikçiliğin artmasına neden olmaktadır. Kümelenme süreci bölgesel gelişmenin ortaya çıkmasında etkili olurken küme içinde yer alan firmalar, küme dışındaki firmalara göre rekabetçi üstünlükler elde etmektedirler. Küme içinde bulunarak özellikle KOBİ niteliğindeki isletmeler yüz yüze ilişkiler içerisinde gömülü bulanan örtük bilgi paylaşım süreçlerini hızlandırarak çevresel etkenler tarafından yaratılan belirsizliğin etkilerini azaltma konusunda avantaj elde etmektedirler (Doloreux, 2004). Ayrıca coğrafi kümelenmenin firmalar arasında bilgi alışverişini kolaylaştıracağını, yeniliklerin yayılmasını sağlayacağını belirtmiştir. Scott (1992), Cooke ve Morgan (1993) ,bölgedeki ağ yapılarının temel özelliğinin bölgedeki kamu ve özel sektörü destekleyen kurum ve kuruluşları, teknolojinin yayılması, firmalar arası etkileşimin sağlanması ve yenilik odaklı firmaların bölgede yoğunlaşması gibi önceliklerin sağlanmasına yönlendirmek olduğundan ortaya koymaktadır.Bu bağlamda düşünüldüğünde bölgesel gelişmenin sağlamasında üniversitenin rolü daha çok bölgenin sahip olduğu kümelerde rekabetçi avantajların sürdürülmesine olanak tanıyacak teknolojik dönüşüm çabalarına vereceği desteğe bağlı hale gelmektedir.Bu nedenle üniversite sanayi işbirliği mevcut kümelerin geliştirilmesine olanak tanıyacak arayüz kurumların tasarlanmasına bağlı hale gelmektedir.

4.Bölgesel Gelişme ve Üniversite-Sanayi İşbirliğinin Önemi:

Bilgi çağı ekonomisinde üniversitelerin temel işlevi yalnızca bilgi ve insan kaynağı arz etmek değildir, bunun yanında bir girişimci gibi davranarak yeni firmalar ve fikri mülkiyet hakları yaratarak endüstriyel teknolojik tırmanmaya katkıda bulunmaktadır. (Leydesdorff ve Etzkowitz; 2001) Üniversitelerin temel görevi bir yandan eğitim ve öğretim hizmetleri vermek, diğer yandan da temel ve uygulamalı alanlarda araştırma yapmaktır. Yapılan araştırmaların temel amacı ise, bilgi üretilmesi ve mevcut bilgilere yenilerinin katılmasıdır. Üniversitelerin yaptıkları araştırmaların çoğunluğunu temel araştırmalar, bir kısmını ise uygulamalı araştırmalar oluşturmaktadır. Yürütülen uygulamalı araştırmalar ile sanayinin problemlerine pratik çözümler getirilmektedir. Diğer bir ifadeyle üniversiteler bir yandan yaptıkları eğitim-öğretim faaliyetleri ile sanayinin ihtiyaç duydukları Araştırma-Geliştirme (Ar-Ge) personelini yetiştirmekte, diğer yandan da araştırma yaparak sanayinin ihtiyaç duyacağı alanlarda bilgi üretmeye ça-

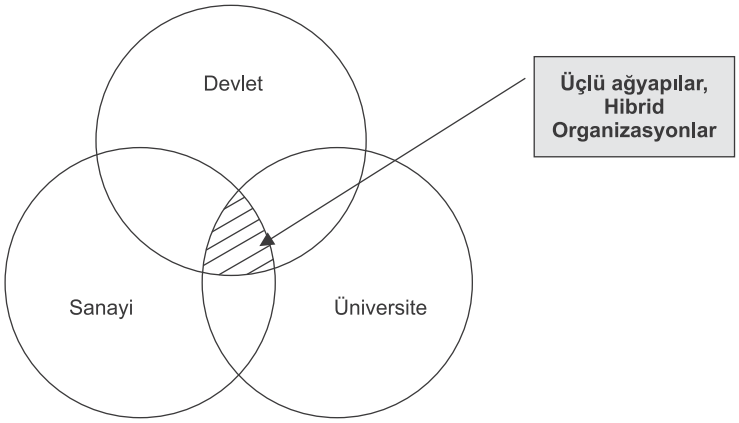
lışmaktadırlar. Bu bağlamda üniversiteler ister ulusal düzeyde olsun, ister bölgesel düzeyde olsun yenilik sistemlerinin merkezinde yer alan en önemli kurumlardır. Üniversite-sanayi işbirliği, Ar-Ge olanaklarını artırmak, yenilik kapasitesi geliştirebilmek ve bu amaçla üniversitenin insan gücü ile araçgereç olanaklarından sanayinin ileri teknoloji alanlarında ortak araştırmalara, özelleşmiş eğitim hizmetleri, teknolojik bilgi paylaşımlarıyla sanayi ile üniversite arasında kurulan karşılıklı etkileşim sürecidir. Bu etkileşimin en önemli öğesi tarafların bilgi paylaşımı sırasında etkileşimle öğrenme süreçlerine bağlı olarak sürekli bir öğrenen ilişki biçimi yaratabilmeleridir. Üniversite sanayi işbirliği faaliyetlerinin temelinde şu nedenler vardır.

1. Toplumun bir kamu yatırımı olan üniversite araştırmasının ekonomik değerini görmek istemesi
2. Ekonomik değer talebinin doğurduğu mali baskılar sonucu firma kaynaklarından ve işbirliği programları destek fonlarından yararlanma
3. İşbirliği kültürünün gelişmesi
4. Araştırmacıların kendi buluşlarının uygulanmasına ilgi duymaları
5. Firmaların üniversiteden araştırma talep etmeleri
6. Öğrencilere yeni fırsatlar yaratma
7. Sanayideki uzmanlıktan yararlanma

Üniversite sanayi işbirliğine Ulusal inovasyon Sistemi perspektifinden bakan üçlü sarmal yaklaşımı akademik girişimcilik, şirketler arası stratejik, ittifaklar, kamu-üniversite-şirket araştırma işbirliği, tesislerin ortak kullanımı gibi dinamik üçlü ilişkilerin olduğu ve bu ilişkilerin aracı kurumlar, ağyapılar ile yaratıcı organizasyonlara dönüştüğü bir modeldir. (Lebdesdorff, ve Martin 2006) Dünya artık üç aktörün rollerini üst üste bindirdiği, dayanışma ve işbirliğinin, sürekli iletişimin etkin olduğu bu modele kaymaktadır Üçlü sarmal, bilgi sürecinin, farklı noktalarda çok yönlü karşılıklı ilişkilerle sermayeye dönüştürüldüğü sarmal bir inovasyon modelidir. Modelin ilk aşaması sarmalın her üç kolunda stratejik ittifaklarla, firmalar arasında ikili ilişkiler veya üniversiteler tarafından ekonomik kalkınma varsayımının geliştirilmesi gibi iç değişimlerdir. İkinci aşaması bir sarmalın bir başkası üzerindeki etkisinin oluşmasıdır. Üçüncü ve son aşaması ise ileri teknoloji gelişimi için yeni fikir ve biçimlerle üçlü ağyapılar ve yaratıcı organizasyonların sarmalın üç kolunun etkileşiminden doğmasıdır. Üçlü sarmalda üniversite-sanayi-devlet ilişkileri nispeten eşit, birbirine bağlı ve sürekli etkileşim içinde, bir kurumun öbürünün rolünü alabildiği ve üstüne bindirebildiği kurumsal alanlar olarak tanımlanmaktadır. Üniversite, kuluçkalıklarla firma kurucu; sanayi, üniversiteler için eğitici ve devlet küçük

iş inovasyon araştırmaları ve başka programlarla risk sermayesi sağlayan bir rol üstlenmektedir (Etzkowitz, 2002'den aktaran Koç ve Metne,2007:9)

Şekil 1: Üçlü Sarmal Modeli



Kaynak: Koç ve Metne 2007

Türkiye'deki ulusal yenilik sistemi içinde başat konumda bulunan ve Ar-Ge yardımı konusunda uygulamacı kuruluş olarak belirlenen TÜBİTAK ve TTGV ile özellikle KOBİ'lere yönelik faaliyet gösteren KOSGEB, sanayi kesimi ile üniversite ve araştırma kuruluşlarını bir araya getirmek için "uygun ortam" oluşturmak üzere değişik yapılar kurgulamışlardır. Türkiye'de üniversite sanayi işbirliğinin çerçevesini üç temel kurum oluşturmaktadır

1. Teknoloji Geliştirme Bölgeleri (TEKNOPOL)
2. Teknoloji Geliştirme Merkezleri(TEKMER)
3. Üniversite Sanayi Ortak Araştırma Merkezi (USAM 2006 yılından itibaren İŞBAP)

TTGV tarafından Teknoloji Geliştirme Merkezi, KOSGEB'ten TEKMER(Teknoloji Geliştirme Merkezi) TÜBİTAK'TAN ÜSAM (Üniversite-Sanayi Ortak Araştırma Merkezi), Sanayi Bakanlığı'ndan Teknoloji Geliştirme Bölgesi modelleri uygulanmıştır. KOSGEB – TEKMER bünyesinde faaliyet gösterecek şirketlerin Ar-Ge kavramını bilmesi ve problemini tanımlama yeteneğini kazanmış olması gerekir. Teknoloji Geliştirme Bölgelerinden ise Ar-Ge kültürünü özümsemiş ve uygun yapılanmayı oluşturmuş firmalar ancak yararlanabilir. Bu modellerin hepsinin temel anlayışı taraflar için uygun ortam hazırlamaktır. Bunlardan USAM programı 2006

yılı itibariyle kapatılmış yerine "Bilimsel ve Teknolojik İşbirliği Ağları ve Platformları Kurma Girişimi Destekleme" (İŞBAP) programı oluşturulmuştur.(Göker , 2008)

Bölgesel gelişme sürecinde bölgesel yenilik sisteminin de temel unsurunu oluşturan üniversiteler merkezi bir öneme sahiptir. Üniversitelerin bölgesel gelişme sürecinde temel fonksiyonlarını aşağıdaki gibi sıralanabilir.(Çetin, 2007: 219)

- Bölgesel bilgi ekonomisi ve toplumunun destekleyicisidir.
- Ekonomik istikrarın önemli bir unsurudur.
- Bölgenin sosyal yaşamının temel gücüdür.
- Kültürel kaynakların temelini oluşturur ve güçlendirir.
- Bölgenin uluslararası işbirliği ve dışa açılmasında etkilidir.
- Yenilikçi aktiviteler ve girişimciliğin temel kaynağıdır.
- Üniversiteler, akademik girişimcilik yoluyla bölgesel ekonomide oldukça aktif bir rol üstlenebilir.

5.SONUÇ

Bilgi temelli üretime dayanan küresel kapitalizmin bir ağyapı bütünü içerisinde dünya ölçeğindeki mekânsal örgütlenmesine bağlı olarak, dünya ekonomisinde coğrafyanın öneminin azalacağı öngörüsünün tersine bölgeler yeni küresel ekonominin başat aktörleri haline gelmiştir. 20.yy büyük bir bölümünde başarılı ulusal ekonomilerin yanında bölgesel ekonomiler de kömür, demir gibi doğal kaynaklara dayalı olarak çelik, kimyasallar ile otomobil gibi dayanıklı tüketim malları üretimine bağlı olarak gelişme göstermişlerdir. Bu gelişmelere bağlı olarak küresel bilgi ekonomisinde rekabet edebilmek için firmalar işbirliği içinde rekabet stratejisini benimsemelidirler. Bu nedenlerden dolayı tüm dünyada dikkatler özellikle son 30 yıl içinde, elde edilen bilimsel bilginin üretim süreçlerine en kısa sürede aktarılmasına yönelik ittifaklara çevrilmiştir. Sanayide Bilimsel bilginin ve teknolojinin, üretilen ürünlerin kalite ve güvenilirliklerinin yükseltilmesi, ürün çeşidinin artırılması, müşteri ihtiyaç ve isteklerinin hızla karşılanması hatta yönlendirilmesi konusunda önemli bir üretim girdisi olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle, rekabette ayakta kalmak ve rekabet üstünlüğünü sürdürmek, isletmelerin ürünlerini, süreçlerini, yapılarını ve yönetim anlayışlarını sürekli geliştirmelerine bağlıdır. Bu çerçevede, üniversite-sanayi işbirliği rekabet

gücünü artırma ve sürdürmede hayati önem kazanmaya devam etmektedir. Kurulan üniversite ve yeni gelişmeye başlayan sanayi profili, karşılıklı güçlendirme yoluyla işbirliğinin kurumsallaştırılmasını ve basarili sonuçlar ortaya koymasını gerektirmektedir Bu strateji bağlamında bölgesel kümelerin önemi özellikle teknoloji geliştirme faaliyetlerine yönelik bilgi akışını hızlandırdığı için artmaktadır. Bu nedenle yenlikçiğin geliştirilmesine yönelik bölgesel politikaların önemi her geçen gün artmaktadır. Bölgesel gelişmenin, tüm paydaşların katıldığı bir yenilikçilik stratejisinin geliştirilmesine bağlı olduğu bilgi ekonomisinde, düşük ve orta düzey teknolojili tekniklerin egemen olduğu "geleneksel üretim bölgelerinin (*old industrial area*)" yoğun olduğu gelişmekte olan ülkelerde ulusal yenilik sistemin yetersizlikleri bölgesel gelişmeyi de tıkamaktadır. Evrimci, yenilikçilik temelli bölgesel gelişme paradigmasının öne sürdüğü gibi gelişmenin koşullar uygun olunca kilitlemiş (lock-in) bölgeleri yenilikçi bir bölge haline dönüştürecek aktörlerin kendiliğinden ortaya çıkacağı varsayımı geçerli olduğu ileri sürülemez (Tekeli 2008(b):305). Son verirken belirtilmesi gereken temel sonuç bölgesel gelişmenin sağlanması için üniversitenin bölgedeki diğer aktörlerle birlikte bir yönetişim platformu oluşturarak bölgesel gelişme iradesinin tüm paydaşlara yayılması gerektiği olmaktadır. Bu platform bir "Bölgesel İnovasyon Sistemi Stratejisi" geliştirmeli ve bu stratejinin uygulanmasından, üniversite sanayi işbirliğini koordine edecek arayüz kurum sorumlu olmalıdır. Böyle bir bölgesel gelişme stratejisinde üniversite sanayi işbirliği merkezi bir öneme sahiptir. Bu sürecin başarı ile gerçekleşmesi için üniversitelerin bilgi ekonomisinin dönüşüm dinamiklerini iyi anlamış bölgesel gelişmeyi hedefleyen bir üniversite vizyonu geliştirmeleri gerekmektedir. Ulusal İnovasyon sitemi içerisinde yerlerini konumlandırmakta beli ölçüde başarısız olan üniversitelerin bölgesel bir sistem içerisinde bölge paradigmasında yaşanan dönüşüme bağlı olarak bir yer elde etmeleri böyle bir vizyon temelinde gerçekleştirilecek bir stratejik planlama süreci ile olanaklı hale gelecektir.

Kaynaklar:

Altay, O. N., Gacaner A , Çatık N.,2004, Ege Bölgesinin Kalkınmasında Finansal Kurumsallaşma Araç Olabilir mi?,*Kentsel Ekonomik Araştırmalar Sempozyumu*,10-12 Eylül 2003 Denizli ss.16-42.

Amin, S., 2000, The Political Economy of The Twentieth Century, Montly Review, 52, June, 1-17.

Cooke,P and Kevin Morgan, 1993, The network paradigm: New departures in corporate and regional development, Environment and Planning D: Society and Space 11, 5, 543-564

Dawkins,J.,C.,2003, Regional Development Theory:Conceptual foundations, Classic Works, and Recent Developments",Journal of Planning Literature 132-172.

Dosi, G., 1988, "The Nature Of The İnnovation Process," İç Giovanni Dosi, Christopher Freeman, Richard Nelson, Silverberg and Luc Soete (Ed) *Technical Change and Economic Theory*, , Eds, 221-238. London: Pinter.

Drucker, P., 1993, Kapitalist Ötesi Toplum , (çev: B. Çorakçı), İnkılâp Kit. ,İstanbul

Etzkowıtz H. 2002. "The Triple Helix of University-Industry–Government Implications forPolicy and Evaluation", Working paper 2002-11, ISSN 1650-3821, Stockholm,

Eraydın, A.,2002, *Yeni Sanayi Odakları*, ODTÜ Mimarlık Fak. Yay. Ankara.

Fagerberg J., 2003, Schumpeter and the Revival of Evolutionary Economics, *Journal of Evolutionary Economics* No:13.

Fikirkoç ,A., Celikkol E. A. Tuzcu, 2007, Understandıng The Role Of Innovatıon System In Regıonal Development: A Lıterature Survey, 2nd International Conference on the Dynamics of Science and Technology Policies" 25–26 May 2007, Izmir, TURKEY

Florida, R., 1995, Toward the Learning Region, *Futures* ,27, 527-536.

Göker A. (2008) "Üniversite Sanayi Ortak Araştırma Merkezleri" *Cumhuriyet Bilim Teknik* 8 Şubat 2008

Irzık G., 2005, Bilgi Toplumu mu Enformasyon Toplumu mu? Analitik-Eleştirel Bir Yaklaşım, iç. Tekeli İlhan, vd. (der.) , *Bilgi Toplumuna Geçiş*, 2. Baskı, TÜBA Yay. ,Ankara

Kazdağlı, H., 1998, Yeni Bölgesel Gelişme Yaklaşımları Doğrultusunda Denizli Ekonomisi , ,iç. Celal Küçüker(Ed.), *Anadolu'da Hızla sanayileşen Kentler: Denizli Örneği,* İmaj Yayınevi,Ankara.

Koç K. , Mente A. (2007) "İnovasyon Kavramı Ve Üniversite-Sanayi-Devlet İşbirliğinde Üçlü Sarmal Modeli" http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/kkahm.pdf (Erişim:23.4.2010)

Kumral,Neşe, Barbaros,R.,Funda, Akgüngör,Sedef, Orhon,Ömer, 1998, *İzmir İmalat Sanayinin Üretim Potansiyeli Öğrenmeye Dayalı Bölgesel Kalkınma* Stratejisi,İzmir Ticaret Odası Yayını,İzmir.

Küçüker, C.1998, Kentsel Büyüme Dinamikleri ,iç.Celal Küçüker(Ed.), Anadolu'da Hızla sanayileşen Kentler: Denizli Örneği, İmaj Yayınevi,Ankara.

Leydesdorff, L. Etzkowitz, H. (2001). "The Transformation Of University-industry-government Relations." *Electronic Journal of Sociology*: 5, 4 (Erişim 9.05.2008)

Lebdesdorff, L. ,M. Martin (2006), "Triple Helix Indicators of Knowledge Based Innovation Systems, Introduction to the Special Issue", *Research Policy*, 35, pp. 1441–1449

Luque E, 2001, Whose Knowledge (economy) ?, *Social Epistemology*, vol:15, no:3, 187–200

Lundvall, B. Å. and Johnson, B.,1994, The Learning Economy, *Journal of Industry Studies*, .1,2, December 1994, 23-42.

Markusen, Yong-Sook Lee, DiGiovanna,S. (Eds).1999, Second tier cities: Rapid growth beyond the metropolis. Minneapolis: University of Minnesota Pres.

Piore, M. Sabel, C., 1984, *The Second Industrial Divide*, New York: Basic Boks

Porter,Michael E.,1990, *The competitive advantage of nations*.New York Free Pres.

Scot,Allen,1992, The collective order of flexible production agglomerations: Lessons for local economic development policy and strategic choice, *Economic Geography* 68,3:219-33.

Witt U 2006, Evolutionary Economis, Papers on Economics –Evolution, NO:0605, Max Planck Institute of Economics.

Taymaz E., 1997, Esnek Üretime Dayalı Bir Rekabet Stratejisi Geliştirilebilir mi? Türkiye'de Fason Üretim, *Petrol İş Yıllığı*, 1996, İstanbul: Petrol İş, 707-715.

Taymaz E. 2001 *Ulusal Yenilik Sistemi: Türkiye İmalat Sanayinde Teknolojik Değişim ve Yenilik Süreçleri,* TÜBİTAK/TTGV/DİE, Ankara.

Taymaz, E.2005, Are Small Firms Really Less Productive?, *Small Business Economics*, 25(5), 429-445.

Tekeli İ,2004, *Eğitim Üzerine Düşünmek*, 2. Baskı, TÜBA Yay. ,Ankara.

Tekeli İ 2005, Bilgi Toplumuna Geçerken Farklılaşan Bilgiye İlişki

Kavram Alanı Üzerine Saptamalar iç. Tekeli İlhan, vd. (der.) (2005) , *Bilgi Toplumuna Geçiş*, 2. Baskı, TÜBA Yay. ,Ankara

Tekeli İ., 2008a, "Bir Bölge Plancısının Çözmeye Çalıştığı Sorunun Karşısında Yaşadığı İç Huzursuzlukları" iç. *Türkiye'de Bölgesel Eşitsizlik Ve Bölgesel Planlama Yazıları*, İstanbul, Tarih Vakfı Yurt Yay.

Tekeli İ.,2008b, "Bölge Planlama İçin Adanmışlık Modeli: Durağan Bölgelerin Kilitlenmişliği Nasıl Çözülür?" iç. *Türkiye'de Bölgesel Eşitsizlik Ve Bölgesel Planlama Yazıları*, İstanbul, Tarih Vakfı Yurt Yay.

YÜKSEKÖĞRETİMİN FİNANSMANINDA ADALET

Yrd. Doç. Dr. Metin MERİÇ

Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Maliye Bölümü

I- GİRİŞ

Yükseköğretim hizmeti "yarı kamusal mal" özelliği göstermekle beraber, pozitif dışsal ekonomilere yol açması nedeniyle çoğu zaman kamu ekonomisi üretici birimleri eliyle gerçekleştirilmek durumundadır. Bu durum, yükseköğretim karma malının finansman yönünden "tam kamusal mal" şekline dönüşmesine neden olmaktadır. Daha açık bir deyişle, yükseköğretimde sosyal fayda ve maliyet unsurları bu alana devletin müdahalesini zorunlu kılmakta; devlet bu malların finansmanını tam kamusal mallarda olduğu gibi vergilerle karşılama yoluna gitmektedir.

Diğer taraftan yükseköğretimin kişisel getirisinin bulunması nedeniyle bu hizmetten faydalanan kişilere bir bedel ödettirmek de mümkündür. Bir ülkede yükseköğretim hizmetinin finansman yöntemini belirlerken, toplumsal faydayı azami seviyeye çıkartabilmek için nasıl bir yöntem izleneceğinin iyi tespit edilmesi gereklidir. Bu nedenle her ülkede her zaman geçerli bir finansman yöntemi bulmak oldukça zordur. Her ülke kendi gelişmişlik düzeyine göre bir finansman yöntemi uygulayabilmektedir.

Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülkede kaynakların kıt olması nedeniyle hiç bir alana sınırsız ve ölçüsüz kaynak aktarılması mümkün değildir. Burada finansman sıkıntısından bahsedilirken, Türkiye'nin nüfusu, milli geliri, ihtiyaçları ve önceliklerinin de göz önünde bulundurularak, sosyal faydası, sosyal maliyetinden yüksek olan optimum kaynak tahsisinin yapılamadığı kaydedilmektedir.

Yükseköğretimin finansman boyutunda paralı ya da parasız olmasının en önemli göstergesi adaletin sağlanıp sağlanamayacağıdır. Bu çerçevede yükseköğretim sistemlerine ülkemizde yöneltilen eleştirilerin çok büyük bir bölümü bu tür sistemin adaletsiz olduğu, düşüncesine dayandığı görülmektedir. Yükseköğretim çok büyük finansman kaynakları gerektiren bir süreçtir. Bu nedenle kesinlikle bedava değildir. Bu büyük kaynakları, ya vergi mükelleflerinin tümü ya da yükseköğretim hizmetinden fayda sağlayanlar karşılayacaktır.

II- Türkiye'de Yükseköğretim Hizmetinin Sunumu

Dünya genelinde yükseköğretime aşırı bir talep artışı görülmektedir. Dünya Bankası, UNESCO ve OECD gibi uluslararası kuruluşların raporlarına göre, dünyada yükseköğrenim gören öğrenci sayısı 1985 yılında yaklaşık 20 milyon iken, 1990'da 26 milyona, 1995'de 38 milyona yükselmiş ve 1995 yılından itibaren hızla artarak, 2001 yılında 85 milyonu aşmıştır. Bu sayının, günümüzde 100 milyonu aştığı tahmin edilmekte, 2020'de ise, 200 milyon düzeyine ulaşacağı öngörülmektedir.

Tablo 1: Yükseköğretim Okullaşma Oranları (%)

Ülke Grupları	1998-1999	2002-2003	2007-2008	2019-2020.
Düşük Gelirli Ülkeler	5	10	13	15
Orta Gelirli Ülkeler	13	22	25	35
Yüksek Gelirli Ülkeler	47	66	75	90
Tüm Ülkeler	16	26	30	40

YÖK; Stratejik Eğitim Raporu, Ankara-2007, OECD;Education at a Glance 2009: OECD Indicators - OECD © 2009 - ISBN 9789264024755 (www.oecd.org/ed+u/eag2008), Erişim Tarihi: 26.03.2010.

Eğitim hizmeti hiç bir ülkede, hiç bir zaman ekonomik anlamdaki maliyeti temel alınarak sunulmamaktadır. Bugün yükseköğretimi paralı bir mal gibi gören ABD ve Japonya' da bile devletin yükseköğretime büyük oranda katkıda bulunduğu bilinmektedir. Dünyada görülen yükseköğretim alanındaki yığınlaşma, yükseköğretim kurumlarının kurulması ve işletilmesinde özel kaynakların kullanılmasını gündeme getirmiştir. 1980'li yıllardan başlayarak artan talep nedeniyle yükseköğretim krizinin ortaya çıkmasıyla birlikte, yükseköğretim kurumlarının sayısının artırılmasında özel kesimden yararlanma eğilimi güç kazanmıştır.

Bu durumda, özel kesim tarafından yeni yükseköğretim sunum biçimleri gelişmeye başlamıştır. Bu gelişmeleri, yükseköğretimin yarı kamusal mal olma özelliğine de uygun bir hizmet olarak üretildiği biçiminde yorumlamak gerekir. Bu nedenle, bu sunum değişik ülkelerde farklı biçimler almaktadır. Özellikle 1990'lı yılların başından itibaren çöken sosyalist sistem ile birlikte bu ülkelerde gelişen bu süreç, Çin, Hindistan ve hatta Rusya'nın da katılmasıyla güçlenerek sürmektedir. Aynı zamanda sadece kamu kaynakları ile yükseköğretimini finanse edemeyen hemen tüm gelişmekte olan ülkeler de bu politikayı benimsemek zorunda kalmış ve sonuç olarak günü-

müzde birçok ülkede devlet ve özel üniversitelerden oluşan ikili bir yükseköğrenim yapısı ortaya çıkmıştır.

Dünya genelinde, özel yükseköğretim kurumlarında okuyan öğrencilerin oranı 1985'de yaklaşık % 18 iken, günümüzde % 30'a yaklaşmıştır (OECD: Education Data Base, Paris, 2005). Yükseköğrenimin özel olarak sunumunun yoğun olduğu ülkelerde özel kuruluşlarda yükseköğrenim gören öğrencilerinin oranı aşağıdaki tablo da verilmektedir.

Tablo 2: Seçilmiş Ülkelerde Özel Yükseköğrenim Kuruluşlarındaki Öğrencilerin Toplam Öğrenci Sayısı İçindeki Payı (%)

Ülke Adı	Toplam Öğrenciye Oranı
Güney Kore	80
Japonya	76
Hindistan	75
Brezilya	71
Filipinler	67
Kolombiya	64
Belçika	63
Endonezya	60
Şili	58

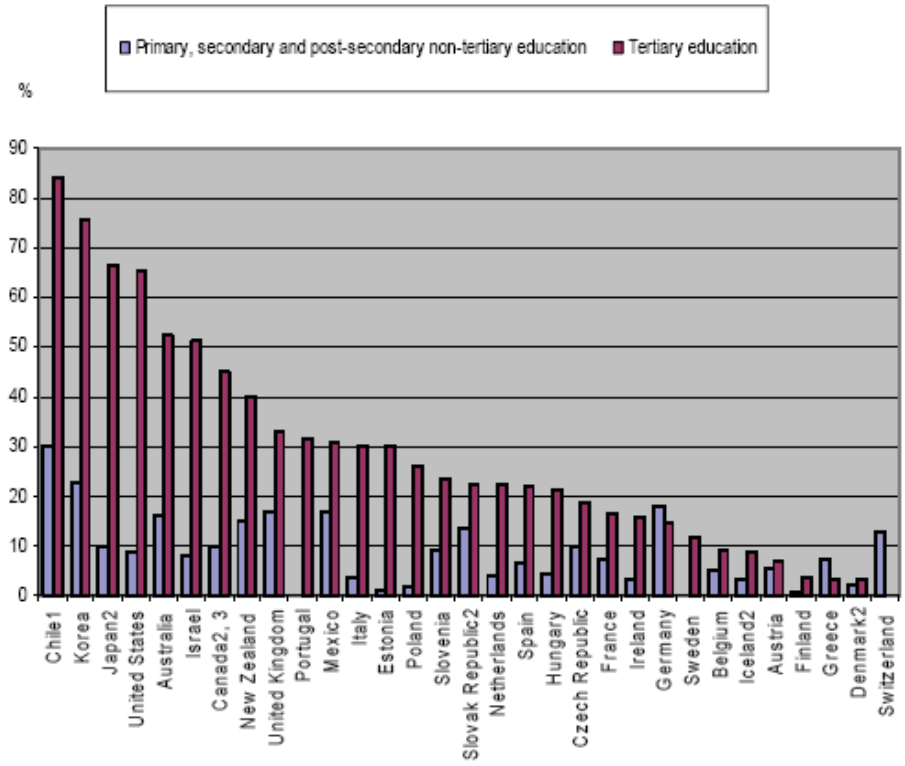
Kaynak: OECD: Education Data Base, 2005.

Bu süreçte özellikle Güney Kore 1960'lı yıllarda yaşamaya başladığı eğitim krizini, özel kesim kaynaklarını kullanarak aşmada en başarılı ülke olmuştur.

Özel kuruluşlar eliyle yükseköğretimin sunumu değişik biçimlerde gerçekleşmektedir. Bunlar arasında;

- Kâr amacı gütmeyen (non-profit) vakıf üniversiteleri (Harvard, Stanford).
- Kâr amacı güden (for-profit) kurum üniversiteleri (University of Phoenix, Devry University).
- Şirket (corporate) üniversiteleri (Motorola University, Oracle University).
- Sınır ötesi (transnational) üniversiteler (Nottingham, The Appollo Group).
- Sanal Üniversiteler (Tec de Monterrey).

değişik uygulamalar yer almaktadır.



Grafik 1: Eğitim kurumlarında özel harcamaların oranları(2005)

Kaynak: OECD; One Point Education, 2008 (www.oecd.org/edu/eag2008).

Yukarıdaki grafikte görüldüğü gibi ilk ve orta öğretimde kamu harcamalarının oranı özel harcamalardan yüksek iken, yükseköğretim kademesinde gelindiğinde durum değişmektedir. Bu kademede özel harcamaların toplam harcamalar içerisindeki payı yükseköğretim kademesinde diğer kademelerden daha yüksektir. OECD ülkelerinin hemen tamamında Yunanistan hariç bütün ülkeler için yükseköğretimin finansmanında özel harcamaların payının diğer kademelerdeki özel harcama paylarından çok daha yüksek olduğu ve örneğin Şili ve Kore'de yükseköğretimin neredeyse tamamının özel kaynaklarca sağlandığı görülmektedir. ABD'de ise ilk ve ortaöğretimin finansmanının %90'undan fazlası kamu kaynakları eliyle yürütülmekte iken yükseköğretimin finansmanında kamu kaynaklarının payı %30-35'ler seviyesine düşmektedir.

Türkiye'de ise, Cumhuriyet döneminden önce yükseköğretimin finansmanı büyük ölçüde devlet dışında yer alan vakıf kurumları eliyle karşıla-

nırken, Cumhuriyet sonrasında bu uygulama terk edilerek yerini tamamen kamu finansmanına bırakmıştır. Bunun sonucunda da yükseköğretimde büyük ölçüde finansman sıkıntısından kaynaklanan arzın talebi karşılayamaması problemi ortaya çıkmıştır.

Türkiye 50 yıldan beri vatandaşların yükseköğretim talebini karşılayamıyor. Dünyada yaşanan yükseköğretime yönelik artış talebi Türkiye'de de 1970'li yıllardan itibaren oluşmaya başlamış ve bu artış özellikle aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi 1990'lı yıllardan itibaren giderek artan oranda kendini hissettirmiştir. Fakat dünyada birçok ülkenin çözüm bulduğu artan bu talebi karşılama konusu ülkemizde aşılamamıştır. Çünkü bir nevi yükseköğretimde yaşanan darboğazın aşılabilmesinin, finansman probleminin halledilmesine bağlı olduğu görülememiştir. Bu nedenle de dünyanın vazgeçtiği tek bir finansman yöntemi o da kamu finansmanı mantığı ülkemizde uzun yıllar devam ettirilmiş ve bunun sonucunda da artan bu talep karşılanamamıştır.

Tablo 3: Türkiye'de Okul Çağındaki Nüfus, 2000-2025 (Milyon)

Yıllar	Okul Öncesi 3-5 Yaş	İlköğretim Çağı 6-14 Yaş	Ortaöğretim 15-18Yaş	Yüksek Öğretim 19-22 Yaş	Üniversiteye Giriş Yılı. 19 Yaş
2000	4.113	12.208	5.742	5.648	1.428
2005	3.865	12.015	5.425	5.540	1.358
2010	3.902	11.748	5.314	5.328	1.352
2015	3.777	11.543	5.171	5.257	1.347
2020	3.805	11.294	5.124	5.064	1.258
2025	3.655	11.268	4.956	5.077	1.258

Kaynak: YÖK; Yükseköğretim Strateji Raporu, Ankara, 2007, s. 39.

1990 yılında milli gelirinin % 2'si milli eğitim harcamalarına ayrılırken, bu oran inişli çıkışlı bir seyir izledikten sonra 2002 ve 2003 yıllarında önemli bir artış göstermiştir. 2003 yılında GSMH'dan eğitime % 2,87'si Milli Eğitim Bakanlığı ve % 0,96'sı YÖK'e olmak üzere toplam % 3,84 oranında pay ayrılmıştır. OECD ülkelerinde eğitime GSMH'dan ortalama % 5,9 oranında pay ayrıldığı ve öğrenci başına 6.361 dolar harcandığı göz önüne alındığında, artan bu oranların bile yetersiz kaldığı çarpıcı bir biçimde ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4: Eğitim Kademeleri İtibariyle Öğrenci Sayıları (1000)

	İlköğretim	Ortaöğretim	Genel Lise	Mesleki ve Tek.Lise	Yükseköğretim (Örgün)
1996-1997	6,389	2,623	1,158	980	813
1997-1998	9,102	2,130	1,166	964	878
1998-1999	9,512	2,281	1,283	998	930
1999-2000	10,029	2,316	1,400	916	964
2000-2001	10,481	2,362	1,487	875	1,028
2001-2002	10,478	2,579	1,673	906	1,086
2002-2003	10,332	3,024	2,038	986	1,168
2003-2004	10,480	3,015	1,942	1,073	1,217
2004-2005	10,565	3,039	1,937	1,102	1,288
2005-2006	10,674	3,259	2,076	1,183	1,411
2006-2007	10,847	3,387	2,142	1,244	1,446
2007-2008	10,871	3,245	1,980	1,265	1,655

Kaynak: Fatih Türkmen; **Yeni Yükseköğretim Sistemi İçin Bir Finansman Modeli Önerisi**, DPT Uzmanlık Tezi, Ankara, 2009, s. 2.

Son dönemlerde gerçekleştirilen ilave yatırımlarla sağlanan kapasite artışları öğrenci sayılarında artışı da beraberinde getirmiştir. 1998 dan 2008 e kadar geçen on senede üniversite öğrenci sayısı, yaklaşık %80'lik bir artışla 930 binden bir milyon 655 bine ulaşmıştır. Bu artış hem kamu hem de özel kesim tarafından giderilmeye çalışılmış ve bu çerçevede üniversitelerin sayısı 139'a ulaşmıştır. Bu sayının 45'i özel 94'i ise kamu kesimine aittir.

III-TÜRKİYE'DE YÜKSEKÖĞRETİM HİZMETLERİNİN FİNANSMANI

Eğitim-öğretim hizmetleri yüzyıllarca devlet bütçesinden karşılanması gereken bir kamu hizmeti olarak düşünülmediği için, vakıflar yoluyla fertler tarafından sağlanmıştır. 18. yy. da vakıf gelirlerinin devlet bütçesinin yarısına eşit olduğu tahmin edilmektedir (AKYÜZ, 1985; s. 90). Vakıf uygulaması yükseköğretim kurumlarında, 1984 yılından itibaren yükseköğretimin finansmanında yeniden başvurulan yöntem haline gelmiştir.

Cumhuriyet döneminde, yükseköğretim alanında ortaya çıkan ihtiyaçlara cevap aramak amacıyla yapılan reform niteliğindeki değişiklikler ile

birlikte, vakıf geleneği de medrese ile birlikte kaybolmuştur (KARATAŞ, 1989; s. 95). 1925 yılından itibaren bir tek yükseköğretim kurumu halinde bulunan "Darülfünun" un katma bütçe içerisine alınması ile birlikte (MGB, (1923-1991); s.133). Yükseköğretimin finansmanı kamu kesimi tarafından sağlanmaya başlamıştır. 1933 reformu ile birlikte, yükseköğretim kurumları MEB'na bağlanarak, bu kurumların bütçeleri de MEB bütçesi içerisinde yer almaya başlamıştır. 1946 reformu ise, yükseköğretim kurumlarına özerklik anlayışını getirmiştir. Bunun sonucunda, bu kurumlar tekrar katma bütçeli kuruluşlar haline getirilmişlerdir. 2003 yılından itibaren de, özel bütçeli idareler şeklinde, Genel Yönetim Devlet Bütçesi içerisinde yer almaktadırlar.

Yükseköğretim sisteminin hakim finansman kaynağının kamuya ait olduğu görülmektedir. Devlet gerek kurumlara direkt tahsisatlarla ve gerekse özel harcamalara yönelik sübvansiyonlarla eğitimin finansmanında ağırlıklı bir rol oynamaktadır. Toplam eğitim harcamalarının gelişmekte olan ülkelerde % 22'si, OECD üyesi gelişmiş ülkelerde ise %24'ü yükseköğretime ayrılmaktadır (UNESCO; 2005).

Türkiye'de ise aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi bu oranlar henüz daha ortalama seviyelere çıkarılamadığı görülmekle birlikte son on yılda Türkiye'deki en belirgin sosyal politika önceliklerinden birisi eğitimin her kademesindeki reform girişimleridir. Bu çabaların sonucu olarak 2000-2010 yılları arasında kamu eğitim harcamaları, Türkiye için reel olarak yaklaşık %100 oranında artarken artış oranı aynı dönem itibarıyla örneğin OECD ülkeleri için ortalama %42 düzeyindedir. Ancak toplam harcamalardaki artışta, özel eğitim harcamalarının payının artması önemli bir faktör olarak göze çarpmaktadır. Zira aynı dönemde kamu eğitim harcamalarının toplam eğitim harcamaları içerisindeki payı %96'dan % 80'e gerilerken OECD için de %80'den % 74'e düşme söz konusudur. 2004 yılı itibarıyla kamu eğitim harcamaları GSMH'nın %3.8'ü, özel harcamalar ise %0,3 seviyesindedir.

Tablo 5: Kamu ve özel eğitim harcamaları (GSMH yüzdesi - 2004)

	Kamu	Özel	Toplam
Türkiye	3.8	0.3	4.1
Ülkeler ort	5.0	0.7	5.7

Kaynak: OECD Factbook 2008

Bütçeden yapılan eğitim harcamalarının GSMH içindeki payı da 1997-2008 arası % 75 artmıştır. Aynı dönemde Milli Eğitim Bakanlığı harcamaların GSMH içindeki payı % 85 artarken bu oran yükseköğretim harcamaları için % 49 düzeyinde gerçekleşmiştir.

Tablo 6: Eğitim İçin Ayrılan Bütçe Ödeneklerinin Yıllara Göre Dağılımı (Cari fiyatlarla Bin TL)

Yıl	Bütçe Ödenekleri			Toplam Eğitim Bütçesinin	
	MEB Bütçe Ödeneği	YÖK+Üniversite Bütçeleri	Toplam	Konsolide Bütçe Payı (%)	GSMH Payı (%)
1997	510.063,6	202.352,4	712.416,0	11,2	2,4
2007	21.355.634,0	6.586.692,0	27.942.226,0	13,6	4,3
2008	22.915.565,0	7.318.284,6	30.233.849,7	13,6	4,2

Kaynak: Fatih Türkmen; Yeni Yükseköğretim Sistemi İçin Bir Finansman Modeli Önerisi, DPT Uzmanlık Tezi, Ankara, 2009, s. 1.

Türkiye'de de yükseköğretimin finansman kaynakları belirli dönemlerde uygulanan özel öğretim kurumları dışında, ağırlıklı olarak devlet tarafından karşılanmıştır. Devlet hem bizzat bu hizmeti üzerine aldığı gibi, özel yükseköğretim kurumlarına sübvansiyonda yaptığı görülmektedir. Devlet büyük ağırlıklı olarak halen yükseköğretimin finansmanını sürdürmektedir.

Yükseköğretimin finansmanı, devlet ve vakıf üniversiteleri itibariyle iki temel yöntemle yapılmaktadır. Anayasal olarak devlet üniversitelerinde kamusal finansman, vakıf üniversitelerinde ise özel finansman sistemi benimsenmiş bulunmaktadır.

Devlet üniversitelerinin finansmanı çeşitli kamu kaynaklarından karşılanmaktadır. Yükseköğretimin finansman sistemi esas olarak 2003 yılında düzenlenen 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile Genel Yönetim kapsamı içinde özel bütçe ile düzenlenmiştir. Bunun yanında, Döner Sermaye İşletmeleri, Araştırma geliştirme ödenekleri ile Kredi ve Yurtlar Kurumu'nun öğrencilere verdiği yardımlar ve TÜBİTAK'ın araştırma yardımları da yükseköğretimin finansmanı içerisinde yer almaktadır.

2547 Sayılı Kanunun 55. maddesi ile de üniversitenin gelir kaynakları aşağıdaki şekilde belirlenmiştir (YÖK, Eylül 1983; s. 63.)

- Her yıl bütçeye konulacak ödenekler,
- Kurumlara yapılacak yardımlar,
- Yayın ve satış gelirleri,
- Taşınır ve taşınmaz malların gelirleri,
- Döner sermaye işletmelerinden elde edilecek kârlar,
- Bağışlar, vasiyetler ve diğer gelirlerdir.

2005 verilerine göre devlet üniversitelerinin gelir kaynakları içinde bütçenin payı % 57, üniversite döner sermayesinin payı % 38, öğrenci katkısının payı % 4, diğer gelirlerin payı ise sadece % 2 dir. 1990 sonrası eğilime bakıldığında, bütçe finansman payının % 80'lerden bu düzeye düştüğü, döner sermaye gelirleri ile finansmanın ise % 20'lerden hemen hemen iki katına çıktığı görülmektedir. Bu çerçevede devlet üniversitelerinin finansman ihtiyacının büyük bir bölümü genel bütçeden karşılanmaktadır. 2007 yılı itibarıyla üniversite gelirlerinin yaklaşık yüzde 55,2'sini genel bütçe geliri, yüzde 32,2'sini döner sermaye ve yüzde 12,6'sını diğer özel gelirler oluşturmaktadır (DPT, 2009).

IV- Yükseköğretimin Finansmanında Adalet

Yükseköğretimin tam kamusal mal gibi düşünülerek vergilerle finansmanının sağlanması olarak ifade edilen parasız eğitimin, eğitim kademelerinden yükseköğretimde uygulanmasının uygun olmadığı yapılan bütün analizlerde belirlenmiştir. Parasız yükseköğretim sisteminden yana olanlar söz konusu harcamaların yararlananlar tarafından değil devlet tarafından yapılmasını savunmaktadırlar; ancak devletin bütçesi de vergi mükellefleri tarafından finanse edildiğinden, sorun yükseköğretimin mali külfetinin yükseköğretimden yararlananlar tarafından mı yoksa tüm vergi ödeyenler tarafından mı karşılanacağında odaklanmaktadır (Karakaş; 2005).

2010 Türkiye`sinde yükseköğretim yaşına gelmiş gençlerin (18-25 yaş arası) sadece %20'si, örgün, açıköğretim dahil edildiğinde de %30' a ulaşan bir yükseköğretim imkanından yararlanabildiği görülmektedir. Gelişmiş Batı ülkelerinde söz konusu oran yüzde 50`ye çıkmaktadır; diğer bir anlatımla ülkemizde her on gençten sadece biri yükseköğretim yapabilirken, Batı dünyasında her iki gençten biri bu imkana ulaşabilmektedir.

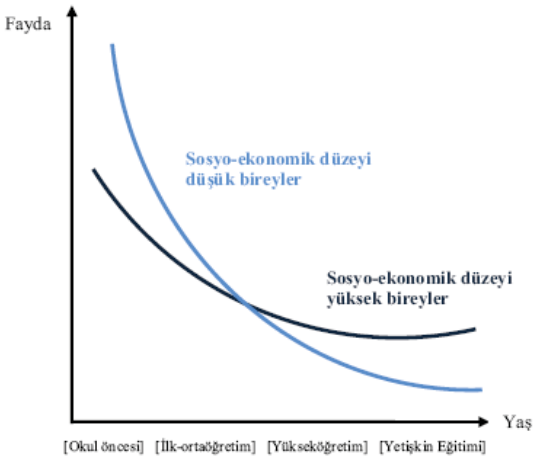
Paralı yükseköğretimin bütün dünyada eleştirilen en önemli yönü zeki çocukların paraları olmadığı için okuyamayacağı tezidir. Bu soruya söz ko-

nusu seçim mekanizması zeki çocuklara okuma imkanı veriyor diye cevap verebiliyorsak, ortada `bedava` yükseköğretimi savunmak için büyük bir sorun kalmayacaktır. Türkiye`de üniversite sistemine sadece daha zeki ve daha çalışkan öğrencilerin girebildiğini söylemek çok büyük bir iddia olmaktadır.

Sosyal eşitsizlik sistemi doğuştan hatta doğmadan çok daha önceleri, mesela bir ya da iki nesil önce işlemeye başlamaktadır. Yapmış olduğumuz birinci saptama, Türkiye`de yükseköğretim görebilme oranının %10'la sınırlı olduğu, bu %10'a girebilmenin de yolunun çapraşık eşitsizlikler sisteminin içinden geçtiğidir. Resmi istatistikler yükseköğretimde okuyan gençlerimizin çok büyük bir bölümünün toplumun en zengin birinci yüzde yirmilik bölümünden geldiğini belirlemektedir. Üniversitelerde ailesi mezrada oturan gençlere hiç rastlanmadığı gibi, köylülerin de oranı çok düşüktür. Çok büyük çoğunluk kent ya da kasaba kökenlidir; bu gerçek bile tek başına nüfusun yüzde ellisinin sistem dışında kaldığının kanıtıdır. Üniversite sınavlarını kazanmanın yolu genel olarak iyi bir liseyi bitirmekten, iyi bir lise de daha ilkokul sıralarında özel ders almaktan geçmektedir. Annesi, babası yükseköğretim görmüş gençler, evlerinde kitaplık bulunanlar bu yarışa çok avantajlı girmektedirler (Karakaş; 2005).

OECD'nin de bu konuda yaptığı bir çalışmada da yükseköğretime yapılan kamu harcamasının çoğu zaman gelir eşitsizliğini düzeltici etkisi olmayıp, birçok ülkede gelir eşitsizliğini arttırdığı ve varlıklı kesimleri öne çıkardığı belirtilmektedir (OECD, 2006b:11).

Grafik 2: Eğitim Kademeleri İtibarıyla Kamu Harcamalarının Bireylerin Sosyo-ekonomik Düzevine Göre Favdası



Kaynak: Schütz ve Wössmann (2006:11)

Grafikte eğitimin temel kademelerine yapılan kamu harcamalarının bireylere faydası sosyo-ekonomik düzeylerinden bağımsız olarak daha yüksek iken, eğitimin ileri kademelerine yapılan kamu harcamalarının faydası daha düşüktür. Bu düşüklük sosyo-ekonomik düzeyi düşük bireyler için daha fazladır (Polat, 2009). Diğer taraftan çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe gelirlerinin de arttığı görülmektedir. Aşağıdaki tabloda görüldüğü üzere bu durum ülkemiz içinde geçerlidir. Türkiye'de 25-64 yaş grubundaki çalışanların gelir düzeyi, eğitim seviyesi ortaöğretimin altında olanlar için 65 birim iken, yükseköğretim mezunları için 141 birimdir. Dolayısıyla, yükseköğretim mezunları eğitim düzeyi ortaöğretimin altında olanların yaklaşık olarak iki katından fazla kazanmaktadır. Aynı yaş grubundaki yükseköğretim mezunu kadınların gelir düzeyinin 164 birim iken, eğitim seviyesi ortaöğretimin altında olan kadınların gelir düzeyi 46 birim olarak yaklaşık olarak dört katı olduğu görülmektedir.

Tablo 7: 25-64 Yaş Grubunda İşgücünün Eğitim Düzeyi İtibarıyla Görece Kazançları (2007)

		Ortaöğretim Altı Mezunlar	Yükseköğretim Mezunları
Türkiye	Erkek	72	153
	Kadın	43	154
	Toplam	69	149
OECD	Erkek	79	156
	Kadın	75	153
	Toplam	78	152

(1) Ortaöğretim mezunlarının kazançları 100 olarak alınmıştır.

(2) Türkiye verisi 2005 yılına aittir.

Serdar Polat; Türkiye'de Eğitim Politikalarının Fırsat Eşitsizliği Üzerindeki Etkileri, DPT Uzmanlık Tezi, Ankara-2009, s. 41.

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi ekonominin geneli için geçerli olabilecek olan bireysel ve sosyal fayda ve maliyetler arasındaki farklılıklar, toplumun farklı bölümlerine değişik katsayılar (ağırlıklar) yüklendiğinde değişmektedir. Bir başka ifadeyle, en alt %20'lik gelir grubundaki hanehalklarına yönelik bir yükseköğretimin marjinal sosyal faydası en üst %20'lik dilimden çok daha fazladır. İşte yoksul ve başarılı öğrencilere yönelik desteklerin arkasındaki temel iktisadi motivasyon da budur. Bir anlamda bu destekleri ortalamalara dayalı olarak yapılan gelir transferleri olarak tanımlayabiliriz. Eğer yükseköğretimden yararlananlara maliyetlerin bir kısmını kendilerinin karşılamasının talep edilmesi haksızlık ise, bunun yükseköğretim almayanlardan talep edilmesi daha büyük bir haksızlıktır.

Diğer taraftan yukarıdaki durum çerçevesinde yükseköğretimin finansmanında bu eğitimden yararlananların paylarının artırılması yönündeki görüşlere yönelik en temel eleştiri de öğrenim ücretlerinin artırılmasının ödeme gücü olmayanlar için eşitsizlik yaratacağı ve eğitime eşit erişim imkânlarından mahrum kalacakları varsayımıdır. Ancak pek çok ülke verileri kullanılarak yapılan ampirik çalışmalar ise bu durumun tam tersini ortaya koymaktadır. Yukarıdaki tablolarda da gördüğümüz gibi öncelikle eğitimin bireysel geri dönüş oranlarının yüksekliği (farklı ülkeler ve kademeler için değişen oranlarda da olsa) artık bilinen bir gerçektir.

Bir başka gerçek ise yükseköğretim gören öğrencilerin ve ailelerinin ortalama olarak daha üst gelir gruplarına ve sosyo-ekonomik statülere sahip olmalarıdır. Yani, bir başka ifadeyle, ortada eğitim alan kişiler açısından oldukça karlı bir yatırım söz konusudur. Önemli oranda kamu kaynaklarından sübvanse edilmekte olan bu yatırımlardan faydalananlar ise gelir seviyeleri açısından avantajlı konudaki bireylerden oluşmaktadır.

Diğer taraftan mevcut parasız öğretim sisteminin finansman yapısından dolayı da adaletsiz bir yapı söz konusudur. Parasız öğretim demek vergi mükelleflerinin ödemesi anlamına geldiğinden, bu aşamada Türk Vergi Sistemi'nin yapısı analizde ön plana çıkmaktadır. Türk Vergi Sistemi incelendiğinde, sistemin yükünün orta gelir grupları tarafından çekildiği açıkça görülmektedir.

Başka nedenlerle savunulabilecek olan mevcut durum, yükseköğretim finansmanı söz konusu olduğunda sorunlar çıkarmaktadır. Ağırlıklı olarak toplumun ikinci yüzde yirmilik kesiminin ödedikleri vergilerle finanse edilen Türk yükseköğretim sistemi, sanıldığının aksine çok büyük boyutlarda eşitsizliğe neden olmaktadır. Diğer bir anlatımla, yükseköğretimden yararlanan üst gelir gruplarına ait ailelerin çocuklarının öğretim masrafları, daha düşük gelir grupları tarafından karşılanmaktadır. Sosyal adalet adına mevcut parasız yükseköğretim sistemi, düşük ve orta gelir gruplarından üst gelir gruplarına kaynak aktarımı anlamına gelmektedir. Bu iddianın da aksini ileri sürmek mevcut vergi sisteminin çok adil olduğunu ileri sürmek anlamına gelebileceğinden, aynı, öğretimde fırsat eşitliği örneğinde olduğu gibi, çok anlamlı bir iddia olmayacaktır.

Mevcut sistemdeki bu asimetrik durumu merkezi sınav sistemi (ÖSS) bir ölçüde düzeltme etkisine sahiptir. Şöyle ki, kısıtlı veya dezavantajlı sosyoekonomik arka plandan geliyor olsa dahi lise mezunları mezuniyetleri ile beraber merkezi sınava girme hakkına sahiptir. Ancak uygulanan sınav ile kişilerin ortaöğretim müfredatı boyunca öğrendikleri arasındaki iliş-

kinin giderek uzaklaşması neticesinde özel dershaneler üniversite seçme sisteminde çok önemli bir rol oynamaya başlamıştır. Yükseköğretimin kapasitesinin de öğrenci talebini karşılayamaması ile birlikte, özellikle ödeme gücü olanlar, bu ödeme güçleri ile paralel olarak dershanelere yatırım yapmaktadırlar. Aslında yükseköğretime yapması gereken yatırımı, yükseköğretim için neredeyse ön koşul haline gelen ve zaten yükseköğretimde parasız olduğu için dershanelere yapmaktadır. Ödeme güçlüğü içerisinde yoksul kesimler ise ilk merkezi sınavı aslında dershane aşamasında verip elenmektedirler (Türkmen, a.g.r, s.26). Mesela; asgari ücretle çalışan bir vatandaşın, zaten düşük olan gelirinden vergisini vermekte, düşük gelire sahip olması sebebiyle aslında belki de çok da başarılı olan çocuğunu dershaneye ve dolayısıyla üniversiteye gönderememekte ve bu vergi gelirleriyle kamu yükseköğretim sistemini finanse etmektedir.

Dolayısıyla, OECD çalışmasında da vurgulandığı üzere, bedava eğitim kendiliğinden eşit eğitim ve daha çok okullaşma oranını beraberinde getirmemektedir. Hatta Türkiye örneğinde bir aşama daha ileri giderek bedava eğitimin (dolaylı vergilerin yüksekliği, adaletsiz vergileme, dershane talepleri vb sebeplerle) eşit eğitim ve daha çok okullaşma oranını olumsuz etkilediğini söylemek mümkündür.

Kaynakça

DPT; Dokuzuncu Kalkınma Planı 2009 Yılı Programı, Ankara 2008.

Eser Karakaş;" Yükseköğretimin dönüşümü ve finansmanı" 2005-05-28 Zaman Gazetesi http://www.zaman.com.tr.

Fatih Türkmen; Yeni Yükseköğretim Sistemi İçin Bir Finansman Modeli Önerisi, DPT Uzmanlık Tezi, Ankara, 2009.

G. Schutz, L. Wossmann; Efficiency and Equity in European Education and Training Systems, Prepared by the European Expert Network in Economics in Education to Accompany the Communication and Staff Working Paper by the European Commission under the same title, (çevrimiçi) http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/eenee.pdf , 26 Nisan 2006. Serdar Polat; Türkiye'de Eğitim Politikalarının Fırsat Eşitsizliği Üzerine Etkileri, DPT Uzmanlık Tezileri Ankara 2009.

MGB; Bütçe Gider ve Gelir Gerçekleşmeleri(1923-1991), MGB 1993.

OECD: Education Data Base, 2005, http://www.oecd.org, Erişim Tarihi: 20.03.2010.

OECD; Factbook Education, 2009, http://www.oecd.org/site/0,3407,en_21571361_34374092_1_1_1_1_1,00.html, Erişim Tarihi: 18.03.2010.

OECD; "*Publicly Provided Goods and the Distribution of Resources*", Paris, 2006b, http://www.oecd.org, Erişim Tarihi: 28.03.2010.

OECD; Education at a Glance 2009: OECD Indicators - OECD © 2009 - ISBN 9789264024755 (www.oecd.org/ed+u/eag2008), Erişim Tarihi: 26.03.2010.

Serdar Polat; Türkiye'de Eğitim Politikalarının Fırsat Eşitsizliği Üzerine Etkileri, DPT Uzmanlık Tezleri Ankara 2009.

Şaban Karataş; "Vakıf Üniversitesi,", VII. Vakıf Haftası, Vakıf Mevzuatının Aksayan Yönleri, Kıbrıs Vakıf İdaresi Çalışmaları ve Türk Vakıf Medeniyetinde Eski Eserlerin Restarasyonu Seminerleri, Ankara, Vakıflar Genel Müdürlüğü Yayını, 1989.

UNESCO; Statistical Year Book, 2008, http://www.unesco.org/new/en/unesco/. Erişim Tarihi; 12.03.2010.

Yılmaz Akyüz; Türk Eğitim Tarihi "Başlangıçtan 1985'e", Ankara Üniversitesi, Basımevi, Ankara 1985.

YÖK; Stratejik Eğitim Raporu, Ankara-2007.

IV. OTURUM

Üniversitelerde Görev Yapan İdari Personelin Sorunları ve Çözüm Önerileri

İDARİ PERSONELİN ÖZLÜK DURUMLARI, ÇALIŞMA KOŞULLARI

Bekir ÇALIŞKAN

Çukurova Üniversitesi Rektörlüğü
Personel Daire Başkanlığı

Üniversite çalışanlarının özlük hakları içersinde son yıllarda öne çıkan en önemli sorunlardan birinin Üniversitede çalışan İdari personelin,hizmet gerekleri ve personel planlaması esas alınarak Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğine ilişkin usul ve esasları belirleyen Yönetmeliğin uygulanmasının standart şekle konup her yıl yada en fazla iki yılda bir defa olmak üzere mutlaka yapılması gerekmektedir. Yönetmeliğin yayımı tarihinden buyana bir çok değişikliğe uğraması ve yaklaşık 11 yılı bulan bir sürenin geçmesine rağmen maalesef bazı Üniversitelerde hiç yapılmamıştır. Bundan dolayı mağdur olan personel sayısı hiç de azımsanmayacak kadar çoktur. Yarımcı Hizmetler Sınıfında bulunan ve daha sonra Lise, Yüksekokul ve Üniversite eğitimini tamamlayan (hizmetli,hastabakıcı,vs.) bir kadroda bulunan ve 5.derece kadroyu işgal etmesine rağmen 631 sayılı kanun uyarınca lise mezunu 3.derece 9.kademesine inebilmekte, yüksekokul ve üniversite eğitimini tamamlayan memur ise 1.derece 4.kademesine inebilmekte fakat almaları gereken ek göstergeden (2200) faydalanamamaktadırlar. Yaklaşık 250 ile 400 tl. arasında kaybı bulunmaktadır. Uzun yıllar üniversitelerine hizmet vermiş ve emekliliği hak etmiş, Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğine uygun olarak çalıştığı üniversitede sınav açılmamasından dolayı memur arkadaşlarımız hayatlarının en önemli kararlarından biri olan emeklilik planından sırf bu yüzden ertelemek zorunda kalmaktadırlar. Hale hazırda geçim sıkıntısı içinde çalışanların ayrıca bu nedenden dolayı emekli olduktan sonra dahi ekonomik anlamda hayatlarını etkileyen bu yönetmeliğin standart bir şekilde yapılması bir nebzede olsada refaha çıkmalarını sağlayacaktır.

Yönetmeliğin uygulanmamasından dolayı; Kurumlar arası nakil ve açıktan atamalarda bir önceki yıl içerisinde emekli, nakil, istifa ve vefat gibi nedenlerle ayrılan personelin 2010 yılı için %50 daha önceki yıllarda ise %25 gibi bir kota konulması nedeniyle 657 sayılı devlet memurları kanunun 74.maddesi uyarınca nakil atamaların önü kesilmekte kısıtlanmaktadır.

Bu nedenle Üniversitelerin gerek öğrenci artışı gerekse yeni açılan Fakülte, Yüksekokul, Enstitü ve Araştırma Hastanelerinin ihtiyaçlarını sağlayacak personel ihtiyacını sıkıntıya sokmaktadır. Bu personel ihtiyacını da hizmet satın alınması yolu ile diğer adı ile Üniversite içerisinde özelleştirmede diyebileceğimiz durum ortaya çıkmaktadır. Üniversiteler gibi Eğitim yuvası olan ve teknolojiyi en yakından takip ederek gerek öğrencilerin eğitimi gerekse Ülkemizin geleceği gençleri yetiştirmesi gibi çok önemli bir görevi olan Üniversitelerimizin hale hazırda yıllarca emeğini vermiş ve bu görevleri layıkıyla yapabilecek kapasiteye sahip hem çalışıp hemde eğitimini tamamlamış personelin, Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği uyarınca sınav açılmayarak bu arkadaşlarımızı maddi anlamda mağdur ettiği gibi bu önemli görevleri hizmet satın alınarak ihale usulü ile konudan ve yapılacak işlerde ne kadar tecrübeli olduğu tartışılacak kişileri bu göreve getirmek ne kadar doğru bilemiyorum. Halbuki verilecek Hizmet içi eğitimlerle ki bu üniversitelerde çok daha kolay olur. Çünkü bu eğitimi verecek olan konunun uzmanları Öğretim Üyelerimizdir. Geriye sadece hocalarımızın bilgilerinden verilecek olan eğitimlerde idari personelin faydalandırılması kalıyor. Bu vesile ile hem eğitimli hem de bilgili elamanları görev alacağı birimler daha verimli ve daha başarılı hizmet verebilecektir. Açılacak sınavla hak ettiği kadroya ulaşan memur arkadaşlarımız hak ettikleri ek göstergeye inmeleri sonucunda da hem çalışırken hem de gönül rahatlığı ile emekli olduktan sonrada refaha ulaşmış olacaklardır. Elbet bu yönetmelik sadece Yardımcı Hizmetler Sınıfında bulunup Genel İdari Hizmetler Sınıfında bir kadroya veya Teknik Hizmetler Sınıfında bir kadroya geçecek arkadaşlarımız olduğu kadar Genel İdari Hizmetler Sınıfında bir kadroda çalışıp yine aynı sınıf içerisinde Şef, Şube Müdürü gibi daha üst kadrolara atanacak arkadaşlarımız içinde geçerlidir. Dünyadaki tüm gelişmeleri en yakından izlemek ve bunu ülkemizde daha ileri seviyeye çıkarmak görevini üstlenen, görevi İnsan yetiştirmek olan Üniversitelerimizde gerek Öğretim Üyelerimizin gerekse idari personel ile birlikte inanıyorum ki görevini en iyi yapan Üniversitelerin başarılarına daha da bir başarı katacaktır.

Saygılarımla, beni dinlediğiniz için hepinize teşekkür ederim.

ÜNİVERSİTELERDE İDARİ PERSONELİN SORUNLARI VE ÇÖZÜMLERİ

Uzm. İrfan O. HATİPOĞLU

Mustafa Kemal Üniversitesi
Basın ve Halkla İlişkiler Birimi

GİRİŞ

Üniversite kavram olarak bilim üreten, üretilen bilimi yayan ve eğitim-öğretim yapan kuruluşlardır. Bu işlevleri için özerk ve akademik özgürlüğe sahip olmaları gerekir. Üniversiteler kamu adına çalışırlar. Bu nedenle doğru şekliyle, "devlet üniversitesi" değil, "kamu üniversitesi" olarak tanımlanırlar ve devlet tarafından kurulurlar. Kamu yararı açısından özerk ve özgür olmaları gerektiğinden, özerk yönetim anlayışıyla yönetilirler.

Türk üniversiteleri 1869'dan beri 11 mevzuatla yönetilmişlerdir. 1946 yasasıyla (4936 sayılı) özerk olmuşlardır. 1981'den beri 06. 11. 1981 tarihli 2547 sayılı Yükseköğretim (YÖK) Kanunu'na göre yönetilmektedirler. Bu yasaya göre üniversiteler, kuruluş şekline göre kamu ve vakıf üniversiteleri olarak ikiye ayrılmışlardır. Bu iki üniversite türü akademik işleyiş yönünden aynı yasalara göre yönetilse de, çalışma yasaları yönünden farklıdırlar. Vakıf üniversitelerinde çalışanlar (akademik ve idari) işçi statüsündedirler.

Bildiri, kamu üniversitelerinde çalışanları kapsamaktadır. Kamu üniversiteleri çalışanları iki ana gruba ayrılırlar: a- Akademik çalışanlar, b-İdari çalışanlar.

İdari personel kendi aralarında değişik yasalara göre çalışan farklı gruplara ayrılırlar. Fakat bu çalışanlar arasında büyük çoğunluğu 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na (DMK) bağlı olarak çalışan devlet memurları oluşturmaktadır. 2547 sayılı YÖK yasasının üç maddesi (m. 13.b.4, 51 ve 52) idari personelle ilgilidir. Bu iki madde daha çok atama ve nitelikleri belirlemektedir. Ancak, 52/f maddesi, idari personelin yurtiçindeki üniversitelere, ceza amaçlı sürgün etme yetkisini, rektöre ve YÖK Başkanına vermektedir. 13.b.4 maddesi de idari personelin üniversite içinde sürgün/cezalandırılmasına olanak vermektedir. Yükseköğretim Personel Kanunu'nda (11. 10. 1983 tarih ve 2914 sayılı) idari personelle ilgili tek madde yoktur.

KONUM ve UYGULAMA

Şimdiki sistemde idari personel, çalışma bütünlüğü içinde yer alan akademik personel dışındaki kişilerdir. Bunlar bütünün bir bölümüdürler. Nitekim, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin kırkıncı yılı nedeniyle 06-10 Eylül 1988 tarihinde Peru'nun başkenti Lima'da toplanan Dünya Üniversiteler Servisi (WUS) nin 68. Genel Kurulu'nda yayımlanan bildiride (Yükseköğretim Kurumlarının Özerkliği ve Akademik Özgürlük Üzerine Lima Bildirgesi), bu bütünlük, "Akademik çevre" olarak tarif edilmiştir. Bildirinin "Tanımlar" başlıklı 1/b maddesi aynen şöyledir: "Akademik çevre, bir yükseköğretim kurumunda öğretim, araştırma, inceleme yapan ve çalışan herkesi kapsar" Dolayısıyla, üniversitelerde çalışmakta olan idari personel akademik çevrenin üyesidir. Akademik personelden ayrı düşünülemezler. Ancak, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 51. ve 52. maddeleri idari personeli, akademik çevre dışında düşünmüştür. Bu, yanlıştır. Bunun başlıca nedeni idari personelin 657 sayılı DMK'na bağlı çalıştırılmasıdır. Atama ve sürgün dışındaki bütün özlük hakları 657'ye göre düzenlenmektedir.

2547 sayılı YÖK yasasına göre (m. 51) üniversitelerde, yönetim örgütünün başında bulunan bir genel sekreter ve hizmetlerin gerekli kıldığı kadar daire başkanları, müdürler, danışmanlar, hukuk müşavirleri, uzmanlar ile büro ve iç hizmet görevlerini yapmak üzere, DMK'na tabi görevliler bulunacağını belirtiyor. Aynı maddenin b- fıkrasında ise fakültelerde çalışanlar tanımlanmaktadır. Fakülte/Yüksekokul sekreterleri yönetiminde yeter miktarda bağlı personel bulunacağını belirtmektedir.

52. maddede 657 sayılı yasaya bağlı çalışanların atamaları düzenlenmektedir. 52. maddenin (f) fıkrası personel açısından en ağır maddedir. Bu madde personelin Türkiye içinde herhangi bir üniversiteye sürülmesini sağlamaktadır. Örneğin, Adnan Menderes Üniversitesi'nden bir idari personel Çukurova Üniversitesi'ne sürülmüştür. Rektörün önerisi, YÖK Başkanının onayı ile sürgün gerçekleşmektedir. Atamalarda 657 sayılı yasanın 48. maddesinde belirtilen genel koşullar aranmaktadır. Yasal açıdan diğer kamu kurumlarında çalışanlardan farklı değillerdir. Ancak, genel sekreter, fakülte ve yüksekokulu sekreteri gibi amir konumundaki personel için yüksekokul bitirme koşulu aranmaktadır.

2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nda idari personelle ilgili bir düzenleme yoktur. 657 Sayılı Yasaya bağlı çalışanların tüm özlük hakları ilgi yasada düzenlenmiş bulunmaktadır. 657 sayılı DMK'ya bağlı olarak çalışanların üniversitelerde çalışmış olmaktan dolayı elde ettikleri bir hak yoktur. Tıp fakültelerinde çalışan idari personele belli oranlarda döner

sermayeden pay verilmektedir. Üzülerek belirtmeliyiz ki, personele bu ek ödeme korkutma aracı olarak kullanılmaktadır. Şöyle ki; rektör, dekan, başhekim istediği personeli üniversitenin diğer birimlerine 13. b-4 maddesine göre görevlendirmekte ve kişi maddi yönden mağdur edilmektedir. Geliri zaten düşük olan memur için kesilen bu para ciddi bir miktardır. Üstelik, diğer pek çok kurumdan farklı olarak, üniversitelerin sosyal tesisleri yoktur, var olanlardan da yararlandırılmamaktadırlar. Bunlar yetmiyormuş gibi akademik personel, idari personeli ikinci sınıf personel olarak görmektedir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 13. b-4 fıkrası tam bir zulüm maddesidir. Bu maddeyle rektörler istediği personeli istediği yerde görevlendirebilmektedir. Uygulamada kişisel/keyfi/ideolojik nedenlerle idari personel cezalandırılmaktadır. Maalesef, bu tür görevlendirilmeler ceza ya da istifaya zorlama amaçlı yapılmaktadır. Aynı madde, akademik personel için de kullanılmaktadır. Uygulamada ise en çok idari personelin mağdur edildiği bir gerçektir. Bazı üniversitelerde personelin yarısı bu madde uyarınca cezalandırılmıştır. Bu gerçeğin görülmesi ve bilinmesi gerekir. Bu uygulama, otoriteyi kuvvetlendirmekte ve idari personelin alanında uzmanlaşmasını engellemektedir. Uzmanlaşma olmamadan ötürü de üniversitede işler aksamakta ve akademik personel ile idari personel arasındaki çalışma barışı bozulmaktadır.

13/b-4 maddesi ceza amaçlı uygulandığı için, görevlendirilmeler çoğu kez ilçelerdeki, bazen il dışındaki meslek yüksekokulu gibi birimlere yapılmaktadır. Rektörler bu konuda çok gaddar davranmaktadırlar. Üstelik bu tür sürgün görevlendirilmelerinde gerekçe bile yazılmamaktadır. Bundan elli beş yıl öncesinin "görülen lüzum üzerine" anlayışıyla yapılmaktadır. Böyle bir çağdışı yetkinin kullanıldığı üniversitelerde idari personelden verimlilik beklenemez. Çalışanlar arasında uzmanlaşma gerçekleşemediğinden (uzun süre çalışılarak elde edilen bilgi birikimi, deneyim gibi) işler normal sürecinde gitmemekte, zaman kaybı ve yanlış uygulamalar yapılmaktadır.

Üniversitelerde idari birimin başı genel sekreterlerdir. Rektörün önerisi ve YÖK tarafından atandıkları halde, genel sekreterler amiri oldukları idari personeli koruyucu/savunucu olamamaktadırlar. Genel sekreterlerin kendileri de idari personel oldukları halde çoğu zaman rektörün buyruğunu tam dinlemektedirler. Oysa, Genel Sekreterlik makamı idari işlerin verimli ve yasalara uygun işlemesinden sorumludur. Örneğin 13/b-4 uygulamasına karşı koyamamaktadırlar.

Genel sekreterlik makamını etkinleştirmenin önlemleri alınmalıdır. Etkin kılınmaması sonucunda yaşanan olumsuzluklar doğrudan idari personele yansımaktadır. Birimlerdeki akademik-idari çalışan arasında çıkan çatışmada olumsuz etkilenen idari çalışan olmaktadır. Rektörler akademik çalışanlardan yana tavır koymaktadır. Bunun kolayca düzelmeyeceği açıktır. Bu bağlamda, üniversite içinde meslek içi eğitim seminerleri düzenlenmeli ve akademik çevrenin bütünlüğü bütün üyelere (akademik/idari) anlatılmalıdır.

Bugün üniversitelerde en büyük sorun, genel sekreterler, fakülte sekreterleri ve daire başkanlıklarının akademik personel tarafından doldurulmasıdır. Oysa, yasanın açık hükmüne göre, bu tür görevler 657 sayılı DMK'na bağlı çalışan personelindir. Maalesef, akademik personel de bu görevlere gelmek için çok heveslidirler. İşi bilmeyen bu akademik personel aslında üniversiteye büyük zarar vermektedir. Öğretim üyesi kıtlığı çekilen üniversitelerde bile bu durum yaşanmaktadır. Burada açıkça görülmektedir ki, idari personelin hakkı yenmekte ve yükselmeleri önlenmektedir. Üniversite yönetimi uzmanlık isteyen bir iştir. Diğer kamu kurumlarına benzemez. Yeni üniversitelerin bu sıkıntısı görülmemektedir. Örneğin, bir yerel üniversitede, bir yardımcı doçent genel/fakülte sekreteri atanmaktadır. Bu kişinin kadrosu bile geçicidir. Dolayısıyla rektörlere her yönden bağlı bir yönetim anlayışı sergilenmektedir.

İdari personel, ikinci öğretim (İÖ) uygulamalarından az da olsa maddi olanak sağlanmaktadır. Bu da keyfi dağıtıldığı için personel arasında huzursuzluk yaratmaktadır. Aynı durum ÖSYM görevlendirilmelerinde de yaşanmaktadır.

Rektörlerin tek yetkili olmaları sadece idari personeli değil, akademik personeli de huzursuz etmektedir. Bu yetkiler daha çok idari personel aleyhine kullanıldığı için, idari personel akademik personele soğuk davranmaktadırlar. Yetkili rektör barışı sağlayacağına tam tersine huzur bozucu olmaktadır.

ÇÖZÜM ve SONUÇ

Üniversite çalışanları arasında ikiliğin ortadan kalkması için şunlar yapılmalıdır:

1. Akademik ve idari personelin bütünlüğü düşünülmelidir. Dünya Üniversiteler Birliği'nin önerdiği gibi, bu iki grup personel, "Akademik çevre" denilerek yeniden tanınmalıdır. Bunun için yasal düzenleme gerekmek-

tedir. Ancak, her şeyden önemlisi, zihniyet devrimi gerçekleştirilmelidir. Bunun için de üniversite içi eğitime önem verilmelidir. Ortak toplantılar düzenlenmelidir.

2. İdari personel yükseköğretim personel yasası kapsamına alınmalıdır.

3. İdari personelin yasada açıkça belirlenmiş üst görevlerine akademik personelin atanması önlenmelidir. Bu, çok ciddi ve acil sorundur. Göz yumuldukça bütün üniversiteler bulaşmaktadır. Bunun için yasal düzenlemeye gerek yoktur. Yasada hak olarak yer almıştır. Yükseköğretim Kurulu kararıyla düzeltilebilir. Alınan kararla kesinlikle önlenebilir. Bugüne kadar bu uygulamaların üniversitelere verdiği zarar boyutunun, YÖK tarafından görülmemesi ilginçtir.

4. YÖK yasasının 13.b.4 maddesi ile 52.g maddesi kaldırılmalıdır.

5. İdari personelin gelir düzeyini yükseltici önlemler alınmalıdır. Burada eşitlikçi ve hakkaniyetçi anlayış egemen olmalıdır. Ayrıca, idari personelin sosyal tesislerden yararlanmaları sağlanmalıdır. Bu tür düzenlemeler yapılırsa, idari personelin, daha çok gelir sağlayan diğer kamu kuruluşlarına kaymaları önlenebilecektir.

6. Amir konumunda olmayan idari personel arasından bir temsilci seçilmeli ve bu temsilci, idare ile personel arasında ilişkileri düzenlemelidir. Sendika temsilcileri de bu alanda etkili olmalıdırlar. Yetkili sendika ağırlığını hissettirmelidir.

7. Bugünkü YÖK sisteminde güçlü rektör esas alınmıştır. Aynı şekilde güçlü genel sekreter, özellikle, rektöre karşı, konumlandırılmalıdır.

8. Keyfi şekilde idari personeli cezalandırılan rektörler YÖK tarafından uyarılmalıdır. Tam tersine, bu tür rektörlerin kollandıklarını üzülerek görmekteyiz.

9. Görevlendirilmelerin ceza anlamına gelmesini önlemek için mutlaka personelin oluru alınmalıdır. Üniversiteler arası görevlendirilmelerde öğretim üyesinin isteği dikkate alınmaktadır (m. 40.b). Aynı şekilde 13.b.4 uygulamalarında personelin isteği dikkate alınmalıdır.

10. Kurum içi yükseltilmelerde liyakate önem verilmelidir.

11.Üniversitelerin bir eğitim merkezi olduğu dikkate alınarak, çalışanlardan bir üst eğitim almak isteyenlere (kurs, ön lisans, lisans, yüksek lisans, doktora gibi) fırsat sağlanmalıdır. Toptan kalite açısından bu uygulamanın yapılmasında yarar vardır. Ayrıca idari personel, eski üniversitelerin ilgili birimlerine gönderilerek yetişmeleri sağlanmalıdır.

12. Üniversite idari çalışanları ücret bakımından diğer kamu çalışanlara göre mağdurdur. Anayasanın "eşit işe eşit ücret" ilkesi uygulamalıdır.

13. Üniversite gelişme ödeneğinden idari personelin yararlanması sağlanmalıdır. Aynı yerde ve aynı ortamda çalışan iki grup personelin birisinin yararlanması diğerinin yararlanmaması eşitlik ilkesine aykırıdır.

Sonuç olarak, üniversiteler akademik ve idari personel arasında bütünlük sağlanmadığında üniversitelerde çalışma barışı kurulamaz. Çalışanların mutlu olmadığı bir kurumda verimlilik olmaz. Bunu öncelikle üniversitelerin bilmesi gerekir. Üniversiteler insan kaynakları açısından elit kurumlar olarak algılanmaktadır. Bu kurumlarda en üst düzeyde eğitim almış insanlar görev almakta, en üst eğitim-öğretim yapılmakta ve yeni bilgilerin üretilmesi uğraşı verilmektedir. Yeni bilgilerin üretilmesi, aktarılması ancak güçlü bir alt yapı ile gerçekleşir Bunun için de iyi yetişmiş, çalışma ortamının huzurlu, ücretlerinin yeterli olduğu ve üniversite gibi seçkin bir kurumda çalıştığını hisseden idari çalışanlar ile yapılabilir. Güçlü sendika olmalıdır. İdari personel örgütlenmeye önem vermelidir. İlk aşamada, YÖK kararlarıyla düzelebilecek eksikliklerin giderilmesine önem verilmelidir.

ÜNİVERSİTEDE ÇALIŞAN MEMURLARIN MADDİ SORUNLARI

Ali Kemal BİNGÖL *
Ali KORKMAZ **

** Yıldız Teknik Ünv. Kimya Metalürji Fakülte Sekreteri*
*** Yıldız Teknik Ünv. Elektrik Fakültesi*

" Cumhuriyetimizin 100. yılına doğru Üniversite Vizyonumuz " adı altında düzenlenen sempozyuma " Üniversitede çalışan memurların maddi sorunları " adlı başlık altında görüş ve önerilerimizi sunmak istiyorum.

Bilindiği üzere Üniversiteler kuruluş amacı itibari ile "eğitim-öğretim" faaliyetini yürüten kurumlardır.Bu kurumlarda akademi ve idari personel çalışmaktadır.Eğitim kurumlarının devlet kurumları içerisinde gerek kadro gerekse mali konularda en sıkıntılı kurumların başında gelmektedir.Üniversitelerde çalışan idari personelin maaşları diğer devlet kurumlarındaki devlet memurlarının aldığı maaşlarla denk değildir. kurum içi öz gelirlerden faydalanmadığı gibi devletin diğer kurumlarında bulunan fon, ikramiye, prim kurum yan ödemesi gibi bir çok isimler adı altında verilen ödenekler de yararlanamamaktadır.

Kamu kurumları bazında bakıldığında her bir kurumun kendi çalışanı için elde ettiği haklar bulunmakta bu haklar yasalar veya yönetmelikler ile çalışanlar adına güvence altına alınmış olmasına rağmen, üniversite çalışanlarının iş veren tarafından takdir edilen maaşları dışında hiçbir hakları bulunmamaktadır.

Birkaç konu başlığı altında maddi imkansızlıkları arz etmeye çalışayım.

• **Temel maaş yetersizliği** : Üniversite de çalışan memurların devletin vermiş olduğu çıplak maaş dışında hiçbir sosyal yardım hakkı yoktur. Oysaki diğer kurumlar gibi bizlere de üniversite ödeneği verilebilmelidir

• **Fazla mesai** : Mesai dışı fazla çalışanlara verilen bu ödenek üniversitelerde ikinci öğretim gelirlerinden yapılmaktadır.ikinci öğretim hizmeti veren idari personele ikinci öğretim gelirlerinden, eğitim öğretim döneminde mesai adı altında ödeme yapılmalı, yada doğrudan ikinci eğitim ödeneği verilmelidir.

• **Döner sermaye** : Her ne kadar döner sermaye bir denge unsuru olarak ek ödeme ile dengeye getirilmeye çalışılsa da üniversite açısından döner

sermayede aynen ikinci öğretim gibi fazla çalışma gerektiren bir durumdur. Buradan da çalışanlara ödenek verilmeli ve ek ödeme kapsamında değerlendirilmemelidir. Zira sürekliliği yoktur.

• **Yaz okulu**: Daha önceleri pek az olan yaz okulu eğitimi, son zamanlarda kısa dönem normal eğitim şekline dönüşmüştür.Bu eğitimin yapıldığı dönemin izin zamanına denk gelmesi nedeniyle çalışanların üzerine daha fazla iş yükü yüklenmektedir. Üniversitelerin kendi öz kazanımları olmasına rağmen bu gelirden idari personel faydalanmamaktadır.

• **Kadro:** Biz çalışanların maddi sorunlarının aşılmasında bir adımda kadrolardır. Üniversitelerde kadro atamalarında ve görevde yükselmelerde teknik hatalar yapılmakta, bir çok Üniversitede de en önemli idari kadrolara akademik personel görevlendirmeleri yapılarak idari kadronun önünün kesilmesine sebep olmaktadır.

• **Kıdem:** İdari personelde kıdem de bir sorun olarak gözükmektedir. Zira işe giren yeni bir memurla 25 yıl hizmet veren bir memur arasında neredeyse maaş da bir fark yoktur.Her ne kadar yapılan işin aynı olduğu göz önünde bulundurulsa da uzun zaman çalışmanın bir karşılığı olmalıdır.

• **Büyük şehirlerin durumu**: Başlı başına bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum hep göz ardı edilmektedir. Takdir edilir ki büyük şehirlerde Ulaşım, Elektrik, Su , Kira vb. temel sorunlar diğer küçük şehirlerle kıyaslanamayacak kadar pahalıdır.Bu yüzden memurların küçük şehirlere nakil başvuruları had safhadadır. Kurumlarda memur yetersizliğinden nakiller verilmemektedir. Ya nakiller verilmeli yada doğu ve güney doğu illerinde verilen mahrumiyet hakları gibi büyük şehir hakları verilmelidir

• **Sosyal tesisler**: Üniversitelerde işletilen sosyal tesislere idari personelin girme hakkı var, ama maddi olarak şansı yoktur. Ordunun ordu evi, hakim in hakim evi polisin polis evi, Öğretmenin öğretmen evi gibi üniversitelinin de üniversite evi olmalıdır.

• **Aile yardımı**: Çıkış şekli ile güzel bir uygulama ama çok yetersiz. Çalışmayan eşe verilen aylık yardım miktarı, çalışanın neredeyse bir günlük yevmiye si bile değildir. Çocuk yardımları artırılmalı ya da okuyan memur çocuklarına karşılıksız burs verilmelidir.

• **Giyim yardımı**: Giyim yardımı adı altında yapılan ödenekler de çok komik miktarda kalmıştır. Makul seviyelere çekilmeli ve nakit olarak verilmelidir.

• **Servis**: Servis uygulaması özellikle büyük şehirlerde yetersiz durumdadır. Her semte servis verilememektedir. Servisten yararlanamayan personel

için destekleme yapılmalı, en azından ücretsiz veya indirimli seyahat kartı verilmelidir.

• **Paso** : Akademik Personel ve Öğretmenlere tanınan indirimli seyahat kartı hakkı biz eğitim çalışanlarına da verilmelidir. verilmelidir.

Kısaca fazla mesai, Döner sermaye, ikinci öğretim, Yaz okulu gelirlerinden idari personelin yararlanabilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması konusunda girişimlerde bulunulmasını saygılarımla arz ederim.

ÜNİVERSİTELERDEKİ İDARİ PERSONELİN SORUNLARI

Turgut KADDER

İstanbul Teknik Ünv. Denizcilik Fakültesi
Türk Eğitim-Sen İstanbul 1 No'lu Şube Yönetim Kurulu Üyesi

Üniversitelerde çalışanlar açısından mevcut yapılanma kast sistemini aratacak bir seviyede bulunmakta bu durum malum olan ücretler açıklamakta ve birçok üniversite de idari memurlar baskı altında tutulmakta ve kendilerini ifade etme yönünde de zorluklar ile karşılaşmakta haklarını bilseler bile zaman hakları konusunda gerekli girişimleri yapamamaktadırlar.

Sorunları şöyle sıralamaya çalışırsak:

* Şube Müdürlüğü Sınavları açılması halinde Yönetmelikte bulunan, ilan edilen kadronun 3 katına kadar adayın kabul edilmesi sıkıntı yaratmakta,puanlama cetvelinde bulunan ve puan artışına neden olan ödüllerin sadece Rektörlük Merkez Birimlerinde yönetime yakın kişilere verilmesi diğer birimlerde çalışanların haksız yere başlamadan puan kaybına neden olmaktadır.

* Şef kadrosu mevcut düzenleme içerisinde Yönetici Hizmetlerinin en alt kademesinde sayılmasına rağmen Uzman (İdari) kadrolarında istihdam edilen personel, Şeflerden 650 TL fazla maaş almakta ve bu durum Şeflerin üzerinde görülmelerini, kendilerinde bu hakkı görmelerini sağlamak suretiyle Şeflere haksızlık yapılmaktadır. Ayrıca Memur(1.150 TL)-Uzman Memur (1.900 TL)-Şef(1.250 TL)-Şube Müdürü/Fakülte-Enstitü-Yüksekokul Sekreteri(2.150 TL) arasındaki yapılan işe ve göreve göre ücret skalasının hakkaniyetle bir ilgisi bulunmamaktadır.

* Üniversitelerde de diğer kurumlarda olduğu gibi emekliliği gelmiş ancak emekli olunduğunda maaşlarındaki denge tazminatları ve diğer kazanımların emekli maaşına katılmaması nedeniyle emekli olamayan ve emekli olsa da ikinci bir işte çalışmak zorunda kalan memurların durumunun da göz ardı edilmeyecek seviyede olduğu da bir gerçektir.

* İdari görevlere sürekli olarak vekaleten atama yapılmakta, görevde yükselme sınavı açılmamaktadır. Ayrıca unvan değişikliği sınavları da önceden belirlenen kişiler için açılmakta, ilan mümkün mertebe gizli tutularak başvurular önlenmektedir. Ve de başvuru zorlaştırılarak Yönetmeliğe aykırı bir şekilde mevcut sicil amirinin muvafakat şartı aranmaktadır.

* İdari Komisyonlarda / Denetim Görevlerinde / Çeşitli Tertip ve Organizasyonlarda mevzuatın zorunlu gördüğü görevli kişiler dışında İdari Personele görev verilmeyerek, önem ve itibar edilmesi engellenmektedir.

Üniversitelerde yine sendikalı çalışan hakkında yapılan soruşturmalarda bir hak olarak elde edilmesine karşın soruşturma komisyonlarında sendika temsilcilerinin bulundurulmaması ayrıca dikkat çeken bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Gelişmiş ülkelerin üniversitelerinde olduğu gibi idari ve akademik çalışanların kendi rektörünü,kendi dekanını seçme hakkı tanınmalı bu seçim sadece bir kesim tarafından yapılmamalıdır.

* Akademik personel Üniversite ödeneğinden yararlanırken idari personel içinde olan çalışanlar bu ödenekten yararlanamamaktadır. Halbuki bu durum eğitim çalışanları bir bütündür ifadesi ile çelişmektedir. Bu husus yıllardır hatırlatılmasına karşın konu ile ilgili olarak siyasi iktidarlar ve YÖK tarafından ilgili bir düzenleme yoluna bir türlü gidilememiş çalışanlar mağdur edilmeye devam etmiştir.

* İdari Personel büyük çoğunlukla kadrosu ve birimi dışında çalışmakta, kimin nerenin personeli olduğu ve ne iş yaptığı, kimin amir-memur, kimin müdür olduğu karışmış vaziyettedir. ÖRNEK: Şube Müdürüne Ayniyat Saymanlığı görevi, Ayniyat Saymanına da vekâleten Şube Müdürlüğü yaptırılmaktadır.

* İdari ofislerde adaletsiz bir memur-şef-müdür dağıtımı yapılmış olup, Şube Müdürlüğünde Şube Müdür bulunmamakta, Bir odada hiç memur olmamasına rağmen iki ya da üç şef memur gibi çalıştırılmakta, bir şeflikte ise hiç şef olmamasına rağmen 4 memur çalışmaktadır. Sayı olarak' ta birimleri ihtiyacı karşılanmamaktadır. Bu nedenle bazı birimlerin yoğunluğu mesai saatine sığmazken bazılarında ise memurlar yapacak iş bulamakta ve aynı maaşı almaktadırlar.

Bilindiği Üzere Üniversitelerde ve diğer kamu kurulumlarında çalışan kadın personelin doğum izinleri 21.07.2004 tarihli 25529 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan "Devlet Memurları Kanunun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi hakkında Kanun" ile iyileştirilmiş olup; Kanun uygulamaya konulduktan sonra eskiden beri uygulanan ve kurumdan kuruma, amirden amire değişen süt izninin toplu kullanılması ile ilgili düzenleme olmadığı görülmüştür. Şöyle ki Kanunda doğum sonrası ücretli izinlerden ve doğum öncesi izninin doktor raporu ile doğum sonrasına aktarılan kısmından sonra kesin bir ifade ile günde 1,5 saat süt izni kullanabileceği saat seçim hakkının da anneye ait olduğu belirtilmektedir. Ancak yukarıda belirttiğim

ücretli izinlerden sonra doğum yapan çalışan annelerden maddi durumu iyi olanlar Kanunun öngördüğü 1 yıla kadar olan ücretsiz izni kullanmakta ve çocuk yaklaşık olarak bir buçuk yaşına gelmiş olarak işe dönmektedir. Bu sebeple süt izni de kullanılmamaktadır. Daha çok ekonomik ve mücbir sebeplerle ücretsiz izin kullanamayacak durumda olan çalışan anneler ise evinin yakın olması halinde zaten süt iznini kullanmaktadır.

Uygulamanın buraya kadar olan kısmında bir aksaklık görülmemekle beraber büyük şehirlerde yaşayıp eve gidiş dönüşü için bile 1,5 saatlik zaman dilimi yetmeyen anneler için bazı amirlerin inisiyatif kullanıp süt iznini toplu olarak kullandırması uygulamasına da rastlanmaktadır. Bazı amirler konuya insani yaklaşmakta bazı amirler ise uygulamanın yasal dayanağı olmadığı gerekçesi ile töhmet altına girmek istememektedir. Hal böyle olunca çalışan kadınların hayatlarında ortalama olarak iki kez yaşadığı bu hadise çocuğuna karşı adeta vicdan azabına dönüşmekte hatta bebeğin hayatında telafisi zor sağlık sorunlarına sebep olmaktadır.

Gelecek nesilleri dünyaya getiren ve şekillendiren, anneliği ve çalışma hayatını zorluklarıyla birlikte bir arada götürmeye çalışan kadınların süt izninin toplu olarak ve sadece iş günlerine gelecek şekilde kullandırılması ile ilgili yasal düzenlemenin acilen yapılması gerekmektedir. Anne ücretsiz izin kullanmak zorunda kalacaksa da süt izninin toplu olarak kullandırılması uygulaması ile yaklaşık olarak 40 günden fazla güne tekabül eden bu süre için, çalışan anne bir aydan fazla maaş almış olacak maddi olarakta desteklenmiş olacaktır. Buraya kadar anlatmaya çalıştığım gibi anneye yasal doğum izinlerinin bitiminden sonra, her iş gününe 1,5 saat verilmek suretiyle çocuk bir yaşına gelene kadar bulunacak toplam saatin, mesai saati olan 8'e bölünmesi ile elde edilen gün sayısını sadece iş günlerine gelecek şekilde kullandırılması ile süt izni toplu olarak ve hakça kullandırılmış olacaktır.

* Sözleşmeli memurlarında yine bu çatı altında çalıştığı ve onlarında sorunlarının bulunduğu ve bu sorunların bilinmesine rağmen çözümü noktasında ayrıca çalışmalar yapılmasında yetkili makamların çözüm önerileri sunması sağlanmalıdır.

* Güvenlik Görevlilerinin mesaileri nöbet usulü olduğundan, hakları olmasına rağmen personel servislerinden yararlanamamakta, üniversitelerce yol ücreti karşılanmadığından kendi imkanı ile aylık 100 TL üzeri bir masrafa katlanmak zorunda kalmaktadırlar. Ayrıca bu kişileri bayram, resmi tatil gibi günlerde fazla çalışmasına hiçbir karşılık verilmemektedir.

* Bütün Kamu kurumlarında çalışan uzmanlık kadrosunda istihdam edilen uzmanların ve uzman yardımcılarının, ücretlerinde eşitliğin sağlanması için hazırlanan Uzmanlık Tasarısı yine eşit işe eşit ücret uygulaması ile ücret adaletinin yerine getirilmesini hedeflemesine rağmen kurumlar arasında uzman ve uzman yardımcıları merkez (%100) ve taşra (%80) ayrımı yapılarak aynı işi yapan uzmanları ve yardımcıları tekrar bir ikinci sınıf muameleye tabi tutularak hedeflenen amaca aykırı hareket edilmekte ve yine aynı düzenlemede yarışma sınavına girerek uzmanlık unvanını hak eden personele bu unvan verilmiş olmakla beraber; uzmanlık statüsünün sahip olduğu yeterlilik hakkı tanınmamıştır

Yapılan düzenleme ile başuzmanlık sınavı yapılması ve bu makama atanmada kota konulması (%25) kabul edilebilir değildir. Özellikle yeterlilik kriteri engeli ve başuzmanlık için %25 oranında kota uygulaması anlaşılmaz olup, 657 sayılı kanununun liyakat ilkesi ile insan kaynakları yönetim ilkelerine aykırı ve çağdaş uygulamalara ters bir anlayışın eseridir.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında, Uzmanlık Tasarısı, atanma şartları ve çalıştırılma koşulları bakımından aynı işleri yapan, aynı unvana sahip olan bu personellere eşit ücret verilmemesi ve ücret nedeniyle doldurulamayan ve atandıkları yerlerden kaçışlara neden olan bu sistemin işlemezliğini devam ettirmekten öteye gitmeyen yeni bir düzenleme olacağı muhakkaktır.

Yukarıda bahsetmeye çalıştığım bu sorunların yanı sıra memurun ve Akademik personelin sendikaya bakışı değişiklik göstermektedir.

Memur sendikasının üniversite bünyesinde yeterli bir güce sahip olamamasından yakınılmakta bazı dekanların bizzat memura gelerek sen şu sendikaya gireceksin yürüyüşe giden hakkında soruşturma açtıracağım gibi sendika kanununa muhalefet eden sözlerini maalesef işitmekte ve üzüntü duymaktayız.

Buna karşın Akademik personelin sendikaya bakışı ise ben sizin sendikaya üye olursam jürimde bana o öğretim üyesi muhalefet eder, akademik kariyerim tehlikeye girer korkusu maalesef had safhada bulunmaktadır.

Burada sözlerimi noktalarken Cumhuriyetimizin 100. Yılına doğru Sendikamızın hazırladığı bu sempozyumun gerekli ilgi ve sesi getireceği ümidi ile saygılarımı sunarım.

ÜNİVERSİTELERDE İDARİ PERSONEL SORUNLARI ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Ali Uzay SARI

Türk Eğitim-Sen Tokat Şube Sekreteri
G.O.P. Üniversitesi Yapı İşleri Daire Başkanlığı

Değerli genel merkez yöneticilerim, değerli öğretim üyeleri saygıdeğer misafirler ve Üniversitelerimizin saygı değer idari personel temsilcileri hepinizi saygı ile selamlarken bize bu imkanı vererek sorunlarımızı Ankara da gündeme getirmemizi sağlayan Türkiye'nin Sendikası TÜRK EĞİTİM-SEN' in değerli genel başkanı İsmail KONCUK ve diğer genel merkez yöneticilerimize ayrı ayrı teşekkür ediyorum.

Üniversitelerde çalışan İdari personelin sorunlarının başında Türkiye'de tek sahipsiz kamu çalışanı olmaları gelmektedir bunu biraz açacak olursak;her kurumun bir bakanlığı ve bu bakanlıkta personelin özlük haklarıyla ilgili genel müdürlüğü ve burada konuya vaakıf daire başkanlıkları vardır. Taşradaki meseleler buralara aktarılarak hükümet nezdinde girişimler yapılır ve sorunlar çözüm aşamasında yol kat eder.Ama üniveriste idari personelinin YÖK her hangi bir sorumlu olduğu bir birim yoktur.idari kanunu bazen 2547 sayılı kanun bazen 2914 sayılı başka bi zamanda 657 sayılı kanun denebilmektedir.

Buna bağlı olarak üniversitelerde idari personel çalıştırmak zor ve imkansız hale gelmekte her gün üniversitelerden yüzlerce arkadaşımız başka kurumlara geçmek için Ankara da torpil aramakta millet vekili ,Rektör kapısı aşındırmakta ve işine kendini veremeyerek üniversitelerdeki iş barışı sağlanamamasından dolayı eğitimin düşük olmasına sebebiyet vermektedirler.

Bu sorunun aşılması üniversitelerde sendikamızın çözeceği en büyük meseledir. Öncelikle ben Anadolu'da bir üniversite olan TOKAT GAZİ-OSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ olarak talebimiz bu sempozyumun tüm personellere hayır getirmesi ve Sempozyum dan sonraki süreçte sendika olarak YÖK ve HÜKÜMET nezdinde girişimler ve sonuç alınamaz ise 2010 yılı sonunda YÖK'le ilgili tüm Üniversitelerimizde ciddi organizelerle eylemler yapılarak bu sorunlar Türkiye gündemine taşınmalı ve çözüm yolları aranmalıdır.

Biz Tokat Türk Eğitim-Sen Şubesi olarak Gaziosmanpaşa Üniversitesinde ve diğer Üniversitelerle birçoğu örtüşen sorunlarımızı aşağıdaki şekilde sıraladık bilgilerinize sunuyorum.

1- Üniversiteler dışındaki tüm kurumlarda her kurumun kendi özelliğine göre ek ücretler verildiği halde üniversitelerde çalışan idari personel bu imkanlardan yıllardır mahrum bırakılmıştır. (Örneğin aynı kampus içerisinde bulunan bir üniversite çalışanı memur ile kredi yurtlar kurumda çalışan memur arasında yaklaşık 400 tl fark vardır.)

Üniversitelerde 2914 sayılı kanunun 12. maddesine göre akademik personele ödenen üniversite ödeneği ile 14. maddedeki geliştirme ödeneği üniversitelerdeki bütün akademik ve idari personele verilerek bu mağduriyet giderilebilir. (Örneğin; Adalet Bakanlığında savcı ve hakimlere ödenen özel tazminattan o kurumdaki diğer personellerde faydalanmaktadır.)

2- Üniversitelerde yapılacak 2. öğretimde görev alacak öğretim elamanlarına ödenecek ders ücretleri ile idari personele ödenecek fazla çalışma ücretlerinin ikinci öğretimi olamayan rektörlüğe bağlı diğer birimlerde çalışan tüm idari personele verilmesinin sağlanması.

3- Atama ,terfi, görevde yükselme ,takdir ve teşekkür yönetmeliğinin belirli kriterlere bağlı olarak YÖK nezdinde de ele alınması için gerekli çalışmanın yapılması.(Örneğin; Aynı kurumda bir memur bir yıldan 2 veya 3 takdir almasına rağmen yine aynı kurumdaki personel 15 yıl calışmasına ragmen 1 defa teşekkür veya takdir almadığı gözlemlenmiştir.)

Görevde yükselme sınavlarının da ya ÖSYM tarafından yada belirtilen kriterlere göre üniversiteler tarafından yapılmasının sağlanması.

4- Üniversitelerin fakülte ve yüksekokullarında veya çeşitli birimlerinde çalıştırılan temizlik şirketi elemanlarının görevleri dışında memur gibi görev yaptırılmaması ve çalıştırılmasının önlenmesi.

5- Üniversitede çalışan idari personele yılda bir veya iki kez değişen yeni kanun ve yönetmelileri anlatan hizmet içi eğitim seminerinin verilmesi.

6- ÖSYM ve AÖF vb. sınavlarda öncelikle üniversitede çalışan idari personelin görevlendirilmesi.

7- Teknik ve Yardımcı personele verilen giyim yardımlarının günümüz şartlarına uygun olarak iyileştirilmesi bu yardımlardan genel idari hizmetler personelinin de faydalandırılmasının sağlanması.

8- İdari personelin görev tanımlarının yeniden yapılarak görev ve sorumluluk sınırlarının kadro ve unvanlarına göre belirlenmesi.

9- Üniversitelerde idari personelinde lojmanlardan faydalandırılması.

10- Üniversiteler arasında idari personelin tayin ve becayiş hakkının sağlanması.

11- Tüm üniversitelerde iş sağlığı ve biriminin oluşturulması.

12- İdari memur kadrolarına akademik ve sigortalı personelin vekaleten atamalarının yapılmaması.(Örneğin; Genel sekreter veya daire başkanlığı kadrolarına bir akademik personelin atanması.)

13- Üniversitelerdeki Daire başkanlarına, fakülte yüksekokul ve enstitü sekreterlerine, şube müdürlerine diğer bakanlıklarda olduğu gibi makam tazminatı verilmesi.

14- 13/b geçici görevlendirilmesinin kişinin muvafakat ile yapılması ve bir yıldan fazla olmaması.

15- Yaz okulunda görev yapan idari personele yaz okulundan pay verilmesi.

16- 4/B kapsamındaki personelin 4/A kadrosuna alınması.

17- Üniversitelerde fazla mesai uygulaması saat ücreti idari personele 3 tl iken akademik personele bir ders ücreti 30 tl dir.

18- Doğum yardımı ve tedavi yolluk giderlerinin günümüz şartlarına uygun hale getirilmesi.

19- Personel taşımacılığından kullanılan servis araçları sağlık ve güvenli bir şekilde çalışması için 5 yaş sınırı getirilmelidir.

ÜNİVERSİTELERDE PERSONEL OLMAK!

Uzman Hüsnü MIRIK,
Şube Md. Hatice VATANSEVER

İstanbul Teknik Üniversitesi Denizcilik Fakültesi

Üniversiteler ülkemizin bilim yuvalarıdır. Üniversitelerde çalışan akademik ve idari personel de öncelikle insandır. İnsan olarak çeşitli gereksinimleri olan gerek akademik gerek idari personel, ülkemizin en aydın insanlarının yaşadığı üniversitelerde başta maaş ve özlük hakları olmak üzere ne yazık ki çok çeşitli sorunlarla karşılaşmaktalar ve üniversitelerde çalışmanın sağladığı prestij bu problemleri gidermeye yetmemektedir. İnsan olma vasfı insanca yaşama vasfı ile birleştirilmeli ve bunun için gerekenler yapılmalıdır.

Biz burada sendikacı kimliğimizin de yardımıyla özellikle üyelerimizden bize yansıyan sıkıntılara değineceğiz. Keşke çözümü de sorunların yansıdığı oranda hızlı olabilseydi. Ama sanıyorum biraz daha bekleyeceğiz.

Üniversitelerde çalışan idari personelin büyük çoğunluğu üniversite mezunu olmasına rağmen, kadro sıkıntısı yaşıyorlar. Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları düzenli olarak yapılmıyor. Sınav yapılsa da atamalar gecikiyor/geciktiriliyor. Daha da ilginci işin kolayına kaçılıyor ve görevde gezdirme yapılıyor. Bu yapılırken de çalışanın faydası, iş sağlığı, işin ekonomik ve psikolojik yönleri hiç dikkate alınmıyor.

İdari personel görevleri dışında çalıştırılmakta ve bu yapılırken işler arasındaki dengesizlikler hiç dikkate alınmamaktadır.

Burada bir örnek vermek istiyoruz: Koruma Güvenlik görevlisi kadrosu ile işe başlamış on üç yıllık bir memur arkadaşımız sırasıyla santral memurluğu, santralde tamir, bakım, hat çekme v.s. arazi işleri, satın alma memurluğu, meslek lisesi çıkışlı olması ve teknisyenlik sözü verilmesi sebebiyle atölye görevi -ki kimbilir emeklisine kadar daha ne görevler. Tüm bunlar yapılırken personelin kadrosu dışında çalıştırılamayacağı ve personelin yararı her seferinde göz ardı edilmiş, iş verimi ve motivasyonu dikkate alınmamıştır.

Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının periyodik aralıklarla gerçekleştirilmesine imkan sağlayacak kadro değişiminin yapılması gerekmektedir. Kurumlar, KPSS ile personel ihtiyacını karşılamaya yönelmeden

önce Unvan Değişikliğine Tabi Kadrolar için kendi içinde çalışan personele öncelik vermeli, kurum içinde ilana çıkarak kendi kurumunda çalışan personelin boşalttığı kadro için KPSS ilanına çıkılmalıdır.

İdari personelin istihdam edilmesi gereken Genel Sekreterlik, Daire Başkanlığı, Fakülte Sekreterliği kadrolarına, çoğu üniversitelerde vekâleten akademisyenler görevlendiriliyor veya rektör ve dekanın isteği doğrultusunda atama yapılıyor. Anılan kadrolara sınavla atama yapılmadığından, kadroya atanma şartını sağlayıp bu kadro için sınava dahi giremeyen, atanamayan idari personelin de motivasyonu kırılmış oluyor. Kendini geliştirme çabasını da zamanla yitiriyor.

Bu nedenle üniversitelerimizdeki Genel Sekreterlik, Daire Başkanlığı, Fakülte Sekreterliği, kadrolarına da görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları ile atama yapılmalı, keyfi uygulamalara son verilmelidir.

Günümüzde genel idari hizmetler sınıfındaki tüm memurlar, bilgisayar kullanmaktadır. Bu memurların tümü Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni veya Bilgisayar İşletmeni kadrosuna atanmalıdır.

Şoförlerin mağduriyetleri giderilmelidir.

Şoför kadrosunda görev yapan veya şoför olarak görevlendirilen personel açısından aylık kilometre sınırlandırılması getirilmelidir. Kazalara ilişkin mali sorumluluklar açısından mağduriyet yaşamalarını engelleyecek tedbirler alınması önerilmektedir.

Üniversite birimlerindeki kadrolarda; bekçi, hizmetli, teknisyen yardımcısı olarak görev yapan personel, görevleri dışında çalıştırılmamalıdır.

Özelleştirme kapsamında özelleştirilen kurumlardan (Telekom, Tekel, v.s.) gelen personelin üniversitelere geçişinde ve geçtikten sonra karşılaştıkları sorunların başında maddi ve manevi hak kayıpları gelmektedir. En basiti, geçişte devletin verdiği zam ve ödemelerin yansıtılmadığı özelleştirme mağdurları var. Geçtikten sonra bir önceki kurumlarında aldıkları çıplak maaşları geçtikleri kurumlarda giydirilmiş maaş olarak verilmekte olan özelleştirme mağdurları da var. Önceki kurumlarında 1/3'e geldiklerinde hak kazandıkları yeşil pasaport alma hakkı, bazı üniversitelerimizde oturma kadrolarının uygunsuzluğu v.s. gerekçelerle ellerinden alınmaktadır. Bu yapılırken olumlu örnekler dikkate alınmamakta engelli yollar tercih edilmektedir. Bu da doğal olarak personel memnuniyetsizliğine ve iş veriminin düşmesine sebep olmaktadır.

Üniversite çalışan idari personelden, meslekleri ile ilgili üst öğrenim

yapmak isteyenlere kolaylık sağlanması için düzenleme yapılmalıdır. Açık öğretim dışında öğrenim görmek isteyenlere de imkan sağlanmalıdır.

Üniversitelerde çalışan idari personelin, tüm kamu kurumları içerisinde en az maaşı alan personel olduğu malumunuzdur. Bu nedenle hiçbir ek ödemesi olmayan üniversite idari personeline ek zam verilmelidir.

İdari ve akademik personelin bir bölümü hiçbir şekilde döner sermayeden pay alamamaktadır. Üniversitelerde çalışan tüm personelin döner sermayeden faydalanması sağlanmalıdır.

Zorunlu sebeplerle (ailevi, ekonomik, v.s.) personelin yer değişimi, kurumlar arası geçişi zor hatta imkansızdır. Üniversitelerde görev yapan personelin geçerli yer değiştirme talebinin önündeki engeller kaldırılmalıdır.

Aynı işi yapan personel arasında ciddi ücret farklılıkları vardır.

Eşit işe eşit ücret politikası bir an önce benimsenmeli, üniversite ve diğer kamu kurumlarında çalışan personel arasındaki ücret farkı giderilmelidir.

Son yıllarda uygulamaya konan sözleşmeli personel çalıştırılması konusu da ne yazık ki tüm kamu kurumlarında olduğu gibi üniversitelerde de büyük problemdir.

Hepinizin bildiği gibi;

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda, kamu personeli 4- A, B, C, D fıkralarıyla tanımlanıyor. Birçok kurumda olduğu gibi üniversitelerde de 4/b'li sözleşmeli personel çalıştırılmaktadır.

4/b'li Sözleşmeli personel:

Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, (Değişik ibare: 25/06/2009-5917 sayılı kanunun 47. Maddesi) Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizelenen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir." diye tanımlanmaktadır. Bu yapılırken işin niteliği, gereği fazla dikkate alınmamakta eksik hesap ve düşünüş sorunlar dizisi olarak çalışanın karşısına dikilmektedir.

Peki bu statüde, mesela denizde çalıştırılacak gemi adamları için bu uygulama ne anlama geliyor? Bu kişilerin aynı zamanda deniz iş kanununun

gereklerine göre de çalıştırılması gerekiyor. Oysa kişilerle yapılan hizmet sözleşmesinde ilgili çalışma saat ve süreleri, Devlet Memurları için saptanan çalışma sürelerinin aynıdır denmektedir. Ayrıca kendisine verilen işleri bitirene kadar normal çalışma süresinin dışında veya tatil günlerinde yapacağı çalışmalar karşılığında herhangi bir ek ücret ödenemez diye hüküm bulunmaktadır. Bu nedenle fazla mesai ücreti ödenemiyor. Geminin seferde olması nedeni ile işin gereği olarak da fazla mesai zorunlu olarak yaptırılacaktır. Gemi adamlarına yaptıkları iş gereği, "Denizcilere mahsus kıyafet yönetmeliği" uyarınca kıyafet verilmesi zorunluluğu bulunmaktadır. Hizmet sözleşmesinde bununla ilgili de hüküm bulunmamaktadır. Zorunlu olan iaşe bedeli ile de ilgili hüküm bulunmamaktadır. Oysaki harcayacakları kalori miktarı hesaplanarak "Gemi Adamlarının Ikamet yerleri, sağlık ve iaşelerine ait yönetmelik uyarınca iaşe verilmesi gerekmektedir.

Kısacası bu düzenlemeler yapılmış olmasına rağmen yasal düzenlemelerin gerekleri, sözleşme yapılırken es geçilmiş, ihmal edilmiş ve yukarıda denizci örneğini verdiğimiz iş ve işlemlerde olduğu gibi özel işler genel tarifeden ucuza ve sağlıksız, güvenliksiz yaptırılma yoluna gidilmiştir. Bir de demoklesin kılıcı gibi "bir ay önceden bildirmek şartıyla sözleşmeye tek taraflı son verilebilir" denilmiştir.

Eksik sözleşme birer birer mahkemelerden dönmekte ve sözleşme gereği verilmeyen (işin devamı, mesai v.s.) birçok hak alınmaktadır. Tabii burada da bu kez mahkeme kararlarını kurumlarda emsal kabul ettirecek makam aranmaktadır. Mahkeme kararlarını kurumlara ulaştırmak yetmemekte, aynı konuda tekrar davalar peş peşe gelmektedir.

Bütün bu olumsuzlukları düşündüğümüzde denizde zor şartlarda ve tehlikeli işlerde çalışan

gemiadamlarının deniz iş kanunu çerçevesinde daimi kadroda çalıştırılmalarının bir zorunluluk olduğu görülüyor. 4/B'li personelin görev alanları ve çalışma süreleri belirlenmeli yaptıkları işler dikkate alınarak fazla mesai ücreti ödenebilmeli.

Bir diğer konu 4/B'li çalışanların tavan aylıkları bahane gösterilerek ek ödemelerinin kesilmesidir. Bu kararlar verilirken 900 TL-1000 TL alan bir 4/B'li sözleşmeli personelin tavan aylığının ne kadar yüksek olabileceğini sormak gerekmektedir. Ya da yukarıda denizci örneğini verdiğimiz yıllarını denize adamış Uzakyol Kaptan/Uzakyol Başmakiniste okuldan yeni mezun olmuş öğrenci maaşını verirken de, ek ödemelerini keserken de hangi mantıkla hareket edildiğini sormak gerekmektedir.

Üniversitelerimizin bir başka kanayan yarası da üniversitelerde görev yapan Araştırma Görevlilerinin durumlarıdır. Üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının yaklaşık yüzde 45'i Araştırma Görevlilerinden oluşmaktadır. 2547 sayılı kanunda Araştırma Görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır diye tanımlanmaktadır. Yani üniversitelerimizin vazgeçilmezlerinden olan. Araştırma görevlileri derste öğretim üyesinin yardımcısıdır. Sınavlarda gözetmendir. Yani araştırma faaliyetleri dışında daha pek çok iş yükü ile hem yardımcı öğretim elemanı, hem de araştırma faaliyetleri yapan personeldir.

Araştırma Görevlileri genel olarak sorgulayan, araştıran, alternatif fikirler ileri sürebilen sağlıklı düşünen genç beyinler olarak düşünülür. Olması gereken de budur. Ancak, her gün üniversiteden atılma korkusunu yaşayan, geçim sıkıntısı içinde kıvranan, insanlardan nasıl bilimsel araştırma yapmasını ve kendini sürekli geliştirmesini bekleyebilirsiniz? Bilimsel araştırmalar; rahat, huzurlu, güvenli ve yarın endişesinin olmadığı ortamlarda yapılır.

Benzer sıkıntılar öğretim görevlileri, uzman ve okutmanlar için de geçerlidir.

2547 Sayılı Yasa'nın 35. maddesi gereğince yurtdışına doktoraya gönderilen araştırma görevlilerine doktora programını tamamlamalarından hemen sonra kadro tahsisi yapılmakta, ama üniversitesinde kalıp doktorasını tamamlayan için bu süreç biraz daha güç ve uzun olmaktadır.

Öğretim elemanlarına, kadro ilanına gerek kalmadan üniversitelerin karşılıklı muvafakatiyle tayin imkânı sağlanmalıdır.

Üniversitelerimizin gelişmesinde büyük katkıları olan öğretim görevlisi, okutman ve uzman kadrolarında olanların master ve doktora yapma imkânı sağlanmalıdır.

Yrd. Doç., Doç ve Prof. gibi unvanları hak eden akademik personele mutlaka kadro açılmalıdır. Bu konuda keyfi ve ideolojik davranışların önlenmesi için gereken tüm tedbirler alınmalıdır.

Yardımcı doçentlik kadroları bütün üniversitelerde daimi statüde olmalıdır. Yardımcı doçentlerin 3. derecede bekletilme işlemine son verilmelidir. Doçent öğretim üyelerinin kadro tahsisi beklemeksizin mali kayıplarının önlenmesi için intibakları yapılmalıdır.

Öğretim elemanları için düzenlenmekte olan sicil raporlarına esas teşkil eden maddeler, evrensel ve objektif kriterler doğrultusunda yeniden belirlenmelidir. Sicil notlarının belirlenmesinde bilimsel çalışmalar ve akademik performans esas alınmalıdır.

Bilimsel çalışmalarda akademik özerklik verilerek, akademik dokunulmazlık sağlanmalıdır. Bir bilim adamı sözlü veya yazılı faaliyetlerinden dolayı cezalandırılmamalı, akademik alanı ile ilgili çalışmaları özgürce gerçekleştirebilmelidir.

Yurt dışına üniversitelerden burslu olarak gönderilen araştırmacılar çok komik rakamlarla yollanmakta ve bu paralar ancak zorunlu harcamalara yetmektedir. Araştırmalarını sürdürmeye yeterli gelmemektedir.

Askere alınacak akademisyenlerin taşra üniversitelerinde askerlik süresince görev yapmalarının önü açılmalı ve bu askerliklerine sayılmalıdır.

Fazla mesailerin Döner Sermayelerden ödenmesine son verilmeli buradan doğan hak kayıpları giderilmelidir. Yine yapılan akademik projelerde yapılan ödemeler zamanla döner sermayeden geri kesilmektedir. Bu da önlenmelidir.

Son olarak biz diyoruz ki, üniversitede çalışan akademik ve idari personele gelecek ve geçim endişesinden uzak bir iş ve işyeri ortamı, araştırma ortamı sağlanmalıdır. Unutulmamalıdır ki yarının gençleri onların emeği ve çabası ile yetişmektedir.

ÜNİVERSİTELERDE ÇALIŞAN SENDİKA ÜYESİ AKADEMİK VE İDARİ PERSONELİN SENDİKAYA YÖNELİK MEMNUNİYET DÜZEYLERİNE İLİŞKİN ARAŞTIRMA

Yard. Doç Dr. M. Hanefi BOSTAN *
Öğr. Gör. Vedat GENÇ **
Araş. Gör. Abdurrahman KEPOĞLU ***

**Türk Eğitim-Sen İstanbul 1 No'lu Şube Başkanı*
M.Ü. Fen-Edebiyat Fakültesi Tarih Bölümü
***M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümü*
****M.Ü. Beden Eğitim ve Spor Yüksek Okulu Spor Yönetimi Bölümü*

GİRİŞ

Üniversiteler bir ülkeyi geleceğe taşıyan, bilim ve teknoloji üreten yegâne kurumlardır. Sendikalar ise üyelerinin hak ve menfaatlerini koruyan demokratik sivil toplum örgütleridir. Üniversite çalışanlarının memnuniyet düzeyi bir ülkenin kalkınmasını olumlu yönde etkilediği ve bu surette kurumların daha işlevsel olduğu bilinmektedir. Memurlar arasındaki sendika kültürünün ve sendikal örgütlenmenin yavaş yavaş geliştiği; sendika üyelerinin bilinç düzeylerinin üye olmayanlara göre daha üst düzeyde olduğu ayrı bir gerçektir. Bu tespitler ışığında yapılan sendikal memnuniyet araştırmasında üniversitelerde çalışan personelin bakış açıları öğrenilmeye çalışılmış, ortaya çıkan veriler analiz edilerek, sonuç ve öneriler ortaya konmuştur.Elde edilen sonuçlar ışığı altında sendikalar üyelerine sundukları hizmetleri geliştirebilme yolunda daha gerçekçi ve etkin adım atabileceklerdir

YÖNTEM VE MATERYAL

Çalışmamızın amacı akademik ve idari personel olarak üniversitede çalışan sendika üyesi bireylerin sendikaya yönelik memnuniyet düzeylerini ortaya çıkarmaktır. Çalışmamızın kapsamı ve sınırlılıklarını; İstanbul ilinde üniversitelerde çalışan sendikalı akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Çalışmanın evrenini İstanbul ilinde faaliyet gösteren üniversitelerde çalışan herhangi bir sendikaya üye personel oluşturmaktadır. Örneklemimizi, bu evrenden basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiş olan (58 kadın, 117 erkek) 175 kişi oluşturmaktadır. Anket uygulaması 17 Mart- 24 Mart 2010 tarihleri arasında yapılmıştır.

Araştırmamızın yöntemi; tanımlayıcı araştırma yöntemidir. Tanımlayıcı araştırma yönteminde olgular müdahale edilmeksizin gözlemlenir, bilgiler toplanır ve var olan durum ortaya konur.

Araştırmaya katılan örnek bireylerden sendikaya yönelik memnuniyet düzeylerine ilişkin bilgi alabilmek için anket yöntemi kullanılmıştır. Anketimiz iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde bireylerin sosyo-ekonomik düzeylerini ölçen 6 soru, ikinci bölümde ise, sendika memnuniyetini ölçen 19 soru olmak üzere toplam 25 soru bulunmaktadır.

Araştırmamızda anket yoluyla elde edilen bilgiler analiz edilmek üzere bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Daha sonra frekans analizi kullanılarak yüzdelik tabloları hazırlanmıştır. Örnek bireylerin kimlik bilgileri ile sendika memnuniyet düzeyleri arasında ilgi olup olmadığı ortaya koyabilmek için ki-kare test istatistik yöntemi kullanılmıştır. Ki-kare analiz yöntemi iki sözel vasıf arasında ilgi olup olmadığını test eden bir istatistik analiz yöntemidir. Çalışmamızın önem düzeyi (0,05) olarak belirlenmiştir. Çalışmamız geçersizlik kaynaklarından mümkün olduğunca arındırılmaya çalışılmıştır.

BULGULAR

1.Ankete Katılanların Sendikaya Yönelik Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Frekans Tabloları

Tablo 1 : Ankete Katılanların Cinsiyeti

		Frekans	%	G.%
Değer	Kadın	58	33,1	33,1
	Erkek	117	66,9	66,9
	Toplam	175	100,0	100,0

Ankete katılanlar ağırlıklı olarak erkek bireylerden oluşmaktadır.

Tablo 2 : Ankete Katılanların Çalışma Süreleri

		Frekans	%	G.%	K.%
Değer	0-5 yıl	29	16,6	16,6	16,6
	6-10 yıl	34	19,4	19,4	36,0
	11-15 yıl	45	25,7	25,7	61,7
	16-20 yıl	21	12,0	12,0	73,7
	21-25 yıl	28	16,0	16,0	89,7
	26 ve üstü yıl	18	10,3	10,3	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Ankete katılanların işyerinde çalışma süreleri ağırlıklı olarak 11-15 yıl arasıdır.

Tablo 3: Ankete Katılanların Sendikalılık Süreleri

		Frekans	%	G.%	K.%
Değer	0-3 yıl	66	37,7	37,7	37,7
	4-6 yıl	51	29,1	29,1	66,9
	7-10 yıl	41	23,4	23,4	90,3
	11-13 yıl	5	2,9	2,9	93,1
	14 yıl ve üstü	12	6,9	6,9	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Ankete katılanların sendikalılık süreleri ağırlıklı olarak 0-3 yıl aralığındadır.

Tablo 4: Ankete Katılanların Öğrenim Düzeyleri

		Frekans	%	G.%	K.%
Değer	ilköğretim	5	2,9	2,9	2,9
	ortaöğretim	41	23,4	23,4	26,3
	Ön lisans	44	25,1	25,1	51,4
	lisans	24	13,7	13,7	65,1
	y.lisans ve üstü	61	34,9	34,9	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Ankete katılanların öğrenim düzeyleri ağırlıklı olarak yüksek lisans ve üstü seviyesindedir.

Tablo 5: Ankete Katılanların Üniversitedeki Görevleri

		Frekans	%	G.%	K.%
Değer	akademik personel	63	36,0	36,0	36,0
	idari personel	112	64,0	64,0	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Ankete katılanların ağırlıklı olarak üniversitede idari personel olarak görev almaktadırlar.

Tablo 5 : Ankete Katılanların Medeni Durumları

		Frekans	%	G.%	K.%
Değer	evli	121	69,1	69,1	69,1
	bekar	47	26,9	26,9	96,0
	ayrı yaşıyor	7	4,0	4,0	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Ankete katılanların ağırlıklı olarak evlidirler.

Tablo 6: Aylık Gelirinizde Artış Sağlamaya Yönelik Yaptığı Faaliyetler

		Frekans	%	G.%	K.%
Değer	çok yetersiz	33	18,9	18,9	18,9
	yetersiz	67	38,3	38,3	57,1
	kararsızım	36	20,6	20,6	77,7
	yeterli	35	20,0	20,0	97,7
	çok yeterli	4	2,3	2,3	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Ankete katılanların "aylık gelirinizde artış sağlamaya yönelik yaptığı faaliyetler" yargısını yetersiz görmektedirler.

Tablo 7: Karşılaştığınız İdari Sorunları Çözümüne Yönelik Faaliyetleri

		Frekans	%	G.%	K.%
Değer	çok yetersiz	21	12,0	12,0	12,0
	yetersiz	30	17,1	17,1	29,1
	kararsızım	68	38,9	38,9	68,0
	yeterli	51	29,1	29,1	97,1
	çok yeterli	5	2,9	2,9	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Ankete katılanlar "Karşılaştığınız idari sorunların çözümüne yönelik faaliyetleri" yargısını ağırlıklı olarak yeterli bulmaktadırlar.

Tablo 8: Sendikanın Sizinle Kurduğu İletişim

		Frekans	%	G.%	K.%
Değer	çok yetersiz	17	9,7	9,7	9,7
	yetersiz	28	16,0	16,0	25,7
	kararsızım	44	25,1	25,1	50,9
	yeterli	72	41,1	41,1	92,0
	çok yeterli	14	8,0	8,0	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Ankete katılanların "Sendikanın sizinle kurduğu iletişim" yargısını ağırlıklı olarak yeterli bulmaktadırlar.

Tablo 9: Sendikanın Çalışma Şartlarının İyileştirilmesine Yönelik Faaliyetleri

		Frekans	%	G.%	K.%
Değer	çok yetersiz	17	9,7	9,7	9,7
	Yetersiz	38	21,7	21,7	31,4
	Kararsızım	49	28,0	28,0	59,4
	Yeterli	61	34,9	34,9	94,3
	çok yeterli	10	5,7	5,7	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Ankete katılanlar"sendikanın çalışma şartlarının iyileştirilmesine yönelik faaliyetleri" yargısını ağırlıklı olarak yeterli bulmaktadırlar.

Tablo 10: Ülke Genelinde Eğitimin Kalitesini Yükseltmeye Yönelik Faaliyetleri

		Frekans	%	G.%	K.%
Değer	çok yetersiz	5	2,9	2,9	2,9
	Yetersiz	44	25,1	25,1	28,0
	Kararsızım	61	34,9	34,9	62,9
	Yeterli	57	32,6	32,6	95,4
	çok yeterli	8	4,6	4,6	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Ankete katılanlar " Ülke genelinde eğitimin kalitesini yükseltmeye yönelik faaliyetleri" yargısını ağırlıklı olarak yetersiz bulmaktadırlar.

Tablo 11: Genel Olarak Eğitimde Yaşanan Sorunların Çözümüne Yönelik Faaliyetleri

		Frekans	%	G.%	K.%
Değer	çok yetersiz	9	5,1	5,1	5,1
	Yetersiz	42	24,0	24,0	29,1
	Kararsızım	54	30,9	30,9	60,0
	Yeterli	62	35,4	35,4	95,4
	çok yeterli	8	4,6	4,6	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Ankete katılanlar " Genel olarak eğitimde yaşanan sorunların çözümüne yönelik faaliyetleri" yargısını ağırlıklı olarak yetersiz bulmaktadırlar.

Tablo 12: Sendikanın Üyelerine Yönelik Sunduğu Sosyal Hizmetler

		Frekans	%	G.%	K.%
Değer	çok yetersiz	34	19,4	19,4	19,4
	Yetersiz	46	26,3	26,3	45,7
	kararsızım	48	27,4	27,4	73,1
	Yeterli	43	24,6	24,6	97,7
	çok yeterli	4	2,3	2,3	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Ankete katılanlar " sendikaların üyelerine yönelik sunduğu sosyal hizmetler" yargısını ağırlıklı olarak yetersiz bulmaktadırlar.

Tablo 13: Sendikanın Üyelerinin Kişisel Gelişimini Desteklemeye Yönelik Faaliyetleri

		Frekans	%	G.%	K.%
Değer	çok yetersiz	30	17,1	17,1	17,1
	Yetersiz	50	28,6	28,6	45,7
	Kararsızım	44	25,1	25,1	70,9
	Yeterli	46	26,3	26,3	97,1
	çok yeterli	5	2,9	2,9	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Ankete katılanlar "sendikanın üyelerinin kişisel gelişimini desteklemeye yönelik faaliyetleri" yargısını ağırlıklı olarak yetersiz bulmaktadırlar.

Tablo 14: Sendikanın Üyelerinin Mesleki Gelişimini Desteklemeye Yönelik Faaliyetleri

		Frekans	%	G.%	K.%
Değer	çok yetersiz	27	15,4	15,4	15,4
	Yetersiz	51	29,1	29,1	44,6
	Kararsızım	51	29,1	29,1	73,7
	Yeterli	38	21,7	21,7	95,4
	çok yeterli	8	4,6	4,6	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Ankete katılanlar " sendikanın üyelerinin mesleki gelişimini desteklemeye yönelik faaliyetleri "yargısını ağırlıklı olarak yetersiz bulmaktadırlar.

Tablo 15: Sendikanın Üyelerinin İş Güvencelerini Sağlamaya Yönelik Faaliyetleri

		Frekans	%	G.%	K.%
Değer	çok yetersiz	15	8,6	8,6	8,6
	Yetersiz	32	18,3	18,3	26,9
	Kararsızım	49	28,0	28,0	54,9
	Yeterli	69	39,4	39,4	94,3
	çok yeterli	10	5,7	5,7	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Ankete katılanlar"sendikanın üyelerinin iş güvencelerini sağlamaya yönelik faaliyetleri" yargısını ağırlıklı olarak yeterli görmektedirler.

Tablo 16: İşyerinde Karşılaşılan Sorunlarda Üyelerine Sahip Çıkma Düzeyi

		Frekans	%	G.%	K.%
Değer	çok yetersiz	18	10,3	10,3	10,3
	Yetersiz	19	10,9	10,9	21,1
	Kararsızım	61	34,9	34,9	56,0
	Yeterli	63	36,0	36,0	92,0
	çok yeterli	14	8,0	8,0	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Ankete katılanlar"işyerinde karşılaşılan sorunlarda üyelerine sahip çıkma düzeyi" yargısını ağırlıklı olarak yetersiz bulmuşlardır.

Tablo 17: Toplu İş Görüşmelerinde Üyelerinin Taleplerini Önemseme Düzeyi

		Frekans	%	G.%	K.%
Değer	Çok yetersiz	11	6,3	6,3	6,3
	Yetersiz	24	13,7	13,7	20,0
	Kararsızım	53	30,3	30,3	50,3
	Yeterli	73	41,7	41,7	92,0
	Çok yeterli	14	8,0	8,0	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Ankete katılanlar "Toplu iş görüşmelerinde üyelerinin taleplerini önemseme düzeyi" yargısını ağırlıklı olarak yeterli bulmuşlardır.

Tablo 18: Sendika Yönetiminin Üyelerinin Fikirlerine Açık Olma Düzeyi

		Frekans	%	G.%	K.%
Değer	çok yetersiz	9	5,1	5,1	5,1
	Yetersiz	20	11,4	11,4	16,6
	Kararsızım	55	31,4	31,4	48,0
	Yeterli	79	45,1	45,1	93,1
	çok yeterli	12	6,9	6,9	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Ankete katılanlar "Sendika yönetiminin üyelerinin fikirlerine açık olma düzeyi" yargısını ağırlıklı olarak yeterli bulmuşlardır.

Tablo 19: İşyerinde İdarecilerin Haksız Uygulamalarına Karşı Üyelerine Destek Olma Düzeyi

		Frekans	%	G.%	K.%
Değer	çok yetersiz	12	6,9	6,9	6,9
	Yetersiz	31	17,7	17,7	24,6
	Kararsızım	53	30,3	30,3	54,9
	Yeterli	65	37,1	37,1	92,0
	çok yeterli	14	8,0	8,0	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Ankete katılanlar " İşyerinde idarecilerin haksız uygulamalarına karşı üyelerine destek olma düzeyi" yargısını ağırlıklı olarak yetersiz bulmuşlardır.

Tablo 20: İşyeri Sendika Temsilcisinin Sendikayı Temsil Etme Düzeyi

		Frekans	%	G.%	K.%
Değer	çok yetersiz	14	8,0	8,0	8,0
	Yetersiz	24	13,7	13,7	21,7
	Kararsızım	49	28,0	28,0	49,7
	Yeterli	75	42,9	42,9	92,6
	çok yeterli	13	7,4	7,4	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Ankete katılanlar "İşyeri sendika temsilcisinin sendikayı temsil etme düzeyi" yargısını ağırlıklı olarak yeterli bulmuşlardır.

Tablo 21: Sendikanın Üyelerinin Sorunlarını Bilimsel Çalışmalar ve Anketlerle Tespit Düzeyi

		Frekans	%	G.%	K.%
Değer	çok yetersiz	7	4,0	4,0	4,0
	Yetersiz	50	28,6	28,6	32,6
	Kararsızım	42	24,0	24,0	56,6
	Yeterli	65	37,1	37,1	93,7
	çok yeterli	11	6,3	6,3	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Ankete katılanlar "Sendika üyelerinin sorunlarını bilimsel çalışmalar ve anketlerle tespit düzeyi" yargısını ağırlıklı olarak yetersiz bulmuşlardır.

Tablo 22 : Sendikada Karar Alma Süreçlerinin Demokratikliği

		Frekans	%	G.%	K.%
Değer	çok yetersiz	10	5,7	5,7	5,7
	Yetersiz	19	10,9	10,9	16,6
	kararsızım	64	36,6	36,6	53,1
	Yeterli	73	41,7	41,7	94,9
	çok yeterli	9	5,1	5,1	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Ankete katılanlar "sendikada karar alma süreçlerinin demokratikliği" yargısını ağırlıklı olarak yetersiz bulmuşlardır.

Tablo 23: Sendikanın Yaptığı Faaliyetlere İlişkin Üyelerini Bilgilendirme Düzeyi

		Frekans	%	G.%	K.%
Değer	çok yetersiz	7	4,0	4,0	4,0
	Yetersiz	18	10,3	10,3	14,3
	Kararsızım	38	21,7	21,7	36,0
	Yeterli	92	52,6	52,6	88,6
	çok yeterli	20	11,4	11,4	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Ankete katılanlar "Sendikanın yaptığı faaliyetlere ilişkin üyelerini bilgilendirme düzeyi" yargısını ağırlıklı olarak yeterli bulmaktadırlar.

Tablo 24: Sendikanın Yayınlarını (dergi,bildiri,broşür v.b.) Size Ulaştırma Düzeyi

		Frekans	%	G.%	K.%
Değer	çok yetersiz	10	5,7	5,7	5,7
	Yetersiz	17	9,7	9,7	15,4
	Kararsızım	20	11,4	11,4	26,9
	Yeterli	95	54,3	54,3	81,1
	çok yeterli	33	18,9	18,9	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Ankete katılanlar "Sendikanın yayınlarını size ulaştırma düzeyi" yargısını ağırlıklı olarak yeterli bulmuşlardır.

2. Ankete katılanların Sendikaya Yönelik Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Ki-Kare Analiz Tabloları

Tablo 1: Ankete katılanların Cinsiyeti İle "Aylık Gelirinizde Artış Sağlamaya Yönelik Yaptığı Faaliyetler" Yargısı Görüşleri Arasındaki İlgi

Çapraz Tablo

			Aylık gelirinizde artış sağlamaya yönelik yaptığı faaliyetler					Toplam
			çok yetersiz	yetersiz	kararsızım	yeterli	çok yeterli	
Ankete katılanların cinsiyeti	Kadın	Frekans	18	17	12	9	2	58
		Toplam%	10,3%	9,7%	6,9%	5,1%	1,1%	33,1%
	Erkek	Frekans	15	50	24	26	2	117
		Toplam%	8,6%	28,6%	13,7%	14,9%	1,1%	66,9%
Toplam		Frekans	33	67	36	35	4	175
		Toplam%	18,9%	38,3%	20,6%	20,0%	2,3%	100,0%

Ki-Kare Testi

	Değer	sd	P
Ki-Kare	10,033(a)	4	,040

İki değişken arasında **ilgi** vardır (p<0,05). Ankete katılanlar erkekler kadınlara göre sendikalarının aylık gelirlerinde artış sağlamaya yönelik yaptığı faaliyetleri daha yeterli görmektedirler.

Tablo 2: Ankete katılanların Cinsiyeti İle "Sendikada Karar Alma Süreçlerinin Demokratikliği" Yargıları Arasındaki İlgi

Çapraz Tablo

			Sendikada karar alma süreçlerinin demokratikliği					Toplam
			çok yetersiz	yetersiz	kararsızım	yeterli	çok yeterli	
Ankete katılanların cinsiyeti	Kadın	Frekans	5	6	15	25	7	58
		Toplam%	2,9%	3,4%	8,6%	14,3%	4,0%	33,1%
	Erkek	Frekans	5	13	49	48	2	117
		Toplam%	2,9%	7,4%	28,0%	27,4%	1,1%	66,9%
Toplam		Frekans	10	19	64	73	9	175
		Toplam%	5,7%	10,9%	36,6%	41,7%	5,1%	100,0%

Ki-Kare Testi

	Değer	sd	P
Ki-Kare	12,156(a)	4	,016

İki değişken arasında ilgi vardır ($p<0.05$) Ankete katılanlar erkekler kadınlara göre sendikalarının karar alma süreçlerinin daha demokratik olduğunu düşünmektedirler.

Tablo 3: Ankete katılanların Çalışma Süreleri İle "Sendikanın Sizinle Kurduğu İletişim" Yargısı Arasındaki İlgi

Çapraz Tablo

			Sendikanın sizinle kurduğu iletişim					Toplam
			çok yetersiz	yetersiz	kararsızım	yeterli	çok yeterli	
Ankete katılanların çalışma süreleri	0-5 yıl	Frekans	2	5	10	9	3	29
		Toplam%	1,1%	2,9%	5,7%	5,1%	1,7%	16,6%
	6-10 yıl	Frekans	3	5	6	19	1	34
		Toplam%	1,7%	2,9%	3,4%	10,9%	,6%	19,4%
	11-15 yıl	Frekans	1	13	15	16	0	45
		Toplam%	,6%	7,4%	8,6%	9,1%	,0%	25,7%
	16-20 yıl	Frekans	4	1	5	10	1	21
		Toplam%	2,3%	,6%	2,9%	5,7%	,6%	12,0%
	21-25 yıl	Frekans	4	3	7	10	4	28
		Toplam%	2,3%	1,7%	4,0%	5,7%	2,3%	16,0%
	26 ve üstü yıl	Frekans	3	1	1	8	5	18
		Toplam%	1,7%	,6%	,6%	4,6%	2,9%	10,3%
Toplam		Frekans	17	28	44	72	14	175
		Toplam%	9,7%	16,0%	25,1%	41,1%	8,0%	100,0%

Ki-Kare Testi

	Değer	sd	P
Ki-Kare	38,749(a)	20	,007

İki değişken arasında ilgi vardır (p<0.05). Ankete katılanların işyerlerinde çalışma süreleri arttıkça sendikalarının kendileriyle kurduğu iletişim düzeyini yeterli bulmaktadırlar.

Tablo 4: Ankete katılanların Çalışma Süreleri İle "Ülke Genelinde Eğitimin Kalitesini Yükseltmeye Yönelik Faaliyetleri" Yargısı Arasındaki İlgi

Çapraz Tablo

			Ülke genelinde eğitimin kalitesini yükseltmeye yönelik faaliyetleri					Toplam
			çok yetersiz	Yetersiz	kararsızım	yeterli	çok yeterli	
Ankete katılanların çalışma süreleri	0-5 yıl	Frekans	1	5	8	11	4	29
		Toplam%	,6%	2,9%	4,6%	6,3%	2,3%	16,6%
	6-10 yıl	Frekans	1	6	16	10	1	34
		Toplam%	,6%	3,4%	9,1%	5,7%	,6%	19,4%
	11-15 yıl	Frekans	1	15	11	18	0	45
		Toplam%	,6%	8,6%	6,3%	10,3%	,0%	25,7%
	16-20 yıl	Frekans	2	9	6	4	0	21
		Toplam%	1,1%	5,1%	3,4%	2,3%	,0%	12,0%
	21-25 yıl	Frekans	0	5	13	10	0	28
		Toplam%	,0%	2,9%	7,4%	5,7%	,0%	16,0%
	26 ve üstü yıl	Frekans	0	4	7	4	3	18
		Toplam%	,0%	2,3%	4,0%	2,3%	1,7%	10,3%
Toplam		Frekans	5	44	61	57	8	175
		Toplam%	2,9%	25,1%	34,9%	32,6%	4,6%	100,0%

Ki-Kare Testi

	Değer	sd	P
Ki-Kare	33,952(a)	20	,026

İki değişken arasında ilgi vardır (p<0.05) Ankete katılanların işyerlerinde çalışma süreleri arttıkça, sendikalarının ülke genelindeki eğitimin kalitesini arttırıcı yöndeki faaliyetlerini daha yeterli bulmaktadırlar.

Tablo 5: Ankete katılanların Çalışma Süreleri ile "Genel Olarak Eğitimde Yaşanan Sorunların Çözümüne Yönelik Faaliyetleri" Yargısı Arasındaki İlgi

Çapraz Tablo

			Genel olarak eğitimde yaşanan sorunların çözümüne yönelik faaliyetleri					Toplam
			çok yetersiz	Yetersiz	kararsızım	yeterli	çok yeterli	
Ankete katılanların çalışma süreleri	0-5 yıl	Frekans	0	4	9	11	5	29
		Toplam%	,0%	2,3%	5,1%	6,3%	2,9%	16,6%
	6-10 yıl	Frekans	1	6	13	14	0	34
		Toplam%	,6%	3,4%	7,4%	8,0%	,0%	19,4%
	11-15 yıl	Frekans	2	14	14	14	1	45
		Toplam%	1,1%	8,0%	8,0%	8,0%	,6%	25,7%
	16-20 yıl	Frekans	4	8	3	6	0	21
		Toplam%	2,3%	4,6%	1,7%	3,4%	,0%	12,0%
	21-25 yıl	Frekans	1	4	12	11	0	28
		Toplam%	,6%	2,3%	6,9%	6,3%	,0%	16,0%
	26 ve üstü yıl	Frekans	1	6	3	6	2	18
		Toplam%	,6%	3,4%	1,7%	3,4%	1,1%	10,3%
Toplam		Frekans	9	42	54	62	8	175
		Toplam%	5,1%	24,0%	30,9%	35,4%	4,6%	100,0%

Ki-Kare Testi

	Değer	sd	P
Ki-Kare	38,341(a)	20	,008

İki değişken arasında ilgi vardır ($p<0.05$) Ankete katılanların işyerlerinde çalışma süreleri arttıkça, sendikalarının genel olarak eğitimde yaşanan sorunların çözümüne yönelik faaliyetlerini yetersiz bulmaktadırlar.

Tablo 6: Ankete katılanların Çalışma Süreleri ile "Üyelerinin Mesleki Gelişimini Desteklemeye Yönelik Faaliyetleri" Yargısı Arasındaki İlgi

Çapraz Tablo

			Üyelerinin mesleki gelişimini desteklemeye yönelik faaliyetleri					Toplam
			çok yetersiz	yetersiz	kararsızım	yeterli	çok yeterli	
Ankete katılanların çalışma süreleri	0-5 yıl	Frekans	3	6	7	7	6	29
		Toplam%	1,7%	3,4%	4,0%	4,0%	3,4%	16,6%
	6-10 yıl	Frekans	9	13	8	4	0	34
		Toplam%	5,1%	7,4%	4,6%	2,3%	,0%	19,4%
	11-15 yıl	Frekans	5	11	17	11	1	45
		Toplam%	2,9%	6,3%	9,7%	6,3%	,6%	25,7%
	16-20 yıl	Frekans	3	8	6	4	0	21
		Toplam%	1,7%	4,6%	3,4%	2,3%	,0%	12,0%
	21-25 yıl	Frekans	3	10	6	9	0	28
		Toplam%	1,7%	5,7%	3,4%	5,1%	,0%	16,0%
	26 ve üstü yıl	Frekans	4	3	7	3	1	18
		Toplam%	2,3%	1,7%	4,0%	1,7%	,6%	10,3%
Toplam		Frekans	27	51	51	38	8	175
		Toplam%	15,4%	29,1%	29,1%	21,7%	4,6%	100,0%

Ki-Kare Testi

	Değer	sd	P
Ki-Kare	35,897(a)	20	,016

İki değişken arasında ilgi vardır ($p<0.05$) Ankete katılanların işyerlerinde çalışma süreleri arttıkça, sendikalarının üyelerinin mesleki gelişimine yönelik faaliyetlerini yetersiz bulmaktadırlar.

Tablo 7: Ankete katılanların Çalışma Süreleri "İşyerinde Karşılaşılan Sorunlarda Üyelerine Sahip Çıkma Düzeyi" Yargısı Arasındaki İlgi

Çapraz Tablo

			İşyerinde karşılaşılan sorunlarda üyelerine sahip çıkma düzeyi					Toplam
			çok yetersiz	yetersiz	kararsızım	yeterli	çok yeterli	
Ankete katılanların çalışma süreleri	0-5 yıl	Frekans	2	4	6	10	7	29
		Toplam%	1,1%	2,3%	3,4%	5,7%	4,0%	16,6%
	6-10 yıl	Frekans	3	3	17	9	2	34
		Toplam%	1,7%	1,7%	9,7%	5,1%	1,1%	19,4%
	11-15 yıl	Frekans	3	7	16	19	0	45
		Toplam%	1,7%	4,0%	9,1%	10,9%	,0%	25,7%
	16-20 yıl	Frekans	5	1	4	10	1	21
		Toplam%	2,9%	,6%	2,3%	5,7%	,6%	12,0%
	21-25 yıl	Frekans	3	3	13	8	1	28
		Toplam%	1,7%	1,7%	7,4%	4,6%	,6%	16,0%
	26 ve üstü yıl	Frekans	2	1	5	7	3	18
		Toplam%	1,1%	,6%	2,9%	4,0%	1,7%	10,3%
Toplam		Frekans	18	19	61	63	14	175
		Toplam%	10,3%	10,9%	34,9%	36,0%	8,0%	100,0%

Ki-Kare Testi

	Değer	sd	P
Ki-Kare	32,433(a)	20	,039

İki değişken arasında ilgi vardır ($p<0.05$) Ankete katılanların çalışma süreleri 11-15 yıl ve 16-20 yıl olanlar diğer sürelerde çalışan sendika üyelerine göre. Sendikalarının işyerlerinde karşılaşılan sorunlarda üyelerine sahip çıkma düzeyini daha yetersiz görmektedirler.

Tablo 8: Ankete katılanların Çalışma Süreleri İle "Sendikanın Yayınlarını (dergi, bildiri, broşür vb.) Size Ulaştırma Düzeyi" Yargısı Arasındaki İlgi

Çapraz Tablo

			Sendikanın yayınlarını (dergi,bildiri,broşür v.b.) size ulaştırma düzeyi					Toplam
			Çok yetersiz	yetersiz	kararsızım	yeterli	çok yeterli	
Ankete katılanların çalışma süreleri	0-5 yıl	Frekans	2	3	3	9	12	29
		Toplam%	1,1%	1,7%	1,7%	5,1%	6,9%	16,6%
	6-10 yıl	Frekans	3	4	3	19	5	34
		Toplam%	1,7%	2,3%	1,7%	10,9%	2,9%	19,4%
	11-15 yıl	Frekans	0	3	4	35	3	45
		Toplam%	,0%	1,7%	2,3%	20,0%	1,7%	25,7%
	16-20 yıl	Frekans	2	2	2	12	3	21
		Toplam%	1,1%	1,1%	1,1%	6,9%	1,7%	12,0%
	21-25 yıl	Frekans	1	5	5	13	4	28
		Toplam%	,6%	2,9%	2,9%	7,4%	2,3%	16,0%
	26 ve üstü yıl	Frekans	2	0	3	7	6	18
		Toplam%	1,1%	,0%	1,7%	4,0%	3,4%	10,3%
Toplam		Frekans	10	17	20	95	33	175
		Toplam%	5,7%	9,7%	11,4%	54,3%	18,9%	100,0%

Ki-Kare Testi

	Değer	sd	P
Ki-Kare	33,956(a)	20	,026

İki değişken arasında ilgi vardır ($p<0.05$) Ankete katılanların çalışma süreleri 11-15 yıl olanlar diğer sürede çalışanlara göre sendikanın yayınlarını (dergi, bildiri, broşür vb.) kendilerine ulaştırma düzeylerini daha fazla yeterli görmektedirler.

Tablo 9: Ankete katılanların Sendikalılık Süreleri İle "Sendikanın Üyelerine Yönelik Sunduğu Sosyal Hizmetler" Yargısı Arasındaki İlgi

Çapraz Tablo

			Sendikanın üyelerine yönelik sunduğu sosyal hizmetler					Toplam
			çok yetersiz	yetersiz	kararsızım	yeterli	çok yeterli	
Ankete katılanların sendikalılık süreleri	0-3 yıl	Frekans	18	14	24	8	2	66
		Toplam%	10,3%	8,0%	13,7%	4,6%	1,1%	37,7%
	4-6 yıl	Frekans	3	12	14	21	1	51
		Toplam%	1,7%	6,9%	8,0%	12,0%	,6%	29,1%
	7-10 yıl	Frekans	9	15	8	9	0	41
		Toplam%	5,1%	8,6%	4,6%	5,1%	,0%	23,4%
	11-13 yıl	Frekans	2	1	0	2	0	5
		Toplam%	1,1%	,6%	,0%	1,1%	,0%	2,9%
	14 yıl ve üstü	Frekans	2	4	2	3	1	12
		Toplam%	1,1%	2,3%	1,1%	1,7%	,6%	6,9%
Toplam		Frekans	34	46	48	43	4	175
		Toplam%	19,4%	26,3%	27,4%	24,6%	2,3%	100,0%

Ki-Kare Testi

	Değer	sd	P
Ki-Kare	29,305(a)	16	,022

İki değişken arasında ilgi vardır ($p<0.05$) Ankete katılanların çalışma süreleri 0-3 yıl olanlar diğer sürede çalışanlara göre sendikanın üyelerine yönelik sunduğu sosyal hizmetleri daha yetersiz bulmaktadırlar.

Tablo 10: Ankete katılanların Sendikalılık Süreleri İle "İşyeri Sendika Temsilcisinin Sendikayı Temsil Etme Düzeyi" Arasındaki İlgi

Çapraz Tablo

			İşyeri sendika temsilcisinin sendikayı temsil etme düzeyi					Toplam
			çok yetersiz	yetersiz	kararsızım	yeterli	çok yeterli	
Ankete katılanların sendikalılık süreleri	0-3 yıl	Frekans	4	6	20	29	7	66
		Toplam%	2,3%	3,4%	11,4%	16,6%	4,0%	37,7%
	4-6 yıl	Frekans	1	5	19	25	1	51
		Toplam%	,6%	2,9%	10,9%	14,3%	,6%	29,1%
	7-10 yıl	Frekans	6	10	8	16	1	41
		Toplam%	3,4%	5,7%	4,6%	9,1%	,6%	23,4%
	11-13 yıl	Frekans	2	1	0	1	1	5
		Toplam%	1,1%	,6%	,0%	,6%	,6%	2,9%
	14 yıl ve üstü	Frekans	1	2	2	4	3	12
		Toplam%	,6%	1,1%	1,1%	2,3%	1,7%	6,9%
Toplam		Frekans	14	24	49	75	13	175
		Toplam%	8,0%	13,7%	28,0%	42,9%	7,4%	100,0%

Ki-Kare Testi

	Değer	sd	P
Ki-Kare	33,057(a)	16	,007

İki değişken arasında ilgi vardır ($p<0.05$) Ankete katılanların sendikalılık süreleri 7-10 yıl ve 11-13 yıl aralığında olanlar diğerlerine göre işyeri sendika temsilcisinin sendikayı temsil etme düzeyini daha yetersiz görmektedirler.

Tablo 11: Ankete katılanların Sendikalılık Süreleri İle "Sendikada Karar Alma Süreçlerinin Demokratikliği" Arasındaki İlgi

Çapraz Tablo

			Sendikada karar alma süreçlerinin demokratikliği					Toplam
			çok yetersiz	yetersiz	kararsızım	yeterli	çok yeterli	
Ankete katılanların sendikalılık süreleri	0-3 yıl	Frekans	3	8	32	19	4	66
		Toplam%	1,7%	4,6%	18,3%	10,9%	2,3%	37,7%
	4-6 yıl	Frekans	1	6	10	34	0	51
		Toplam%	,6%	3,4%	5,7%	19,4%	,0%	29,1%
	7-10 yıl	Frekans	6	2	19	14	0	41
		Toplam%	3,4%	1,1%	10,9%	8,0%	,0%	23,4%
	11-13 yıl	Frekans	0	1	1	2	1	5
		Toplam%	,0%	,6%	,6%	1,1%	,6%	2,9%
	14 yıl ve üstü	Frekans	0	2	2	4	4	12
		Toplam%	,0%	1,1%	1,1%	2,3%	2,3%	6,9%
Toplam		Frekans	10	19	64	73	9	175
		Toplam%	5,7%	10,9%	36,6%	41,7%	5,1%	100,0%

Ki-Kare Testi

	Değer	sd	P
Ki-Kare	56,212(a)	16	,000

İki değişken arasında ilgi vardır ($p<0.05$) Ankete katılanların sendikalılık süreleri 11-13 yıl ve 14 yıl ve üstü olanlar diğerlerine göre sendikada karar alma sürecinin daha demokratik olduğu düşünmektedirler.

Tablo 12: Ankete katılanların Medeni Durumları İle "Sendikanın Üyelerine Yönelik Sunduğu Sosyal Hizmetler" Yargısı Arasındaki İlgi

Çapraz Tablo

			Sendikanın üyelerine yönelik sunduğu sosyal hizmetler					Toplam
			çok yetersiz	yetersiz	kararsızım	yeterli	çok yeterli	
Ankete katılanların medeni durumları	Evli	Frekans	26	39	30	25	1	121
		Toplam%	14,9%	22,3%	17,1%	14,3%	,6%	69,1%
	Bekar	Frekans	7	7	17	14	2	47
		Toplam%	4,0%	4,0%	9,7%	8,0%	1,1%	26,9%
	ayrı yaşıyor	Frekans	1	0	1	4	1	7
		Toplam%	,6%	,0%	,6%	2,3%	,6%	4,0%
Toplam		Frekans	34	46	48	43	4	175
		Toplam%	19,4%	26,3%	27,4%	24,6%	2,3%	100,0%

Ki-Kare Testi

	Ki-kare değeri	sd	p
Pearson Ki-Kare	19,332(a)	8	,013

İki değişken arasında ilgi vardır ($p<0.05$) Ankete katılanların medeni durumu evli olanlar diğer sendika üyelerine göre sendikalarının sunduğu sosyal hizmetleri daha yetersiz bulmaktadırlar.

SONUÇ ve ÖNERİLER

İstanbul üniversitelerinde ankete katılanların ağırlıklı olarak erkek bireylerden oluşmaktadır. İş yerlerindeki çalışma süresi ağırlıklı olarak11-15 yıl aralığıdır. Sendikalılık süreleri ağırlıklı olarak 0-3 yıl arasındadır. Eğitim düzeyleri ağırlıklı olarak lisans ve yüksek lisans üstüdür. İdari personel akademik personele göre daha fazla sendika üyeliğine sahiptir. Medeni durumları ise ağırlıklı olarak evlidir.

Ankete katılanların;

Aylık gelirlerinde artış sağlamaya yönelik faaliyetleri, ülke genelinde eğitimin kalitesini yükseltmeye yönelik faaliyetleri, genel olarak eğitimde yaşanan sorunları çözüme yönelik faaliyetleri, kişisel ve mesleki gelişimleri desteklemeye yönelik faaliyetleri, işyerinde karşılaşılan sorunlarda üyelerine sahip çıkma düzeyini, sorunlarının bilimsel çalışmalarla tespit edilme düzeyini ve sendika yönetiminde karar alma süreçlerinin demokratikliğini yetersiz bulmaktadır.

Sendikaların yönetimleri ve strateji geliştirme bölümleri bu memnuniyetsizlikleri gidermek için uygun çalışmalar yapmak zorundadırlar. Bu çalışmalarda hem zamandan kazanmak hem de israftan kaçınmak için sosyo-ekonomik durumları ile memnuniyet düzeylerine yönelik farklılıkları ortaya koymak amacıyla yaptığımız ki-kare analizi kolaylık sağlayacaktır.

Ki-kare analizi sonuçlarına göre;

Bireylerin üniversitedeki yaptıkları görev türü ile sendika faaliyetlerinden duydukları memnuniyet düzeyleri arasında ilgi yoktur. Dolayısıyla yapılacak olan çalışmalarda üniversitedeki göreve göre bir ayrıma gitmeye gerek yoktur.

Bireylerin cinsiyetleri ile aylık gelirlerinizde artış sağlamaya yönelik yapılan faaliyetlere bakış açılarında ilgi vardır. Kadın bireyler erkek bireylere göre daha yetersiz bulmaktadırlar. Yine ankete katılan bayanlar sendikaların karar alma sürecini daha az demokratik bulmaktadırlar.

Çalışma süreleri açısından sendikaların üyeleri ile iletişim kurmasının mesleğe yeni başlayanlara göre daha yetersiz görmektedirler. Yine, genel olarak eğitimde yaşanan sorunların çözümüne yönelik faaliyetleri uzun süre meslekte çalışanlar daha yetersiz görmektedirler. Ülke genelindeki eğitimin kalitesini yükseltmeye yönelik faaliyetleri mesleğe yeni başlayanlar daha yetersiz görmektedirler. İşyerinde karşılaşılan sorunlarda üyelerine sahip çıkma düzeyinde 11-15 yıl ve 16-20 yıl arasında çalışanlar daha ye-

tersiz görmektedirler. Sendika yayınlarını ulaştırma düzeyini 11-15 yıl arası çalışanlar daha fazla yeterli görmektedirler

Sendikalılık sürelerine göre; 0-3 yıldır sendikalı olan bireyler sunulan sosyal hizmetleri yetersiz bulmaktadırlar. İşyeri sendika temsilcisinin sendikayı temsil etme düzeyini 7-10 ve 11-13 yıl aralığında olanlar daha fazla yetersiz bulmaktadırlar. Sendikada karar alma süreçlerinin demokratiklik düzeyini 11-13 ve 14 yıl üstü üyeler diğerlerine göre daha yeterli bulmaktadırlar.

Medeni durum açısından ise; sendikanın üyelerine sunduğu sosyal hizmetleri ankete katılan evliler diğerlerine göre daha az yeterli bulmaktadırlar.

Bu sonuçlara göre ankete katılanların sosyo-ekonomik düzeyi ile memnuniyet yargı farkları özenle göz önüne alınıp çalışmalar bu prensip doğrultusunda yürütülürse daha başarılı sonuçların alınacağı aşikardır.

Kaynaklar:

*Türkiye'de Üniversite Sorunu ve Üniversite Çalışanları Üzerine Bir Araştırma (2009), Türk Eğitim-Sen Üniversite Araştırması, Ankara.

*Demirbilek, Tunç ve Özlem Çakır (2004), Sendikal Bağımlılık, Petrol-İş Yayını, İstanbul.

*Türkdoğan, Orhan (1995) , Bilimsel Değerlendirme ve Araştırma Metodolojisi, MEB Yayını, İstanbul.

*Okay, Ayla (2010), "İstanbul Üniversitesi Çalışan Memnuniyeti, İletişim ve Beklenti Araştırması (19.02.2010) Akademik Olmayan Personele Yönelik Bir Durum Saptaması.

V. OTURUM

Yükseköğretim Politikaları

TÜRK YÜKSEK ÖĞRETİMİNİN BAZI SORUNLARI: TESBİT VE TEKLİFLER

Prof. Dr. Mustafa E. ERKAL

İstanbul Ünv. İktisat Fakültesi Türkçe İktisat Böl. Bşk.

2000'li yıllar önü açılmış milli devletlerle küresel güç ve bloklar arasındaki çetin ve yer yer de örtülü bir mücadeleye sahne olmaktadır. Küreselleştirmenin daha önce fark edilmeyen sonuçları çok değişik boyutlarla ortaya çıkmaktadır. Yoğun işsizlik, üretim kapasitesinin düşüşü, gelir dağılımının bozulması, iç ve dış borçlanma, tarımın yapılamaz, sanayiinin kurulamaz ve sürdürülemez hale gelişi, vatandaşlık bilincinin zayıflatılması, kültürel yabancılaşma gibi örnekler küreselleştirmeyle beraber akla gelir olmuştur. Türkiye gibi gelişmekte ve sanayi toplumu olmaya aday ülkelerin değişik yollardan önü kesilmeye çalışılmakta ve fark ettirilmeden kuşatılmaktadırlar. Bu konuda demokratikleşme ve insan hakları, serbest piyasa ekonomisi gibi kavramlarla asıl niyet gizlenmektedir. İktisattan eğitim sektörüne kadar hakim ülkelerin uygulamadıkları politikalar, Türkiye gibi ülkelere tavsiye edilmekte, hatta dayatılmaktadır. [1]

Günümüzde önü açılmış milli devletler, milli kültür politikalarını eğitim sektöründe uygulamada büyük engellerle karşılaşmaktadırlar. Avrupa çapında uygulanan bir takım projeler, Avrupalı kimliğini öne çıkarmakta, küreselleştirmeye teslim olacak eğitim kurumlarını yaratmakta, eğitim ve öğretimi uluslarüstü kılmakta ve ticarileştirmektedir.

Türkiye çelişkiler ülkesidir. Bir taraftan Türkçe'nin evrensel bir dil olarak anlaşılması ve eğitim öğretimin her safhasında Türkçe'den uzaklaşılmaması öngörülür; diğer taraftan, yabancı dille eğitim öğretimin önü açılır. Anadil öğretimine önem verilmeli adı altında mahalli ve etnik diller Türkçe'nin önüne sanki rakip gibi konarak aslında egemenlik haklarının paylaşılmasını doğurabilecek bir ortam yaratılmak istenir.

Sadece bilgi kazandırmak yeterli değildir. O bilgiyi nerede, nasıl ve kimin için kullanabileceğini fark etmiş aydınlara ihtiyaç vardır. Asıl çözülmesi gereken temel konu, milliyetle milli kimliğin bütün TC vatandaşlarınca anlaşılabilir hale sokulmasıdır. Türkiye Cumhuriyeti kurulalı 87 yıl olmasına rağmen; bazılarının kafaları hâlâ karışıktır. Bu karışıklık ve belirsizlik

1 Erkal, Mustafa E., Küreselleşme-Etniklik-Çokkültürlülük, İstanbul, 2005.

bu güne kadar uygulanan milli eğitim ve kültür politikalarının da sorgulanması yolunu açmaktadır. Bize yabancı olan etnik ırkçılık, dış dayatmalarla öne çıkarılmakta, bir döneme ait ideolojik çatışmaların yerini, etnik taassubun ve çatışmaların almasına gayret edilmektedir. **İlkel etnikliğin** bir gereği olarak millilikle mahallilik, etniklikle milliyet, milli kimlik birbirine karıştırılmakta; rakip görülmektedir. Milli kimlik etniklik seviyesine indirilmektedir. Böylece milletleşme sürecini ve milli kimliği reddetmeyen çağdaş etniklik anlayışından uzaklaşılmaktadır.[2]

Farklılıkların zenginlik yaratabilmesinin tek yolunun milli kimliğin ve hâkim kültürün reddedilmemesi olduğu anlaşılamamaktadır. Farklılıklar kutsallaştırılmakta; birliktelikler dışlanarak **milletleşme** süreci devre dışı bırakılmaya çalışılmaktadır. Milletleşme sürecinin dışlandığı bir yapıda demokrasi de yaşayamaz. Demokrasi kalabalıkların değil; neden ve niçin bir arada bulunduğunun farkında olan, mutabakatları, ortak paydaları gelişmiş toplumların rejimidir. Belirli bir iktisadi ve sosyal gelişmişlik seviyesini gerektirir.

Bir taraftan Tevhid-i Tedrisat Yasasının arkasında durmak, Cumhuriyet'in temel ilkelerinden sadece laikliği ele almak ve diğerlerinden ayırmak; diğer taraftan, Cumhuriyet'in 87. yılında milli kimlik ve vatandaşlık duygusunu aşılayıcı ve güçlendirici anlayışı, dışa kapalılık ve ancak Cumhuriyet'in kuruluş yıllarına ait olması gerektiği şeklinde anlamamak[3];bugünü dışlamaktır. Küreselleştirme, beklendiğinin aksine; yükselen milliyetçilik hareketlerini ortaya çıkarmış, milli kimlikler önem kazanmıştır. Mahalli kimliklerin önü açılmış milli devletlere karşı koz olarak kullanıldığı bir dönem yaşamaktayız. Dünyada olup bitenleri fark etmeden genellikle şuur altına yerleşmiş eski ezber ve söylemlere sığınmak bir değişik taassubtur.

Eğitim sektöründeki tuzaklar doğrusu dikkat çekicidir . Milli kimlik yerine mahalli sıfatları öne çıkarıcı, tarihi düşmanlıkları hafifletmek amacıyla karşılıklılık esasına dayanmayacak şekilde müfredat ve ders kitaplarını sulandırmak, "ülkemizin bölgesi ve tarihiyle barışık olabilmesi" için bazı tavizleri kabul ettirmek hoş karşılanacak şeyler değildir. Milli ve evrensel değerler birlikte ele alınıyor intibaı uyandırılıyorsa da; milli ve manevi değerleri fark ettiren, eğitim ve öğretimi milli kılan, sosyalleştirici ve vatandaşlık şuurunu güçlendirici unsur ve konular törpülenmektedir. Bu tehlikeli bir gidiştir. Bu anlayışla milli değerler ve özelliklerimizle evrensel değerler arasında anlamlı bir uyum ve denge kurulamaz. Bazı dıştan kumandalı ve

2 Erkal, Mustafa E., Sosyoloji (Toplumbilimi), (İlâveli 14. basım), İstanbul 2009, sh. 27

3 Ergüder Ü., Şahin M., Terzioğlu T., Vardar Ö., **Neden Yeni Bir Yüksek Öğretim Vizyonu**, İPM, sh. 31-32

sermaye ağırlıklı sözde sivil toplum kuruluşlarının gayretleri dikkatlerden kaçmamaktadır.

İnsanları bilgi hamalı haline getiren ama milli kimliklerini o ölçüde veremeyen bir eğitim öğretim anlayışı ve eğitimde idare-i maslahatçılık bugüne kadar çok şeye mal olmuştur. Bu süreç bir başka ifadeyle, eğitim sektöründe artan maliyet, azalan hasıla olarak ele alınabilir. Gerekli bilgilerle donatılmayan genç ve aydınlarımız en önce bilmeleri gereken konulardan uzak tutulmuşlardır. Bunların başında da milli kimlikleri olan Türklükleri ve Türk Milletine mensubiyet şuuru gelir. Bir taraftan aşırı duygusallık, diğer taraftan süresi belirli ve sınırlı tören Atatürkçülüğü ve tören milliyetçilikleri hiçbir zaman tatminkâr olmamıştır.

Eğitim, bir ülkenin ihtiyaç duyduğu insangücü kaynağının farklı mesleklerde ve alanlarda nitelik ve nicelik olarak yetiştirildiği bir sektördür. Kısaca, eğitim ve eğitime ayırılan kaynaklar eğer iyi bir **eğitim plânlaması** yapılmışsa; farklı mesleklerde **insangücü arz ve talep tablosu (açık ve fazlalıklar)** dikkate alınmışsa; **eğitim-istihdam ilişkileri** kurulmuşsa; **beyin göçü**nü önleyen kanallar açılmışsa; eğitim en yüksek hasıla sağlayan, **artı hasıla** sağlayan bir alandır.

Bu açıdan baktığımızda, eğitimin **yatırım fonksiyonu**nu ihmal edemeyiz. Eğitime önemli bir yatırım gözüyle bakmak demek; onu sadece bir maliyet unsuru ve basit bir harcama olarak görmemek demektir. Eğitimden faydalananların maliyeti eşit bölüşmelerini istemek, eğitime yatırım gözüyle bakamama eksikliğidir. Bu yaklaşım eğitim hizmeti sağlayan devlete **patron**, hizmetten faydalananlara da **müşteri** gözüyle bakma yanlışına bizi götürür. Oysa eğitim, ferdi hasıla kadar topluma dönük sosyal hasıla da sağlamaktadır.

Eğitim sektörü sadece **ferdi hasıla** yaratan bir alan da değildir. Ferde meslek ve gelir sağlayıcı bir faydası olmakla beraber; topluma ve üçüncü şahıslara dönük ferdin katkılarını ve yaratıcılığını da ortaya çıkarır. Bu bakımdan, kamu harcamalarının ferdi harcamalarla mukayese dahi edilemeyecek kadar çok olması, ferdi hasılanın **sosyal hasıla**dan daha yüksek olacağını ilk anda bize düşündürtse de; fert topluma dönük faydalar sağlamakta, hatta vergi mükellefi olarak kamuya dönük gelir akımı doğurmaktadır.

Türkiye, Reagan'ın danışmanı Brzezinski'nin de belirttiği gibi **kararsız toplum** manzarası göstermektedir.[4] Gençler, **"Sadece kendini düşün ve kurtar, ülkeyi kurtarmak sana mı kaldı"** gibi sorumsuzluk örneği telkin-

4 Brzezinski Z., Büyük Satranç Tahtası: Amerika'nın Küresel Üstünlüğü ve Bunun Jeostratejik Gereklilikleri , İstanbul 2005.

lerle karşı karşıyadır. Sosyal sorumluluk anlayışı zedelenmektedir. Milli endişe sahibi aydınlar yerine; meşru-gayrimeşru fark etmeden sadece kazanıp harcamayı düşünen, üretimi değil tüketimi öne çıkaran, kolay diploma yollarını arayan bir zihniyet yerleşiyor. Muhafazakârlık, ahlâk dahil birçok kavramın içi boşalıyor ve içi başka değerlerle dolduruluyor. Para eden bilgi, para etmeyen bilgi ayırımları yapılıyor.

Devlet eğitim, sağlık ve ulaştırma dahil sosyal sorumluluklardan kendini dışlayamaz. Dışlarsa da devlet olmaz; tüccar olur. Böyle bir anlayış bizim geleneklerimize de aykırıdır. Son yıllarda iktidarın bazı kamu hizmetlerini özel sektörün bir kısmına ve bazı belediyelere devrettiği görülmektedir. Son dönemde eğitime yapılan sabit sermaye yatırımı kamuda %5,5 azalırken, özel sektör yatırımlarında kamu destekli olarak %26 artmıştır. **Türkiye'de eğitim ve sağlık, vatandaşın istismar edileceği bir pazar olmamalıdır**.

58. ve 59. Hükümetçe hazırlanmış YÖK Kanun Tasarılarının hiç birinde "**Türk Milletinin milli, ahlâki, insanî, manevi ve kültürel değerlerini taşıyan, Türk olmanın şeref ve mutluluğunu duyan...", "Türk Devletinin ülkesi ve milletiyle bölünmez bir bütün ...", "Atatürk" ve "Milliyetçilik"** gibi ifadeler yer almamaktadır.

1750 Sayılı Üniversiteler Kanunu ile 2547 sayılı kanun karşılaştırıldığı takdirde yukarıda ifade ettiğimiz belirli kavram ve isimlerin devre dışı bırakıldığı görülecektir.

- Akademik kadrolara talep, tatminkâr olmayan maaş dolayısıyla devamlı düşmektedir. Kaliteli mezunlar akademik kadrodan uzaklaşmakta; mevcut elemanlar ise, devlet üniversitelerinden kaçmaktadır. Üniversitelerin içinin boşalmasının asıl resmi budur.

- Yabancı dille eğitim-öğretim sorun deposudur. Nedense küresel aydın bağımlılığı doğuran bu konunun tartışılmasından kaçınılmaktadır. Yüksek öğrenimi bir lisan dershanesi gibi gören anlayış, bilgi naklini ve kabiliyetleri geliştirmeyi sınırlandırmaktadır. Ülke sorunlarına ve gerçeklerine yabancılaşma doğurmaktadır. Yabancı dille eğitim öğretim ile yabancı dil öğrenmenin gerekliliği hâlâ anlaşılabilmiş değildir. Türkçe'ye saygısızlık yaygındır.

- Türkiye'de yüksek öğretim sistemi, devamlı sayıları artan vakıf ve devlet üniversiteleriyle çerçevesi genişlemiş ve heterojen bir özellik kazanmıştır. Bu yönden YÖK, çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Ortaya çıkan sorunların çözümü, mümkün olduğu kadar üniversitelere merkezi yetkinin dağıtılmasından geçer. Üniversite özerkliğinin Dünyadaki göstergeleri esas alınarak bir genişleme sağlanabilir. Heterojenleşen yapı, eğitimde birlik

(Tevhid-i Tedrisat) yasası ile de ters düşen bir yolu açmaktadır. Devlet üniversitelerine eğitimde adeta alternatif egemenlik alanları açılmakta; Türkiye Cumhuriyet'inin kuruluş amacı ve felsefesi yer yer dışlanmaktadır.

• YÖK başkanını ve üniversite rektörlerini seçme ve atama yetkisinin Cumhurbaşkanına verilmesinin siyasi yönden sorunlar doğurduğu görülmektedir. Üniversite öğretim üye ve elemanları tarafından en yüksek oyu almış olan aday, rektör olabilmelidir. Cumhurbaşkanının yetkileri sınırlandırılabilir.

• Şekil, kılık, kıyafetle ilgili sorunun sürekli en öne çıkarılması ve bundan siyasi bir takım beklentilerin elde edilmesi veya umulması, asıl sorunların tartışılmasını engellemektedir.

• Türkiye, bilimsel yayın bakımından Dünyada gelişme göstermektedir. 1990'da 41. sırada iken; 2007 yılında 19. sıraya yükseldiği görülmektedir.[5] Ancak, bu yayınların bir kısmının bilimsel araştırma içinde yer almaları mümkün olamamaktadır. Uzmanlık üreten bilimsel araştırmalar yeterli değildir.

• Yüksek öğrenime GSMH'den ayrılan pay, oldukça düşüktür. Bu pay, ancak 2001'de %1,1'e yükselebilmiştir.[6] Bu pay yükselmezken kabul edilen öğrenci sayılarında büyük artışın görülmesi, bir çelişkidir. Bu çelişki, eğitimde fırsat eşitsizliği yaratacak ve Anayasa ile çelişecek şekilde öğrenci sayısını azaltmakla değil; GSMH'den ayrılan kaynak arttırılarak sağlanabilir.

• Gelir dağılımının bozuk olduğu ülkemizde, eğitimi paralı kılmak, âdil, yeterli ve yaygın bir burs sistemine gidememesi sonucunda fırsat eşitsizlikleri yaratmaktadır. Fırsat eşitsizliklerini körükleyen sürecin, paralı eğitimin alt gelir gruplarına gelir transferi şekline dönüşeceğini beklemek fazla iyimserliktir.

• Türkiye'nin sosyal yapısı ile ilgili bilgiler veren dersler; hem sosyal, hem de tabii bilimlerle ilgili öğrenim programlarına konulmalıdır. Gencimiz ülkesini tanımalı, ileride önüne çıkarılabilecek tuzakları fark edebilmelidir.

• Eğitim-istihdam ilişkileri geliştirilmelidir. Bunu destekleyecek şekilde tek tip klâsik üniversite yerine; yüksek öğretimde çeşitlenmeye gidilebilir. Bu alanda Dünyadaki örneklerden faydalanılabilir.Ancak, bu yapılırken yüksek öğretimin ticarileşmesi önlenmelidir.

---

5 Ergüder, Şahin, Terzioğlu, Vardar, a.g.e., sh. 6

6 Aynı eser, sh. 22-23

• Yüksek öğrenim gençliğinin barınma sorununun ancak %20'sini devlet yurtları karşılamaktadır. Geri kalan geniş öğrenci kitlesi çok farklı telkin odaklarının, kendi devletiyle başkaları adına kavgalı, milli mücadeleyi ve milli devleti reddeden çevrelerin etkisine terk edilmektedir. Devlet, yurt konusuna acilen eğilmek durumundadır.

• 1982 Anayasa'sında bulunan ancak daha sonra hazırlanan taslaklarda yer verilmeyen "gençliğin korunması" maddesi anayasa değişikliklerinde göz önüne alınmalı ve metinde korunmalıdır.

• Üniversitelerin misyon ve vizyon tartışmaları arasında Türk Milli Eğitiminin temel amacı olan Türk Milletine mensubiyet şuuru, her alanda ülke çıkarlarını koruyucu bir tavır almak, toplumla, halkla bütünleşebilmek gibi hususlar gözardı edilmektedir.

• Türkiye'nin değişik mesleklerde insangücü arz ve talep tablosu açık ve fazla olan alanlar ve eğitim yatırımları düşünülürken, Türk Dünyasından gelebilecek talepler de hesaba katılmalıdır.

• Yüksek öğretim giderek kitle eğitimi niteliği kazanır ve sorunları artarken, sadece çözümü öğrenci kontenjanlarının sınırlandırılmasında aramak ucuz ve yanlış bir yoldur. Öğrenci kontenjanları kadar öğretim üyesi ve yardımcılığı sayıları arttırılmalı ve teşvik edilmelidir. Bugün ise; akademik kadrolara talep teşvik edilmemektedir. Tam tersine akademik kariyer talebi törpülenmektedir.

• Özlük haklarının son derece yetersiz olması devlet üniversitelerinin içini boşaltmaktadır.

• Kütüphane, mediko-sosyal, internet ağı hizmetleri iyileştirilmelidir. Köklü geleneği olan üniversitelere mali kaynak aktarılmalıdır. Bu üniversitelerin kadro talepleri dikkate alınmalıdır. Çünkü; geleneği olan üniversitelerin içi boşalmaktadır.

• Çalışanlara kurum kimliği (aidiyet) verilememesi, verimi düşürmektedir. Üniversite personelini bir bütün olarak görmek ve sosyal hayatın her parçasında onlara kucaklayıcı örnekler sunmak, kurum bilincini geliştirebilir.

• Bazı üniversitelerimizde teknik cihaz, malzeme kullanımı ve bakımı sorunları vardır. Çalışan teknokent, dershane, rehberlik, sosyal tesis eksikliği bulunmaktadır.

• Akademik ve idari kadrolar için gerçek performans ölçümleri ve buna göre ödüllendirme yetersizdir. Özlük hakları bu performans ölçümleriyle değerlendirilmeli ve gerektiğinde arttırılabilmelidir.

• Üniversite seçme ve yerleştirme sınavlarının Türkiye'nin her yöresinde düzen içinde ve güvenli yapılabilmesi sağlanmalıdır. Bu gerçekleşmiyorsa veya gerçekleştirilemiyorsa, bununla ilgili acil tedbirler alınmalıdır. Neticede fırsat eşitsizlikleri yaratıcı örnekler önlenmelidir.

• "Avrupa Yükseköğretim Alanı" tesisi için düşünülen Bologna Sürecinin artı ve eksileriyle değerlendirilmesine ihtiyaç vardır. Bilindiği gibi Türkiye, Bologna sürecine Prag'da 19 Mayıs 2001 tarihinde yapılan toplantı ile dahil olmuştur.

Bu alanda (AYA) alınacak diplomaların bütün ülkelerde kabul görebilmesi, üniversiteler arası geçişlerde, muadelette sorun yaşanmaması, eğitimin nitelik, nicelik ve program olarak iyileştirilmesi ve karşılıklı uyumlu hale getirilmesi uygundur.

Ancak, Bologna Sürecinin sağladığı program esnekliğini kullanmadan her şeyi tektipleştirmeye çalışmak, eğitim sektörünü dış denetime açmak ve ticarileştirmek, kendi ihtiyaçlarımızdan çok yabancı ülke ve çokuluslu şirketlerin ihtiyaçlarını esas alacak bir anlayış; ülkemizin insangücü ihtiyaçlarını ikinci plâna atar ki; bu sonuçta Türkiye'de eğitimin maliyetini arttıran ve hasılayı azaltan sonuç doğurabilir.

Türkiye'de Bologna sürecinin uygulanabilirliği önünde ciddi ve kısa vadede çözülmesi mümkün olmayan engeller vardır. 14 haftalık ve yarı yıllık eğitim bilgi nakli için bile yeterli değilken; bir de buna derslere öğrenci katkıları, sunumları ve ödevler gibi konuların eklenmesi, öğrenci kontenjanlarının ülke gerçekleriyle uyuşmayacak şekilde düşürülmesi, küçük sınıflara geçilme ihtiyacı, sorunların bir kısmıdır.

• Son yıllarda birçok üniversitemizde ve fakültemizde "ikinci öğretim" ve "uzaktan eğitim" alanlarında oldukça gelişme sağlandığı ve mesafe alındığı görülmektedir. Ancak, buna rağmen öğretim elemanı açığının bulunması akademik kadrolara talebin teşvik edilmemesi sorunlar yaratmaktadır. Bu örneklerle yüksek öğretim öğrenci çeşitlenmesine de gitmektedir. Gerek yaş, gerek mesleki bakımdan standart ve homojen bir öğrenci kitlesinden artık bahsedilememektedir.

• Küreselleştirmenin ve küreselleşmeye bağlı denetim ve eşgüdümün sağlanması yolunda üniversitelerimiz değişik yabancı istihbarat örgütlerinin faaliyet alanına sokulmamalıdır. Son yıllarda bazı üniversitelerimizde bunun düşündürücü örnekleri görülmektedir. Bu örnekler YÖK'ü de zor duruma düşürülebilir.

Nitekim, Mardin Artuklu Üniversitesi'nde Londra merkezli "Küresel

Yenilenme ve Rehberlik Merkezi" adlı bir kuruluşun "Cihat Fetvalarının Yeniden Yorumlanması" adıyla düzenlenen ve sadece İngilizce'nin geçerli olduğu toplantıda, "cihat fetvaların yeniden yorumlanması" adı altında İslamifobiyi arttırıcı, İslâm alemini yabancı işgaller karşısında korunamaz ve savunamaz hale getirme, pasifleştirme çabaları vardır. Dün Sovyet tehdidine karşı ABD kaynaklı "Yeşil Kuşak" yaratma araçlarının, İslâmi görüntülü, emperyal gücün emrindeki örgütlerin; bu defa Müslümanları ve İslâm ülkelerini sömürgeci güçlere karşı direnmemeye ve teslim olmaya yöneltmeye çalıştıkları görülmektedir.

- Araştırma görevlisi giriş sınavlarında sahayla hiç ilgisi olmayan adaylar, sadece ALES puanları yüksek olduğu için sınavı kazanabilmekte ve ALES'i daha düşük olup da o sahayla ilgili olan adayların önüne geçebilmektedirler. Bu durumda genel kültür derecesini ölçen ALES çeşitlendirilmeli, sosyal bilimler, tabii bilimler, sağlık bilimleri gibi soru gruplarını da taşıyabilmelidir.

- Akademik yükseltilmenin her bir kademesinde adayların sürekli yabancı dil sınavına alınmaları kazanılmış hakları göz ardı etmekte; mesleğe ısınmayı engellemekte ve sınav trafiğini hızlandırarak adayları gereğinden fazla meşgul etmektedir. Bu düzeltilmelidir.

- Doçentliğe ve profesörlüğe yükseltilmede adayların imzaları farklı makalelerde yer aldığından 3-4 imzalı makaleler yoğunlaşmıştır. Bu durumda imza sahiplerinin o makaleye yaptıkları katkı belirsizleşmektedir.

TÜRKİYE'NİN YÜKSEKÖĞRETİM STRATEJİSİ NE OLMALIDIR?

Gönül OĞUZ

Karadeniz Teknik Üniversitesi
İ.İ.B.F. Uluslararası İlişkiler Bölümü

Anahtar sözcükler: Bilim, Eğitim-Öğretim, Teknoloji ve Yükseköğretim Stratejisi.

GİRİŞ

Yükseköğretim bir ülkenin gelişmesinin, bir toplumun ilerlemesinin, evrensel standartlara ulaşmasının ya da evrensel standartların oluşmasına öncülük etmesinin temelini oluşturur. Bir ülkedeki toplumsal kesimlerin tümüne açık bir yükseköğretim sistemi, belli değerler ve idealler çerçevesinde, ulusal bütünlüğün oluşmasına çok önemli katkıda bulunur. Yükseköğretim, ulusal kültürün bilimle bütünleşmesini ve evrensel bir kimliğe ulaşmasını sağlar. Üniversiteler, bireysel verimliliğin ve sonuçta ulusal verimliliğin artmasında en önemli itici güçtür. Bu çalışmada "Türkiye'nin yükseköğretim stratejisi ne olmalıdır?" konusu ele alınmaktadır.

Yükseköğretim Stratejisine Genel Bakış

Türkiye'nin yükseköğretim vizyonu nasıl oluşturulmalıdır? Günümüzde yüksek öğretimden beklenen temel işlevler nelerdir? Eğitim, bilgi üretimi (araştırma) ve kamusal hizmet gibi işlevleri geliştirmek istendiğinde ne gibi sorunlarla karşılaşılmaktadır? Bu işlevleri geliştirmek için gerçekte ne gibi yöntemler seçilmelidir?

Öncelikle, bir bilim insanına yakıştırılan nitelikler önem arz etmektedir. Bu bağlamda, bilim adamından beklenen, sadece ilgisini açık ve sezgilerini canlı tutarak bazı buluşlar yapabilmesi değildir. Ondan beklenen, bu bilgilerin ve ürettiği teknolojilerin geçerliliğini ve bilimsel yöntemlere uygun biçimde gösterilmesi ve ilgilendiği alanda geçmişteki bilgilerle tutarlığını kurmasıdır. Bilim, kapalı kapılar gerisinde kalan değil, paylaşılandır. Üretilen bilginin geçerliliği bilimsel metotlarla kanıtlandıktan, yayınlanarak akademik camianın denetimine açıldıktan ve bu camianın eleştirilerine muhatap olduktan sonra açıklık ve güvenirlik kazanır (Yükseköğretim Kurulu, 2007, s.176).

Dolaysıyla, bilim üreten kurum ve kuruşların reform süreci veya yasa, akademisyenlerin yoğun çalışma ve tartışmalarıyla sağlanabilecektir. Bu anlamda, özellikle eğitim ve yönetim alanında çalışan akademisyenlere büyük iş düşmektedir. Bunun yanında, kuşkusuz konunun toplumun her kesiminden insanın, sivil toplum kuruluşlarının katkısına da ihtiyacı vardır. Sendikalar da aynı zamanda, birer sivil toplum kuruluşu işlevleriyle konuya gerekli katkıyı yapmalıdırlar. Eğitim alanında faaliyet gösteren sendikalar, konuyu yalnızca çalışanlar açısından değil, bir bütün olarak, ülke yararı, Türkiye'nin çıkarları açısından değerlendirmelidirler. Sendikaların bu yöndeki tavırları, diğer sivil toplum örgütlerinin ve bireysel girişimcilerin de konuya daha yapıcı ve ciddi yaklaşmalar sergileyerek pozitif katkıda bulunmalarını sağlayacaktır.

Bu paralelde, yükseköğretim kurumları, politik bakış yargılarından tamamen uzaklaşmış veya politik güdülerin dışına çıkarak doğrudan bilimsel verilere dayalı bir yapılanma ile geleceğe doğru ilerlemelidir. Clegga ve Smith'e göre, uluslararası kitlesel yükseköğretim sistemleri içerisinde, üniversite öğretimi bir politik araç haline gelme eğilimindedir. Her ne kadar yükseköğretim kurumları, resmi ve finansal olarak devletten bağımsız olsa da, giderek daha çok merkezi performans göstergesi ve hedefi olarak ortaya çıkmaktadırlar (Clegga ve Smith, 2010, s.115). Üniversitelerin bilimsel geleceği, daha ziyade politik eğilimlerden arınması belirleyici olacaktır.

Üniversitelerle ilgili olarak, en önemli konulardan biri de bilimsel özerkliktir. Akademik personelin bilimsel özerkliğinin sağlanması, üniversitelerde bilgi üretiminin en üst düzeyde gerçekleşmesini sağlayacaktır. Bilim insanlarının özgürce konular seçip, araştırmalar yapıp, bulgularını da bağımsız şekilde ifade edebilmeleri, toplumun gelişimi yönünde büyük katkılar sağlayacaktır. Tarih; bilim ve sanattaki özgürlüğün ülkelerin, toplumların gelişmeleriyle doğru orantılı olduğunu gösteren örneklerle doludur. Kaldı ki; bu iki kavram birbirlerini karşılıklı besler. Toplum geliştikçe bilim ve sanattaki özgürleşme de artar. Ergün Göze bu konuda ilginç bir saptamada bulunmaktadır: "Sanat, bazen bilimle, fikirle ve derin kültürle birleşir ama sadece çıplak profesörlük unvanına bağlanamaz. Bunun gibi ilmin de ayrı bir disiplini ve haysiyeti vardır" (Göze, 1999, s.21). Açık ifadelerle, betimlenen örnek ciddiyetle değerlendirildiğinde, üniversiteler için olmazsa olmazların arasında ne olduğu, bariz bir şekilde kendini ifade etmektedir.

Bilimsel özerklikte esas alınması gereken kurallar sıklıkla dile getirilmektedir. Türk yükseköğretim sisteminin efsane ismi İhsan Doğramacı'ya göre (2000), bilimsel özerklik de doğrudan "scholarly autonomy" olarak

tercüme edildiği takdirde, bir yabancı bilim adamı için anlam taşımaz. Bu kavramın yabancı dildeki karşılığı "academic freedom", yani "akademik hürriyet"tir. Akademik hürriyet, kurumsal değil, üniversite öğretim üyelerine mahsus kişisel bir ayrıcalık olup, üniversitenin ruhu ve esasıdır. Ancak, bu kavramın kısa bir tanımı yoktur. Nitekim Birleşik Krallık'ta Temmuz, 1988'de çıkarılan, "Eğitim Reformu Kanunu"nda, "Üniversite Öğretim Üyeleri, işlerini kaybetme tehlikesine maruz kalmaksızın, ancak yürürlükteki yasalar içinde kalmak kaydıyla, bilinenleri sorgulama ve ihtilaflı görüşlere sahip olma hakkına sahiptir" şeklinde bir hükme yer verilmiştir (Doğramacı, 2000, s.13).

Diğer yandan, ülkeler ileri ve sürekli ekonomik gelişme ve gelişmenin diğer boyutları için öğretmenler ve yöneticileri de içeren yüksek düzeyde eğitilmiş insan kaynağı yaratmak zorundadırlar. Bundan dolayı, yükseköğretim eğitim için, sürekli ve bütünleşmiş bir yaklaşımın parçaları olarak görülmelidir (USAID, 2005, s.10). Gerçek olan şu ki; uluslararası ekonomide yaşanan dönüşümün doğal bir sonucu olarak, bölgesel ekonomilerde de bir değişim yaşanmaktadır. Uluslararası ekonomide olduğu gibi, bölgesel ekonomik koşullarda değişime yol açan iki temel faktör: ticaretin küreselleşmesi ve geleneksel üretim anlayışı yerine bilgiye dayalı mal ve hizmet üretimini benimseyen anlayış olarak sıralanabilir (Sürmeli, 2008, s.7). Burada da açıkça görülmektedir ki, üniversitelerin bölgesel ekonomiye katkısı yadsınamaz niteliktedir

Yükseköğretim Stratejisinin Uluslararası Boyutu

Yükseköğretim stratejisi, uluslararası alanda da yükseköğretimin temel işlevlerini yansıtabilmelidir. Eğitimle ilgili uluslararası sınırlar ortadan kalktıkça, üniversiteler küresel pazarda, öğrenciler için rekabet edebilmektedirler. Üniversiteler bireysel olarak, bu fenomene sarılırlarken, eğitim pazarında belirli kesimleri çekebilmek için yeteneklerini ortaya koyarlar. Geleneksel öğrenmeye odaklamayı sürdürenler, eğitim camiasında hep belirli, sabit bir bakış açısıyla yer bulurlar. Bu bakış açıları ya da yaklaşımlar, kültürel olarak tanımlanmışlardır ve bilgi algılamaları otoriter eğilimli ve denetime açıktır (Demiray, 2007, s.161). Ayrıca, bir ülkede düzenlenen eğitim programlarında temele alınan felsefe, toplumda hâkim olan felsefeyle uyum içinde olmalıdır. Eğitim işiyle uğraşan herkes, toplumda hangi felsefenin hâkim olduğunu açıkça bilmelidir (Doğanay, 2007, s.13).

Diğer önemli bir husus ise, dünyanın herhangi bir ülkesinde, herhangi bir üniversitesinde üretilen bir bilgi; ileri teknoloji sayesinde, dünyanın di-

ğer ülkelerine, diğer üniversitelere anında ulaşabilmektedir. Hal böyleyken, "Tek Dünya" kavramı giderek daha çok belirginleşmektedir ve bu kavram "evrensel" olmanın en çok yaşandığı üniversitelerde çok açık bir şekilde yaşanmaktadır. Dünyanın bütünleşmesi ya da "Tek Dünya" kavramı en kolay ya da en çok üniversitelerde hissedilebilmektedir. Üniversiteler yetiştirdikleri öğrencilerle de evrensel olarak aktiftirler. Uluslararası alanda çalışabilmek için, gerekli temel nitelikleri edinmiş insanlar yetiştiren üniversiteler, bilgi ve deneyimlerin aktarımına ve bunun sonucu olarak ülkeler arasındaki farklılıkların azalmasına ve diğer bir deyişle dünyanın bütünleşmesine katkıda bulunmaktadırlar.

Çalışan işgücünün bilgi ve becerileriyle donanımı, küreselleşme sürecinin etkisiyle de yeniden değerlendirilmesi üniversitelerin yegâne hedeflerinden biridir. Dünya ekonomik yapısının küreselleşme ile birlikte, yapılan işlerin niteliği ve çalışan işgücünün özellikleri de değişmektedir. Özellikle bilgi, iletişim ve hizmetler sektöründe son yıllarda ortaya çıkan yeni iş koşulları ve bu iş koşullarını yaratan kaynaklar, insan kaynağının hazırlanmasında ve kullanımında yeni yaklaşımları da gündeme getirmiştir (Tadlıdil ve Xanthacou, 2005, s. 3). Finlandiya Eğitim Bakanlığı'nın 2001'de hazırladığı yükseköğretim stratejisi ile ilgili uluslararası bir raporda da, yüksek öğretimin uluslararası işlevi üzerinde durulmaktadır. Rapora göre; uluslararası kalite ve yüksek verimlilik, üniversiteler ve politeknik enstitüleri için, eğitim politikasında belgelerle ortaya konmuş temel amaçlardır. Uluslararası etkileşimde eğitimin kalitesi zorunlu bir etken olarak görülmektedir. Yükseköğretim, uluslararası emek piyasasında çalışabilecek yeteneğe sahip insanlar yetiştirebilmelidir (Finlandiya Eğitim Bakanlığı Raporu, 2001, s.22). Bu bağlamda genel eğitim politikalarının amacı, topluma yetişmiş insan gücü katmak olduğu görülmektedir. Bu da ilgili ülkenin, uluslararası alanda rekabet gücünü artıracaktır.

Böylece, yükseköğretim stratejisi o ülkenin dünyayla bütünleşmesini sağlamanın ötesinde, dünyayı yönlendiren güçlerden biri durumuna gelmesini sağlayacak bir yöntem olacaktır. Bu anlamda, Türk üniversiteleri yetiştirdikleri uluslararası niteliklere sahip insanlarla öncelikle Türkiye'nin tanıtımına, üstün bir Türkiye imajının oluşmasına katkıda bulunmasıdır. Kuşkusuz böyle bir durumun daha da önemli katkıları; Türkiye'nin dünya uygarlığını giderek daha çok etkilemesi, Türkçe'nin uluslararası düzeyde daha çok talep edilen ve öğrenilen bir dil haline gelmesi olacaktır. Türk insanının saygınlığı artacaktır. Bu durumda, Türkiye'nin Dünya'da ve bölgesinde önemli bir güç olma durumu daha belirgin bir hal alacaktır. Özetle,

Türkiye bilimde öne çıktıkça, teknolojiyi geliştirdikçe, dünyada önder ülkelerden biri olması kolaylaşacaktır.

Türkiye'nin Yüksek Öğrenim Vizyonu Ne Olmalıdır?

Hızla gelişen ve değişen, her geçen gün daha da küçülerek bir köy haline gelen modern dünyada, çağın istek ve beklentilerine cevap verebilen, kendini gerçekleştirmiş, küreselleşme içerisinde kendi milli ve değerlerini korumayı başarmış, Atatürk'ün ifadesiyle "aklı hür vicdanı hür" nesiller yetiştirilmesi büyük önem kazanmaktadır (Titiz, 2005, s.7). O halde, günümüzde yüksek öğrenimden beklenen temel işlevler ne olmalıdır sorusunun cevabı aranmalıdır.

Reform

• Üniversiteler önemli bir değerdir. Ülkenin ekonomik ve sosyal kalkınması için hayatı önem taşır. Bu nedenle, yeni reformlar yapılarak, üniversiteler güncelleştirilmelidir.

• Eğitim, bilgi üretimi, araştırma, kamusal hizmet gibi işlevler geliştirmek istendiğinde, üniversiteler yeniden yapılandırılmalıdır.

• Üniversiteler, ülkede hoşgörünün, katılımcılığın, bağımsız hür düşüncesinin egemen olduğu merkezler haline getirilmelidir. Bu manada, üniversite ülkenin öncü gücü olmalıdır.

• Sürekli değişen rekabet ortamında üniversiteler vasıflı, yeterli donanıma sahip işgücü yetiştirmelidir.

• İlmi dayanaklarla sağlanan bilgi, ya da bilimsel bilgi gündelik hayatla birleştirilmelidir.

• Bilimsel bilgi teknolojiye dönüştürülmesi sağlanmalıdır.

• Yüksek öğrenimdeki gelişmeler, ülkedeki diğer alanlardaki gelişmelerle bir bütünlük oluşturması temel ilkelerden biri olmalıdır.

• Yükseköğretim alanında yenilik yapılırken, toplumun tüm kesimlerinin sürece katkıda bulunmaları sağlanmalıdır.

• İlgili reform ya da strateji sürekli güncelleştirilmeli, geleceğe ilişkin öngörüler değiştikçe, bunlar stratejik plana yansıtılmalıdır.

Araştırma ve geliştirme

• Araştırma bilimin temelidir; kalkınma, üretim ve yaşam kalitesinin temelini oluşturur.

• Bir ülkede, sosyo-ekonomik gücü oluşturmak ve ivme kazandırmak için üniversiteler mükemmel bir araçtır.

• Araştırma ve geliştirme sadece teknoloji alanını kapsamamalı, sosyal bilimler, edebiyat alanlarında araştırmalar ekonomiye artı değer katar. Bunun yanı sıra, turizm, sosyal ve ekonomik trendler, tasarım, hukuk ve sanatta, bilimsel araştırmalar ülke kültürünün zenginleşmesini sağlar.

• Bilimsel bilgi tek, tek bireylerin kafa yapısını ya da kültürünü müspet manada şekillendirmelidir.

• Başarılı araştırma kurumları ve bu başarıya katkı sunan bilim adamları ödüllendirilmelidir.

• Araştırma yapılırken, klasik yöntemler dışına çıkılarak, farklı alanlara kaymalı, üzerinde daha önceden çalışılmamış yöntemler denenerek yeni keşifler sağlanmalıdır.

• Araştırma konusu detaylandırılarak, bilim insanları teşvik ve mutlak başarıya motive edilmelidir.

• Araştırma ve geliştirme projeleri hayata geçirilmelidir.

• Dünya ile sürekli entegrasyon sağlanmalı, değişim ve gelişimler bire bir takip edilmelidir.

• Ülkenin, tüm yükseköğretim kurumlarında, araştırma merkezleri, teknoloji geliştirme merkezleri kurulmalı ve bu yapılanma ekonomik anlamda en üst düzeyde teşvik edilmelidir.

• Ülke üniversiteleri uzun dönemde bilgiyi aktaran kurumlar olmaktan çıkarılmalı; bilgiyi üreten ve bütün dünyaya sunan, "ihraç eden" kurumlar olmalıdırlar.

Üniversiteler ve bölgesel kalkınma kuruluşları

• Ulusal ve bölgesel kalkınma kuruluşları, bölgelerinde bilgi tabanlı bir ekonomik geçişi sağlamak için stratejiler geliştirilmelidir. Bu stratejilerin odak noktasında bilginin temel üreticisi olan üniversiteler yer almalıdır.

• Bir coğrafi bölgede, üniversitelerin, o bölgeye kazandıracağı ekonomik, sosyal ve kültürel değerler yadsınamaz. O halde, üniversitelerin kurulmasına devlet destek ve öncülük etmelidir.

• Yükseköğretim kurumları ve ekonomik işletmeler arasında iletişim yoğunlaştırılmalıdır.

• Üniversiteler ve işletmeler arasındaki iletişimin artırılmasında, bilgili ve yetenekli gençlerin yetiştirilmesi esas alınmalıdır.

• Bilgiye dayalı ekonomilerde, ekonomik rekabet, yaşam kalitesinin iyileştirilmesi, yükseköğretim kurumları ve işletmeler arasında, dayanışma ve bilgi alışverişine yönelik iletişim sağlanmalıdır.

• Ulusal eğitimi yavaşlatan, yeteneksiz, işgücü düzeyi veya işsizlik sorununun ortadan kalması yönünde, o bölgede bulunan işletmelerin önemli rol oynaması hedeflenmelidir.

• Üniversiteler ve işletmeler arasında bağı güçlendirmek için özel projeler, bölgesel fonlar oluşturulmalı ve bu amaca ilişkin bölgesel kalkınma ajanları kurulmalıdır. Kuşkusuz; bu yoğun dayanışma, yükseköğretim kurumlarının misyon, vizyon ve verimliliği ile doğru orantılıdır.

Öğrenme-öğretme süreci

• Unutulmamalıdır ki; eğitim-öğretim süreci yükseköğretim kurumlarının yegâne işlevidir.

• Hedef, çözüm üretme, sorgulama ve öğrenmenin öğrenilmesini amaçlamalıdır.

• Ders içerikleri olay ve olgular sistematiğinde ele alınmalı; analitik ve atomistik bir yaklaşım yerine, öğrencilerin genel gelişim potansiyeli ön planda tutularak, tek vücut bir anlayışla ele alınmalıdır.

• Öğrencinin ezbere dayalı, bilgi edinim yöntemleri yerine, somut ve pratik uygulamaya yönelik olgular doğrultusunda aktif katılımı sağlanmalıdır.

• Öğrenci, kendisinden bekleneni ezberci yöntemler dışında, sorup-sorgulayan, araştırıp geliştirebilen bir öğrenci modeli oluşturmalı, yaratıcılık gücüyle bilgiyi anlamlı kılmalıdır.

• Öğretim kişinin yaşam standardını maksimum düzeye çıkaracak, yöntem ve metotların temel adresi olmalıdır.

• Eğitim-Öğretimde kullanılacak örnek olaylar ve bulgular hayata dair izler barındırmalı, objektif algıya dayalı, öğrencinin zihninde kalıcı etkiler bırakarak hayattan kopuk bir görüntüden uzak olmalıdır.

• Eğitim-Öğretim sürecinde etkin rol oynayacak nitelikte, kütüphane ve kitap kültürü zenginleştirilmeli, eğitim süreci her türlü araç gereç, materyal,

bilişim teknolojileri ile donatılmalı, görsel cihazların kullanımı yaygınlaştırılmalıdır

• Öğrenme, aşama, aşama gerçekleştirilmeli, standardın artırılmasına gayret gösterilmeli; geriye değil ileriye dönük olmalıdır. Sonuç olarak başarı, diğer kurumlarla etkili bir biçimde paylaşılmalıdır.

• Bütün öğrencilerin, eşitlik ilkesine dayalı biçimde, yüksek kalitede eğitim alma hakları temin edilmelidir. Hangi eğitim alanlarda öğrenim görecekleri konusunda seçeneklerine destek olunmalı; onlara yol gösterilerek, doğru bilgilenmeleri sağlanmalıdır.

• Eğitim-Öğretim aşamasında, öğrencilerin başarılı olmasına katkıda bulunan, bu süreci kolaylaştıran, yönlendiren öğretmenler ödüllendirilmelidir.

Akademik personel

• Üniversitelerde, öğretim üyeleri araştırmaya güdülenmeli, finansal destekle çalışmalarına mutlak katkı sağlanmalıdır.

• Öğretim üyeleri ders yüklerinin azaltılması yönünde, yeni düzenlemelere gidilmelidir.

• Öğretim üyeleri ders ücretine bağımlı olmaktan çıkarılmalıdır.

• Öğretim üyelerinin belli sürelerle, yurtdışında öğrenim görmeleri teşvik edilmelidir.

• Bilimsel faaliyetler, konferans, seminer vs. gibi faaliyetlerinin artırılması temin edilmelidir.

• Öğretim üyeleri, çağdaş normlara uygun biçimde araştırma, geliştirme olanaklarına ulaşabilmelerinin önü açık tutulmalı, eğitim-öğretim sürecinin aksatılmaması kaydıyla, bilimsel çalışmalarına imkan tanınmalıdır.

Ekonomik kalkınma

• Yükseköğretim kurumları, ülkenin ekonomik ihtiyaçlarına cevap vermelidir.

• Yükseköğretimde, fiziksel yapının ekonomik yönü, yeni bölümlerin açılması anlamında son derece önemlidir.

• Yatay büyümeden daha çok, kalite artırımına yönelik dikey büyümeye önem verilmelidir.

• Açılan bölümler, eğitim alanları ekonominin gereksinimlerine uygun olmalıdır.

• Konu bağlamında, öğrencilerin talep ve seçenekleri dikkate alınmalıdır.

Eşitlik ilkesi

• Yükseköğretim kurumları ülkenin tüm kesimleriyle bütünleşmelidir.

• Yükseköğretim yaygınlaştırılmalı, toplumda herkes üniversite eğitim olanaklarını elde edebilmelidir.

• Kişilerin backgroundu dikkate alınmadan, eğitim herkes için bir fırsat olmalıdır; imtiyazlı veya ayrıcalıklı olmamalıdır.

• Eğitim-Öğretim fırsatı herkese eşit oranda verilmeli ve her birey aynı olanaklarından adil bir şekilde yararlanmalıdır.

• Mevcut olanakların ve potansiyellerin eşitlik ilkesi çerçevesinde ele alınması sağlanırken, adil paylaşım gözetilmelidir.

• Her kesimden gençlerin, yüksek öğretimle buluşturulmaları, ülkede sınıf ya da sosyal kesimler arasındaki ayrışmanın bertaraf edilerek, yekpare bütünlüğün sağlanmasına dikkat edilmelidir.

• Ülkenin, beyin gücü ya da entelektüel kaynağı etkin şekilde, yüksek öğrenim alanında istihdam edilmesi sağlanmalıdır.

• Fiziki engeli bulunan öğrencilerin, eğitim-öğretime etkin katılımlarının sağlanması için, gerekli fiziki yapının oluşturulmasını takiben, onların taleplerine daha duyarlı olunmalıdır.

Finansal özgürlük

• Bütçeden önemli bir payı yüksek öğrenim kurumlarına aktaran, yatırım yapan devlet gelecekte bu kaynakları kısıtlamaya yönelecektir. Bunun için azami dikkat sarf edilmelidir.

• Yatırım harcamaları konusunda daha dikkatli olunmalı, ülkenin genel menfaatleri doğrultusunda hareket edilmelidir.

• Yükseköğretim kurumlarının devlet bütçesinden aldığı pay artırılmalıdır. Fakat, eğitim-Öğretimde başarılı üniversiteler, kendi finansal kaynaklarını kendileri yaratmalıdır; kendi stratejik ve finansman gelecekleri konusunda özgür olmalı, sorumluluğu kendileri üstlenmelidir.

• Güçlü, liderlik konumunda olan üniversiteler, kaynakların etkin kullanılmasını sağlayacaklardır.

Sonuçta, ilgili kurumlar gelişecek, karşılaştıkları muhtelif sorunlarla

mücadele edebilecek, fiziki donanım ve altyapı gelişimini sağlayacak, eğitim-Öğretimde etkin yöntemlerin kullanılmasını mümkün kılınacaktır. Bu nedenle, üniversitelerin, finansal kaynakları denetim altında tutulmalıdır.

• Üreten, yenilikçi, çağın taleplerine cevap verebilen yükseköğretim kurumları ortaya çıkacaktır.

• Finansal özgürlükler, yükseköğretimde, projelerin üretilmesine imkân verecek, dünyadaki diğer üniversitelerle, araştırma, bilim üretme, eğitim-Öğretim sürecinde rekabet gücü ortaya çıkacaktır.

Dolayısıyla, dengeli ve etkin bir harcama politikasının uygulanması hedeflenmelidir.

SONUÇ

Türkiye'nin yükseköğretim stratejisi, ülkenin ulusal stratejisinin en önemli parçalarından biridir; diğer stratejileri destekler, bütünler ve onlara öncülük eder. Bu nedenledir ki, yükseköğretim stratejisi Türkiye'nin ulusal stratejisi ile bütünleşmelidir. Türkiye'nin geleceğe yönelik hedeflediği istikamet, dünyanın en gelişmiş ülkeleri arasında olma vizyonu ile mutlaka örtüşmelidir. Böylece, bilgiyi üreten ve dünyaya aktaran bir Türkiye'de, toplumsal algı, bilimsel temellere uygun nitelikte şekillenecektir. Bu yaklaşımdan kasıt, akli selim düşüncenin hâkim olacağı, bilimin üstünlüğüne dayalı evrensel niteliklere uygun değerlerin kazanımına yönelik prensibin tesis edilmesidir. Bu yöntem, ülke üniversitelerinde, bilgi üretimini ve bu bilginin teknolojiye dönüşümünü kolaylaştırarak dünyaya aktarılmasının yolunu açarken, Türkiye ekseninde, yıllardır kırılamayan kısır döngünün tersine dönmesini sağlayarak, ülkenin ve toplumun saygınlığı artacaktır. Yine bu yöntemler ışığında; yükseköğretim stratejisi, ülkenin potansiyel yaratıcı gücünün ortaya çıkmasını sağlanacak, ülkenin hayal gücünün gerçeğe dönüşmesi sürecine ivme kazandıracaktır. Türkiye'nin yükseköğretim stratejisi, böyle bir vizyondan hareketle, sağlam temeller üzerine inşa edilebilecektir.

Kaynaklar:

Clegga, Sue & Smith, Karen (2010), *Learning, Teaching and Assessment Strategies in Higher Education: Contradictions of Genre and Desiring*, Routledge, Taylor & Francis Group, Research Papers in Education, Vol. 25, No. 1, March, pp. 115-132.

Demiray, Uğur; Nagy, Judy & Yılmaz, Ayhan (2007), *Strategies for the Marketing of Higher Education with Comparative Contextual Reference*, Eskişehir Anadolu Üniversity.

Doğanay, Ahmet (2007), *Öğretim İlke ve Yöntemleri*, Pegiem Yayıncılık, Ankara.

Doğramacı, İhsan (2000), *Günümüzde Rektör Seçimi ve Atama Krizi – Türkiye'de ve Dünya'da Yükseköğretim Yönetimine Bir Bakış,* Meteksan A.Ş, Ankara.

Göze, Ergün (1990), *Üniversite Niçin Çöktü? Profesörler Geçiyor*, Boğaziçi Yayınları, İstanbul.

Kemertaş, İsmet (2003), *Öğretimde Planlama ve Değerlendirme*, Birsen Yayınevi, İstanbul.

Ministry of Education (2001), *An International Strategy for Higher Education*, Finland.

Sürmeli, Fevzi (2008), *Anadolu Üniversitesi'nin Eskişehir'e Etkileri ve Şehrin Üniversite Algılayışı*, Anadolu Üniversitesi Yayınları; No. 073623, Eskişehir.

Tadlıdil, E. and Xanthacou, Y. (2005), *The Structure of Turkish Labour Force and the Employment Polies of the European Union,* the University of Ege and University of Aegean.

T.C. Yükseköğretim Kurulu (2007), *Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi*.

Titiz, Osman (2005), *Yeni Öğretim Sistemi*, Zambak Yayınları.

USAID. (2005), *Education Strategy, Improving Life Through Learning*, U.S. Agency for International Development.

TÜRKİYE'NİN YÜKSEK ÖĞRETİM POLİTİKASI ÜZERİNE TAHLİLLER

Dr. Nuri KAVAK

Osmangazi Ünv. Fen-Edebiyat Fakültesi Tarih Bölümü
Türk Eğitim-Sen Eskişehir 2 No'lu Şube Sekreteri

Türkiye Cumhuriyeti kurulduğu tarihten itibaren, yüksek öğretim kurumlarından olan beklentisini sürekli zirvede tutarak, her zemin ve şartta topluma liderlik yapmalarını ve ülke kalkınmasının da lokomotifi olmalarını beklemiştir. Üniversitelerimiz, bilgi üreten ve bilgiyi yayabilen kurumlar olarak, ülke menfaatlerinin gerçekleştirilmesine katkı sağlamalı ve demokratik teamüllerin de oluşmasında ve benimsenmesinde yaşamsal bir görev üstlenmeliler idi[1]. Nitekim bahsedilen amaç ve hedefler doğrultusunda 1924'lü yıllarda başlayan Yüksek Öğretim ile ilgili çalışmalar, 31 Temmuz 1933 tarihinde gerçekleştirilen "Üniversite Reformu" ya da o zamanki adıyla "Darülfünun Reformu" ile bir çerçeveye oturtulmuştur[2]. Bu reform, gerek gerçekleştiği dönemde ve gerekse de daha sonraki zamanlarda ciddi tartışmalara yol açmasına rağmen, Türkiye'de, üniversitenin bilimsel kişiliğini kazanmasında dönüm noktası olarak kabul edilmekte ve meydana getirdiği üniversite modeliyle Türk üniversitesini dünyanın birçok gelişmiş ülkesindeki üniversitelerle aynı düzeye taşıdığı iddia edilmektedir. Bu cümleden olarak, günün koşullarına göre atılan adımlar ve hedeflenen amaçlar, gelecek için umut verici idi.

1946 yılında ise 2252 sayılı kanun yürürlükten kaldırılmış yerine "Üniversitelerle Bunlara Bağlı Fakülte ve Kurumların Özerklikleri ve Üniversite Öğretim Mesleği Üyeleri Kanun Tasarısı" T.B.M.M.'ye sunulmuş, 4936 sayılı kanunla "Üniversiteler Kanunu" adıyla yasalaşmıştır. Kanun ile başta üniversitelere özerklik verilmesi planlanmış ve beraberinde de, üniversite hocalarının yetişme, seçilme ve yükselme şartlarının esaslara bağlanarak gelişimlerinin hızlandırılması amaçlanmıştır. Daha sonra 1973 yılında ise Üniversiteler Kanunu üzerinde yapılan değişiklik ile üniversiteleri disipline etmek maksadıyla "Üniversiteler Arası Kurul" oluşturulmuştur. Fakat gerek

1 Ali Doğramacı, Cumhuriyet ve Üniversitelerimiz (Bilkent Üniversitesi'nin Görüşü), T.C. Cumhurbaşkanlığı Özel Yayını, Başbakanlık Basımevi, Ankara 1999, s. 21.

2 Albert Malche'ın İstanbul Üniversitesi Hakkında Raporu, 29 Mayıs 1932, Alındığı Kaynak: Aydoğan Ataünal, Cumhuriyet Döneminde Yükseköğretimdeki Gelişmeler, MEB. Yükseköğretim Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara 1993, s. 175-229.

1946 ve gerekse de 1973 yılında yapılan düzenlemeler birbirine taban tabana zıt olmakla birlikte, her iki düzenlemede de, çağın geldiği nokta itibariyle hedeflenen amaçlara ulaşılması mümkün değildi. Nitekim bir süre sonra ülkedeki artan siyasi gerilimler, askeri yönetimin kurduğu vesayet ortamı ve sonrasındaki 1980 darbesi Yüksek Öğretim politikamızı başka mecralara taşımıştır.

Türkiye'de Yüksek Öğretim ile ilgili yapılan ve de üzerinde en fazla tartışılan düzenleme ise, 6 Kasım 1981 yılında gerçekleştirilen 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'dur. Bu kanuna göre yüksek öğretimin planlaması, yeni üniversiteler ile akademik birimlerin kurulma kararının verilmesi Yüksek Öğretim Kurulu'na vazife olarak verilmiştir. Atamalarda getirilen yeni kurallar, akademik ünvanlardaki değişimlerin yanı sıra öğrenci seçme işlemlerini yürütmek üzere de "ÖSYM" adı altında oluşturulan bir kurum YÖK'e bağlı olarak hizmet verecek idi. Ayrıca açık öğretim sistemi ve özel kar amacı gütmeyen Vakıf Üniversiteleri'nin kurulması prensip olarak benimsenmiş ve uygulamaya konulmuştur. Kanunun içeriği, uygulamadaki sıkıntılar, Yüksek Öğretim Kurulu'nun müdahaleci tutumu ile oluşturduğu baskı ortamı, sürekli olarak YÖK'ün var olma sebebi olan kanuni düzenlemeyi tartışılır hale getirmiştir[3]. Nitekim geçen süre zarfında, 2547 Sayılı Kanun, yirmi beş defa değiştirilmiş, seksen altı hükmü tadil edilmiş; yirmi üç madde ve çok sayıda geçici madde eklenmiştir. Bu değişikliklerle 2547 Sayılı Kanun artık kurucu bir yasal düzenleme olarak işlev göremez hale gelmiştir ve dolayısıyla yeni bir temel yasaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Ülkemizde son birkaç yıldır bir taraftan yeni bir yasaya ilişkin tartışmalar yapılırken, diğer taraftan da planlamadan uzak "her ile bir üniversite" sloganı ile tarihi bir hatanın yapıldığı görülmektedir. Halen 94'ü devlet, 50'si vakıf olmak üzere ülkemizde toplam 144 üniversite Yüksek Öğretim adına hizmet vermektedir. Özellikle son üç yılda, mevcut üniversitelerin neredeyse yarısı kurulmuştur. Yükseköğretime olan talebe yönelik ek kapasite yaratmaktan çok, siyasi çıkara dönük bu politikayla gerçekte yapılan iş, mevcut üniversitelerin farklı illere dağılan fakülte ve meslek yüksekokullarına 'üniversite' adı verilmesidir. Böylece, gelişmesini tamamlayamamış birçok üniversite küçük parçalara bölünmüş ve rekabet edebilme koşulları ellerinden alınmıştır. Bundan daha vahim olanı ise, birkaç tanesi fiziki altyapısı ve akademik kadrosuyla üniversite olmayı hak etmesine karşılık bu illerin büyük bölümünde, 'üniversite' adı altında açılan bu kurumlar, kamuoyu ve akademik camiada haklı olarak 'tabela üniversiteleri' olarak

3 Server Tanilli, Nasıl Bir Eğitim İstiyoruz?, Amaç Yayıncılık, İstanbul 1998, s. 117-136.

adlandırılmıştır. Üç yıl gibi kısa bir sürede, fiziki koşullara ve akademik kadro imkânına bakmadan bu kadar çok üniversite açılması gerçekçi bir yükseköğretim politikası mıdır? Ayrıca YÖK'ün kendi başına aldığı kapasite artırımı kararları ile mevcut gelişmiş üniversiteler de içinden çıkılamayacak zor durumlara düşürülmüştür. Örneğin 50 öğrenci ile kapasitesinin üzerinde bile olan bölümlere, 72 öğrenci gönderilmiş, fiziki şartlar, hoca sayısı ve kalite konusundaki gerçekler görmezlikten gelinmiştir. Ben yaptım oldu anlayışı ile sistemin aktörlerine danışılmadan alınan bir karar olarak beraberinde başka tartışmalara da neden olmuştur.

Üniversitelerde 2008-2009 akademik yılında öğrenci sayısı bir önceki yıla göre yüzde 15,4, öğretim elemanı sayısı yüzde 1,7 artarak 2008-2009 akademik yılında toplam öğretim elemanı 100 bin 504 olarak gerçekleşmiştir. Profesör sayısı 13 bin 494'den 13 bin 662'ye, doçent sayısı 6 bin 867'den 7 bin 360'a, yardımcı doçent sayısı 18 bin 74'den 18 bin 538'e, öğretim görevlisi 15 bin 292'den 15 bin 752'ye, okutman 7 bin 92'den 7 bin 320'ye, araştırma görevlisi 34 bin 784'den 34 bin 792'ye yükseldi. Üniversitelerdeki eğitim öğretim planlamacısı ve çevirici sayısı 47 olarak aynı kalırken, uzman sayısı ise 3 bin 116'dan 3 bin 33'e düştü. Buna karşılık 2008-2009 akademik yılında önlisans programlarında 352 bin 60, lisans programlarında 839 bin 391, ikinci öğretimde 397 bin 841, lisansüstü eğitimde 144 bin 950 öğrenci öğrenim gördü. Tıpta ihtisas yapan öğrenci sayısı 12 bin 292 olarak belirlenirken, askeri yükseköğretim kurumları ile Polis Akademisinde toplam 35 bin 211 öğrenci okudu. Açık Öğretim'den ise ön lisansta 306 bin 770, lisansta 835 bin 766 öğrenci yararlanmaktadır. Bir akademisyen başına 29 öğrenci düşerek ülkemiz birçok gelişmiş ülkenin çok gerisinde kalmıştır. Araştırma Görevlileri'nin mesleğe başlar başlamaz derslere girmesi, birçok üniversitede sıradan bir eğitim ve öğretim faaliyeti haline gelmiştir. Üniversite ve hoca başına yayın oranları ise içler acısı bir hale ulaşmıştır. Yüksek öğretimde öğrenci yetiştirmek ve ders ücreti elde etmek amacıyla daha fazla derse girilmek zorunda kalınması gibi nedenler bilimsel çalışmaları gölgelemektedir. Nitekim ikinci öğretim ücreti ile maaşlardaki düşüklüğü gidermek isteyen akademisyen sayısı neredeyse tüm akademisyenleri içine alacak kadar genişlemiştir. Bu nedenle ikinci öğretimin gözden geçirilmesi bir zaruret olduğu gibi, sağlıklı taban maaş ile performansa dayalı ilmi çalışmaları teşvik edebilecek bir ek ödeme üzerinde ciddiyetle çalışılmalıdır. Toplumda, layık olduğu hayat standardını elde edememiş akademisyenlerin saygınlığı istenilen mertebede olamayacağı da bir gerçektir[4]. Bilimsel

4 Özer Ozankaya, Yükseköğretimde Sorunlar ve Çözümler, Üniversite Öğretim Üyeleri Derneği Yayınları-1, Cem Yayınevi, İstanbul 1990, s. 37.

yayınları, ulusal ve uluslar arası literatürü takip edebilme hususunda maddi yetersizlikler içinde bulunan üniversite çalışanları, teknolojik yenilenmeye de ayak uyduramamaktadır. Üniversitelerimizin 21. yüzyılda bile fiziki ortamları, sosyal ve kültürel donanımları modernleşme adına endişe vericidir.

Bugün Türkiye Yüksek Öğretim politikası konusunda bir karar verme aşamasına gelmiştir. Sorunlar içinden çıkılamaz hale ulaşmıştır. Akademik kadroların yetersizliği ve uzun yıllardır yürütülen yanlış kadro politikasının bir an evvel düzenlenmesi gerekmektedir. Yine çalışma koşulları, ücret politikası, üniversite özerkliğin zayıflatılması, kurum içi ve kurum dışı kalite kayıpları acilen ele alınmalıdır[5]. Öte yandan üniversitelerin mali yapılarının güçlendirilmesi ve devamlılığın sağlanması önemli bir problemdir. Bu mesele bütçe üzerinde genel artışlara paralel olarak gözden geçirilerek, sağlam temeller üzerine oturtulmadığı sürece sorun çözülemeyecektir. O yüzden dünyanın gelişmiş ülkelerindeki yüksek öğretime ayrılan pay dikkate alınmalı, bugün ülkeyi yönetenlerin bir önceki yıla göre yüksek artışlar yaptığını iddia etmesi sıkıntıyı ortadan kaldırmamaktadır. Üniversitelerin kadro tahsisleri akademik kriterlerini yerine getirmiş her akademisyeni içine alabilecek bir şekilde ciddiyetle planlanmalıdır. Doçentlik sınavında başarılı olanların, çalıştıkları kurumları mahkemeye vererek kadro almaları, hem yüksek öğretim kurumlarına hem de devletimize yakışmamaktadır. Meselenin vardığı nokta, kurumlarımızı yıprattığı gibi, çalışanları da huzursuz etmektedir. Üniversite yöneticileri ile akademisyenleri karşı karşıya getiren sorun, iş yeri barışını da tehlikeye atmaktadır.

Yüksek öğretim öncesi öğrenci kaynağının iyi yetiştirilmesi üzerinde önemle durulması gereken bir başka problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Ortaöğretim uzun yıllardan beri deneme tahtasına çevrilmiş ve bir katsayı çıkmazına terk edilmiştir. Gerek öğretmenler arasında kariyer adına yapılan düzenlemeler ile işyeri barışının ortadan kaldırılması, gerekse de okullar üzerindeki statü oynamalarının fazlaca olmasının sağladığı tahribat vahim boyutlara ulaşmıştır. Türkiye yüksek öğretimde geliştireceği politikalardan önce ortaöğretim kurumlarını tekrar gözden geçirmelidir. Bugün siyasi iktidarların yoğun baskı ve müdahalelerine maruz kalan bir ortaöğretim yapılanması ile çağdaş eğitimin geliştirilmesinin mümkün olmadığı gerçeğiyle yüzleşme vakti gelmiştir. Meslek Liseleri tanımının layıkıyla yapılmasında yaşanan kaos, eğitimin kalitesini düşürdüğü gibi üniversite kapılarına milyonları yığmaktadır. Orta öğretimde yapılması gereken refor-

5 TÜSİAD, Avrupa Üniversiteler Birliği Kurumsal Değerlendirme Proğramı, Türkiye'de Yükseköğretim: Eğilimler, Sorunlar ve Fırsatlar, TÜSİAD-T/2008-10/473, İstanbul Ekim 2008, s. 19.

mun aciliyet oluşturması kadar, üniversiteleri doğrudan ilgilendirdiğinden dolayı, yapılacak üniversite reformunun başarısında da etkili olacağı gözden kaçırılmamalıdır.

Ayrıca üniversitelere öğrenci seçme adına yapılan sınavın önemini veya gerekliliğini ortadan kaldırılabilecek yegane gelişme, ülke sathına yayılan üniversiteler arasındaki uçurumun kapanmasına bağlıdır. Ancak birkaç üniversitede yaşanan tercih yoğunluğu son dönem politikalarıyla oluşturulan küçük, ama çok, ama her ile üniversite modeli ile ortadan kaldırılması mümkün değildir. Yakın gelecekte sınavın kalkmasının mümkün olmadığı aşikar olduğu gibi, tercihin bir çok ücra Anadolu köşelerine dağılan üniversitelerde neredeyse olmaması anlamına gelecektir ki, bu durum yakın zamanda öğrencisiz yeni üniversitelerin ortaya çıkmasına neden olacaktır. Ülkemizin sahip olduğu sınırlı kaynakların daha verimli kullanılması için yeni stratejilerin geliştirilmesi gerekmektedir.

Diğer taraftan son dönemde kurulan yeni üniversitelerin öğrenci kapasitelerini hiçbir alt yapı, hoca, bilimsel kriter tanımadan arttırma çabalarıyla karşı karşıyayız. Hemen hemen hepsinin temel hedef olarak sundukları kriter; üç yılda 9000 öğrenci, dört yılda 20.000 öğrenci gibi basit hedefler olmaktan kurtarılmalıdır. Özellikle rektörlerin, bulundukları illerin yerel siyasi güçlerinin baskıları altında, ilçelere üniversitelerin akademik birimlerini dağıtması gelecek için kaygı verici boyuta ulaşmaktadır. Mesele, bulunan yerleşim yerine ticari bir meta olarak öğrencinin sunulması olmaktan çıkarılmalıdır. Aksi takdir de hem öğrenci açısından hem de her türlü gelişimini tamamlayamamış yerleşim yerlerinde doğabilecek sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik ciddi sıkıntıların büyük sorunlar haline gelebileceği unutulmamalıdır. Devletin ciddi rakamlara ulaşabilecek maddi kayıplarının oluşmaması adına planlamanın gözden geçirilmesi gerekmektedir. Kütüphane, sağlıklı modern eğitim binaları, spor salonu, barınma ve sanatsal mekanlara sahip olamamış üniversitelerin öğrenci almasına izin verilmemelidir. Gelişimlerini tamamlamaları için gereken destek ve denetimin yapılması öncelikli amaç olmalıdır.

Kurum içi demokratik yönetim ve denetim anlayışı ile akademik özgürlüğün hemen hemen üniversitelerin her kademesinde hayata geçirilmesi gerekmektedir[6]. Devlet üniversitelerinin dar anlamdaki özerkliği ile YÖK ve üst kurumların siyasi hedef haline getirilmesi, Yüksek Öğretimi içinden

6 Tosun Terzioğlu, Eğitimin Geleceği (Üniversitelerin ve Eğitimin Değişen Paradigması), Sabancı Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2003, s. 3; Mümin Köksoy, Yükseköğretimde Kalite ve Türk Yükseköğretimi İçin Öneriler, Hacettepe Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Vakfı Yayını, Ankara 1997, s. 5-6.

çıkılamaz duruma götürmektedir. Kadrolaşma anlayışı ile yaklaşılan üniversitelere demokratik teamüllerin hakim olması mümkün gözükmemektedir. Kurumların iç ve dış denetlenebilirliğini sağlayacak bir mekanizmanın oluşturulması gerekmektedir. Üniversiteler elde ettikleri özerkliği demokratik bir hayata dönüştürürken, bir taraftan da hesap verebilirliklerini ispat etmek zorundadırlar[7].

Ayrıca üniversite eğitiminin toplum yararına düzenlenmesi hususu genelde ihmal edilen bir konudur[8]. Üniversitelerdeki verilen öğretimin içerik olarak kullanılabilir olması ile toplum yararının gözetimi temel hedef olmaktan uzaktır. Bu yüzden üniversite-sanayi, ünivesite-toplum ilişkileri rasyonel temellere bir türlü oturtulamamıştır. YÖK'ün üniversite ve bölümleri kurma politikası acilen çağa uygun hale getirilmelidir. Bugün akılcılık ve verimlilik göz ardı edildiği için, alt yapı yatırımları ve ek hizmetlerin sunumunda güçlük çekilmekte ve maliyetler artmaktadır. Üniversite gençliği yaşadığı şehri eğitiminin bir parçası saymasına rağmen bir çok kentte üniversite atmosferini teneffüs etmekten uzaklaşmaktadır. Genç ve dinamik bir nüfus yapısına sahip olan ülkemizde, insana yapılan yatırım en verimli yatırım olarak görülerek, hızlı ve istikrarlı bir ekonomik büyüme ve sosyal gelişmenin gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır. Mamafih Yüksek Öğretim bir kültür ve bir yaşam şekli olarak algılanmalıdır. Ancak üniversiteler ülkemiz gençlerine kaliteli yüksek öğrenim sağlamak ve çağdaş bilimsel araştırmaları yürütmek gibi iki temel görevi yerine getirmekten oldukça uzaktır. Bu uzaklık aynı zamanda bizim bilgi toplumuna olan uzaklığımızın da bir göstergesidir. Üniversitelerde kurulacak birimler ile üniversitenin bulunduğu toplumun ve çevrenin talepleri toplanarak, daha faydalı olmanın yolları sistematik ve pragmatik bir şekilde aranmalıdır.

Bugün üniversitelerimizin yapısal anlamda çağdaşlıktan uzak oldukları, üniversite çalışanının mesleki saygınlığının tükendiği, eğitim kalitesinin nitelikli olmaktan uzaklaşarak yeni bir tarif ile "Yüksek Lise" haline geldiği bir ortamda bulunmaktayız. Diğer taraftan YÖK kurulduğu günden itibaren devletin diğer organları ile olan sorunları nedeni ile gündeme, gerçek problemleri ile gelememektedir. YÖK iktidar karşısında, siyasiler nezdinde direnme ve gerçeklerini iletme gücünden yoksun bir hale düşmüştür. Mamafih üniversitelerden gençliğin ne beklediği ile üniversitelerin gelecekteki

7 Eren Omay, Yükseköğretimde Sorunlar ve Çözümler, Üniversite Öğretim Üyeleri Derneği Yayınları-1, Cem Yayınevi, İstanbul 1990, s. 17-29.

8 Vehbi Göksel, "Üniversitelerin Sorumlulukları", Ege Üniversitesi Rektörlük Konferansları Serisi No: 21, İzmir 1976, s. 6,

vizyonları çağın tarif ettiği gerçeklerden uzaklaşmıştır. Mesleğin saygınlığı ve cazibesi kalmadığı gibi maddi donanımları da yetersizdir.

Öte taraftan Vakıf Üniversiteleri anayasal birer yüksek öğretim kuruluşu olarak ilk kez 1982 Anayasasına girmiştir. Geçmişte yani 1970'li yıllarda denenen özel akademik birimler tecrübesi kötü bir örnek olduğundan dolayı kaldırılarak vakıf şeklinde yapılanmaya gidilmesi uygun görülmüştür. Vakıf olmasındaki temel hedefimiz kar amacı gütmeden, ülkeye hizmet edecek yüksek öğretim kurumu kazandırmaktı. Ülkemizde üniversite kapısında bekleyen milyonlar göz önüne alındığında, atılan adımın yerinde olduğunu söyleyebiliriz. Fakat Vakıf statüsünün yapılan işin doğasına yetersiz kaldığı bir gerçek. Kısa süre içinde "Özel Üniversite" kavramının ve statüsünün geliştirilerek gündeme alınması elzemdir. Aksi takdir de devlet eli ile Vakıf Üniversiteleri'ne yapılan yardım ile Devlet Üniversitesi öğrencisine sağlanan maddi kolaylıkların tartışma konusu olması önlenemeyecektir. Problemin yeni bir anlayış ile çözümlenmesi hayatidir. Öte taraftan YÖK, vakıf üniversitelerinde 2009-2010 öğretim yılında ilk defa öğrenci kabul edilecek lisans programlarına verilecek kontenjanların, en az yüzde 20'sinin tam burslu olmasına karar vermiştir. Bu durum Vakıf Üniversiteleri'nin, binlerce öğrenciyi burslu okutuyor olması anlamına gelmektedir. Ancak ekonomik açıdan aileler arasında eşitliği sağlama bakımından atılan iyi bir adım gibi görünmekle birlikte, yakın zamanda maddi zorluklara sıkışmış ve batmak zorunda kalan Vakıf Üniversiteleri'nin ortaya çıkmasına neden olacaktır. MEB ile YÖK'ün, kısa süre içinde çok sayıda vakfa üniversite kurma iznini vermesinden dolayı "Vakıf Üniversiteler""i ile ilgili yapılacak reformun artık bir manası kalmamıştır. Nitekim 45 tane Vakıf Üniversitesi kuruluş izni almış ve birçoğu da öğrenci alarak eğitim ve öğretim hizmeti vermeye başlamıştır. Bu nedenle bilimsel kalite ile çevre bağlamındaki katkının sağlanması ve beraberinde özerkliğin hayata geçirilmesi amacıyla özel üniversitelerin kurulması için yeniden bir düzenlemeye ihtiyaç vardır.

Sonuç olarak, tüm olumsuzluklara rağmen Türkiye'deki yükseköğretim sektörünün hızlı bir biçimde gelişiyor olması, sistemi bir bütün olarak yeniden ele almayı zaruri kılmaktadır. Bu nedenle Türkiye'deki başta siyasi iktidara olmak üzere tüm üniversite adına hizmet verenler ile topluma yön verebilecek konumda bulunan örgütlenmelerin bir araya gelerek, "Türkiye'nin Yüksek Öğretim Politikası'nı" kapsamlı ve bir bütün olarak ele almaları gerekmektedir. Türk halkı 21. yüzyılda Yüksek Öğretim ile ilgili genel olarak sistemin kökten değişmesi gerektiğine inanmaktadır[9]. Toplumun tüm kesimleri, vizyonu ve misyonu yeniden tarif edilmiş bir yüksek

9 TÜSİAD, a.g.e., s. 17.

öğretim politikası ile tüm sorunların çözümlenebileceğini düşünmektedir. Türkiye ve Türk halkı, potansiyeli ve geçmiş birikimleri ile problemin üstesinden gelebilecek güç ve donanımdadır.

Kaynaklar:

DOĞRAMACI, Ali. Cumhuriyet ve Üniversitelerimiz (Bilkent Üniversitesi'nin Görüşü), T.C. Cumhurbaşkanlığı Özel Yayını, Başbakanlık Basımevi, Ankara 1999.

GÖKSEL, Vehbi. "Üniversitelerin Sorumlulukları", Ege Üniversitesi Rektörlük Konferansları Serisi No: 21, İzmir 1976.

MALCHE, Albert . İstanbul Üniversitesi Hakkında Raporu, 29 Mayıs 1932, Alındığı Kaynak: Aydoğan Ataünal, Cumhuriyet Döneminde Yükseköğretimdeki Gelişmeler, MEB. Yükseköğretim Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara 1993, s. 175-229.

OMAY, Eren. Yükseköğretimde Sorunlar ve Çözümler, Üniversite Öğretim Üyeleri Derneği Yayınları-1, Cem Yayınevi, İstanbul 1990..

OZANKAYA, Özer. Yükseköğretimde Sorunlar ve Çözümler, Üniversite Öğretim Üyeleri Derneği Yayınları-1, Cem Yayınevi, İstanbul 1990, s. 37.

TANİLLİ, Server. Nasıl Bir Eğitim İstiyoruz?, Amaç Yayıncılık, İstanbul 1998, s. 117-136.

TERZİOĞLU, Tosun. Eğitimin Geleceği (Üniversitelerin ve Eğitimin Değişen Paradigması), Sabancı Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2003, s. 3; Mümin Köksoy, Yükseköğretimde Kalite ve Türk Yükseköğretimi İçin Öneriler, Hacettepe Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Vakfı Yayını, Ankara 1997.

TÜSİAD, Avrupa Üniversiteler Birliği Kurumsal Değerlendirme Proğramı, Türkiye'de Yükseköğretim: Eğilimler, Sorunlar ve Fırsatlar, TÜSİAD-T/2008-10/473, İstanbul Ekim 2008, s. 19.

TÜRKİYE'DE ÜNİVERSİTELERİN YÖNETİM SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Doç.Dr. Şemsettin KILINÇARSLAN

Süleyman Demirel Üniversitesi
Teknik Eğitim Fakültesi Yapı Eğitimi Bölümü

ÖZET

Üniversiteler hakikat ve gerçeklerin öğrenildiği kurumlardır. Üniversiteler bilineni değil, bilinmeyeni araştıran öğreten bir ortam sağlayarak, gençleri geleceğe yönlendirmelidir. Üniversite bir meslek edinme yeri değil, aydınlanma ve topluma hizmet sunabilecek nitelikli bilgi üretme ortamıdır. Üniversiteler; niteliği yüksek, kendi yol haritasını çizmesini beceren, iş üretebilme potansiyeli olan insanların yeteneklerinin geliştirildiği ortamlardır.

Türkiye'de uygulanan eğitim politikası ile arzulanan gelişmişlik düzeyinin yakalanması mümkün değildir. Türkiye'de üniversite sorunları kökleşmiş ve kronikleşmiş sorunlardır. Sorunları tek tek çözmeye kalkmak yeni sorunlar ortaya çıkarır. Gelişen ve modernleşen dünyamızda daha önce klasik anlayışlar ile geliştirilen kanunlar ve yönetmelikler artık ihtiyaçlara cevap verememekte ve yeni sorunları ortaya çıkarmaktadır.

"Cumhuriyetin 100. yılına Doğru Üniversite Vizyonumuz Sempozyumunda" bildiri başlığı olarak özetlenmeye çalışılan yirmi altı ana başlıktan yirmi üç tanesi Üniversitelerin sorunlarının sadece başlıklarıdır. Bu sorunlara tekabül eden mutlaka bir yönetmelik mevcuttur. Yirmi üç ana başlık altında toplanan sorunun ana kaynağı sorunları çözebilmek için çıkarılan yönetmeliklerdir. Ülkemizde insanı merkeze alan bir anayasa ve bu anayasaya uygun yönetmelikler hazırlanmadığı sürece çıkarılacak her yönetmelik ileride ortaya çıkabilecek sorunların başlığı olacaktır.

Yürürlülükte olan 1982 anayasası 2004 yılına kadar 63 maddesi değiştirilmiş ve üç maddesi de kaldırılmıştır. Mevcut anayasanın sorunları çözmede yetersizliği ve anayasa değişikliği konusunda herkes hem fikirdir. Mevcut sorunları çözebilmek adına yaklaşıldığı sürece üniversite sorunları vb. konular gündemimizi hiçbir zaman terk etmeyecektir. Sorunları çözebilmek için kanunları değiştirmek yerine sorunları çözebilecek bireyler yetiştirmek amaç olmalıdır. Sorunları çözebilecek bireyler yetiştirecek ve ülkeye yön verebilecek tek kurum üniversitelerdir. Sorunlu üniversitelerden sorunsuz

bireyler yetişmesi mümkün değildir. Sorunları çözebilecek kişilerin Üniversitelerden yetiştiği göz önüne alındığında içinde bulunduğumuz durum daha iyi anlaşılır olmaktadır. Ülkemizin sorunları ancak kaliteli, demokratik, özgür ve bağımsız üniversiteler inşa etmekle çözülebilir.

Anahtar Kelimeler: Üniversite, sorun, yönetmelikler

1. GİRİŞ

Üniversiteler bilginin tartışıldığı ve çıktılarının topluma hizmet olarak sunulduğu ortamlardır. Her yönü ile ortaöğretim ve meslek okullarından ayrıdırlar. Üniversitelerimizin YÖK yasası ile akademik ortamdan uzaklaşarak ileri lise düzeyinden öteye geçemediği sıkça vurgulanmaktadır. Maalesef bugün üniversitelerimiz ülkenin sorununa çözüm üretmek yerine günlük kaygıların geçiştirilmeye çalışıldığı düzeye kadar düşmüştür. Üniversiteler hızla akademik bilinçten uzaklaşmaktadırlar. Temel amacı bilgi üretmek ve bilgiyi yaymak olan üniversiteler bilinen bilgiyi öğretmekten öteye geçememektedirler.

Üniversite meslek eğitimi veren kurumlar değil, kişiyi geliştiren ortamlardır. Gerçek bir 'dünya aydını' olmak için çok yönlü eğitim almak gerekir. Akademisyenlerinin bilgi ve görgülerinin yanında mesleki derinlikleri önemlidir. Üniversiteler hakikati ve gerçekleri öğrenme sanatının öğretildiği, açık tartışmanın yapıldığı, kişiliklerin geliştiği ve kendi birikimi ile geleceğin hedeflendiği merkezler olmalıdır. Üniversite, aydınlanma ve topluma hizmet sunabilecek nitelikli bilgi üretme ortamıdır. Niteliği yüksek, kendi yol haritasını çizmesini beceren, iş üretebilme potansiyeli olan insanların yeteneklerinin geliştirildiği ortamlardır. Eğitim aynı zamanda bir sosyal yönlendirmedir. Yalnızca ders çalışmak değil aynı zamanda bir bilinç de kazandırma ortamıdır. Özellikle yüksek öğrenim kişiye; İtiraz etmeyi öğretmeli, soru sormayı, dünyayı anlamayı ve yetişkin birey olmayı sağlamalıdır. YÖK'ün kurulması ile birlikte aradan geçen 28 yıllık süre içinde üniversitelerde niceliksel gelişmeler olmuştur, ancak bilimsel çalışma ve üretkenlik açısından bizden geride olan ülkeler bizi kat ve kat geçmişlerdir. Bilim kalitemiz her geçen gün düşmüştür. YÖK ve diğer orta öğretim kurumlarına ilişkin istatistikî bilgilerden, başta Milli Eğitim olmak üzere ülkemiz eğitiminin ve biliminin hiç iç açıcı olmadığı ve ülkemizi ileriye taşımaktan da uzak olduğu görülmektedir.

2. ÜNİVERSİTE SORUNLARI

2.1. KALİTE SORUNLARI

Üniversitelerimizin kalitesi açısından yapılan çalışmada listeye bir dönem yalnızca İstanbul ve Hacettepe üniversitelerinin girdiği belirlenmiştir. Birçok dönemde de ilk 500 sıralamasında Türk Üniversitesinin olmadığı görülmüştür. Bunun sebebi olarak imkânların yetersizliği gösterilmiştir. Maalesef son yıllarda yeterli akademik kadroların ve bütçenin sağlanamaması nedeniyle üniversitelerin zor günler geçirmektedirler. Ayrıca kurumsal destekten çok üniversitelerde çok sayıda bilim adamının yoksulluk sınırında maaş almalarına rağmen bilim yapma konusundaki çabalarının yansımaları sonucu ülkemiz üniversiteleri kendilerini uluslararası alanda kabul ettirmeye çalışmaktadırlar. Bu başarılar üniversitelerin kurumsal çaba ve katkılarından çok akademisyenlerin bireysel çabalarının sonucudur. Eğer ülkemizdeki üniversitelerin kalitesini artırmak istiyorsak;

Öğretim elemanlarının sayısı ve maaşlarını artırmalı, öncelikle kendi geçimini sağlayacak asgari ücreti vermeliyiz. Öğretim elemanlarının maaşları üniversitelerin başarı derecelerine göre düzenlenmelidir. Öğretim elemanlarına ve öğrencileri çalışma ortamı hazırlanmalıdır. Araştırma merkezlerine önem verilmeli, üniversitelerden bağımsız merkezi laboratuarlar kurulmalı. Öğretim elemanlarımızı araştırma yapmaya teşvik etmeli, destek verilen proje sayısını artırmalıyız. Öğretim elemanlarının yurt dışına gitmesini desteklemeli, yurt dışında yapılan konferanslara katılımı artırmalıyız. Bilimsel çalışma yapan öğretim elemanlarımıza destek olmalıyız. Başarılı öğretim üyesine destekler sağlanmalıdır. Üniversitelerde haksız rekabet önlenmelidir. Üniversitelerde objektif ödül sistemi getirilmelidir.

2.2. ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARININ SORUNLARI

Üniversite çalışanlarının maaşları yetersizidir. Çalışanlar arasında maaş farkı çoktur. 2000 yılında 631 sayılı kanun hükmünde yapılan kararname ile profesör ve birinci derecedeki doçentlere yapılan iyileştirme, maaş farkının açılmasına sebep olmuştur. Yöneticilerin maaşlarına yapılan artış neticesi alt grupta çalışan akademik personelin maaş düşüklüğünü gündemden düşürülmüştür. Üniversite öğretim elemanlarının ek ders ücreti kaygısı ortadan kaldırılmalıdır. Maaşların düşük olması taşrada görev yapan öğretim elemanlarımızı ek dersleri geçim kaynağı olarak görmektedir. Bu durumda öğretim üyelerin gerçek fonksiyonlarını yerine getirememekte sadece ders veren öğretim elemanı konumuna düşmektedirler. Araştırma ve bilimsel

çalışmalara zaman ayıramamaktadırlar. Aynı durum döner sermaye içinde geçerlidir.

Üniversitelerin Senato, Üniversite Yönetim Kurulu, Fakülte, Yüksekokul ve Enstitülerin Yönetim Kurullarında; yetkili sendika temsilcisi de bulunmalı ve oy hakkı olmalıdır. Rektörlük, Senato ve Üniversite Yönetim Kurulu'nda Genel Sekreter; Fakülte, Yüksekokul ve Enstitülerin Yönetim Kurullarında da Sekreterlerin katılımları ve oy hakları sağlanmalıdır. 4688 sayılı Kanun'un 22. maddesi gereği yapılan Kurum İdari Kurullarında alınan kararların uygulanması için gerekli yasal düzenleme yapılmalıdır.

2.3. YÖNETİM SORUNLARI

Toplumsal sözleşmeler veya anayasalar insanın insanı anlamakta zorlandığı, insanın insanı ezdiği sıralarda ortaya çıkmaktadır. Sorunlara ve yöneticilerin yanlış uygulamalarına itirazların yapıldığı dönemlerde yeniden masaya oturmak zorunda kalınmaktadır. Yaşamın iyi gittiği, herkesin yaşamdan nasiplendiği dönemde ne anayasa akla gelir ne de diğer kolluk kuvveti ihtiyacı. Aksi durumda gücü eline geçiren kişi kendi kurallarını koyar ve diğerlerinin buna uymasını ister.

Yönetimler, fırsat eşitliği sağlamalıdır. Çağdaş bir toplum olma yolunda ilerleyen ülkemizde yazılı anayasa önce hepimizin bir birine saygılı olmasını, imkânların hakça paylaşımını, emeği olan, çalışan, üreten insanın hakkının fazlası ile verildiği bir düzen kurma hedeflenmelidir. Az çalışıp, çok kazanan ve çok harcayan anlayışın hâkim olduğu bir yönetim biçimi yerine, herkesin çalıştığı, herkesin ürettiği, ancak yeteneği, zekâsı ve becerisi oranında da hakkının verildiği, herkesin birbirini anladığı ve birbirini gönülden zenginleştirdiği bir anlayışı tercih ederim. Yönetim biçimi, ülkemizi geleceğe taşıyacak olan özgür düşünce farklılıklarının, eğitim ve bilimin önünü açacak, yaşamı kolaylaştıracak ve bütün çalışanları ülkesine sahip çıkaracak bir bakış açısına sahip olmalıdır.

2.4. AKADEMİK SORUNLAR

Bilim adamı bilimi teşvik eden kişi olarak tanımlanır. Bilim adamını tanımlamak için bilimin de tanımlanması gerekir. Bilim, ansiklopedilerde, "nesnel dünyaya ve bu dünyada var olan olgulara ilişkin tarafsız gözlem ve sistematik deneye dayalı ve genel doğrulara, temel yasalara ulaşmayı hedefleyen zihinsel etkinliklerin ortak adı" şeklinde tanımlanmaktadır. Birçok

insan üniversitelerde iş bulabilmiş ve resmi olarak "akademisyen" adını almış olabilir ancak kişinin bilim insanı olması farklı bir konudur. Her öğretim üyesi bilim insanı değildir. Bilim insanlığı doğası gereği ayrı nitelikler, erdemler, ortamlar gerektirir. Bilim insanı evrensel ölçektedir. Bilim insanı bilgi alanının taassubu içinde diğerini görmezden gelen değildir. Öğretim üyesi ve bilim insanı yalnız bilgi aktaran, bilgi üreten kişi de değildir. Bilim "adamı" unvan için de çalışmaz. Son yıllarda bol keseden yöneticilerimizin verdiği unvanlar üniversitelerde ve kamuoyunda çok tartışılmış ve üniversitelere zarar vermiştir. Bilim kişisi tutarlı olmak zorundadır. Son yıllarda toplumda akademik personelin genel bilgi düzeyinin düştüğü yargısı oluştuğu mevcuttur.

Üniversite hocasının araştırma inceleme yapması asli görevleri arasındadır. Ancak araştırma, inceleme yaptığı gibi asıl görevi olan toplumu da aydınlatmalıdır. Bugün üniversite öğretim üyelerinin içine düştüğü ek ders beklentisi, yaz okulları, özel şirketlere danışmanlık hizmeti gibi faaliyetler bilimsel çalışmaları zayıflatmaktadır. Akademisyenlerimizde bilimsel bakış açısı ve bilim kişisi sorumluluğunun olması gerekenin çok gerisinde olduğu için akademik hür düşünceler oluşamıyor. Akademik personelde akademik düşüncelerin oluşmaması tüm yönetim düzeyine ve üniversiteye sirayet ederek kalitesiz bir üniversite ortamını doğuruyor.

2.5. EĞİTİM KALİTESİ SORUNLARI

Eğitim kalitesinin yetersizliği artık en yetkili ağızlar tarafından konuşulmaktadır. Cumhuriyetin ilk yılarında çizilen eğitim hedefi maalesef son yıllarda bozulmuş, eğitim birliği yerine sayısı belirsiz ihtiyaç dışı öğrenci alan lise türleri oluşmuştur. Bölgelerarası dengesiz altyapı ve nitelikli öğretmen dengesizliği eğitimi içinden çıkılamaz duruma getirmiştir. İlk ve ortaöğretim okullarında eğitim parası olanın iyi imkân bulduğu konumlar haline gelmiştir. Ailelerin gelir durumlarına göre özel ilk ve ortaöğretim kurumlarına yönelmektedirler. Fen ve Anadolu Liseleri dışındaki devlet okulları ve liseleri artık neredeyse üniversiteye çok sınırlı sayıda öğrenci kazandırabilmektedirler.

Bugünkü Milli Eğitim politikası ile gençliğini hayata hazırlama ve üniversiteye nitelikli öğrenci ve insan yetiştirmekten yetersiz kaldığı her yıl yapılan sınavlar ile sabittir. Bu sorun çok uzun süredir uygulanan ve bir türlü anlaşılamayan yapının sonucudur. Genel eğitim durumumuza baktığımızda, neden üniversiteye istenilen nitelikte öğrenci gelmiyor sorusunun

cevabı kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Lise eğitimini iyi bir şekilde tamamlamadan üniversiteye gelen öğrenciler gerçekten ciddi bir sorun durumundadır. Her yıl yaşanan OKS, SBS ve ÖSS sınav sonuçları her yıl rakamları itibarı ile bir önceki yılı aratmaktadır. 2009 yılı ÖSS sınav sonuçları 30 bin kişinin puanı hesaplanmayacak kadar düşük olduğu ve 700 bin kişinin hiç bir fen sorusuna cevap vermediği açıklandı. ÖSS sınav sonuçları küçük bir grubun çok iyi puan alırken geniş bir yığının üniversiteyi okuyamayacak düzeyde olduğunu gösteriyor. Yıldan yıla daha zayıf öğrencilerin üniversiteye gelmesi ile derslerin işleyişi ve kalitesinin de düştüğünü söylemek zorundayız.

Bugün ülkemizde 130 üniversitede 2 milyon civarında öğrenci ile eğitime-öğretim yapılmaktadır. Bilimsel araştırma ve eğitim yanında üniversitenin iç işleyiş yapısının sağlıklı yürümesi için, gelecek kuşaklara örnek olmak için, akademik yaşamın nüvesi olan düşünce özgürlüğü için gerektiğinde itiraz etmeyi ve eleştirel olmayı bilmeliyiz. Meslek okulları hayata pratik iş yapacak ara eleman yetiştirmesi gerekirken tamamen üniversite sınavına girmeye yönelmiştir. Eğitimin amacı olan yaşama sevinci kazandırmak, düşünme yöntemi ve etrafta olup biteni analiz etme yeteneğinin kazandırılması için ders çeşitliliği yerine varsa yoksa üniversiteye hazırlanmak her şey olmuştur. Üniversiteye gelen öğrenci yalnızca ders almakta ancak eğitim almamaktadır. YÖK'ün raporuna göre ÖSS'yi başarmış olsa da öğrencilerin çoğunun düzeyi üniversite öğrenimine uygun değil. Üniversiteye giren öğrenciler, bilgi anlamında bir şey kazanmadan mezun olmakta, hayata ve çalışma ortamına eksik olarak katılmaktadırlar.

3. ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Üniversite eğitimi artık statik yapıdan dinamik yapıya geçmelidir. Üniversitenin sorunlarının her düzeyde tartışılması akademik bilinci geliştirir. Üniversiteyi üniversite yapan da üniversite paydaşlarının dinamik çabalarıdır. Öğretim elamanları olarak bizler de yönetimlerden ayrı olarak çözüm önerilerini kendimize görev edinebilirsek üniversitelerimizi güçlendiririz. Üniversitelerin bilimsel kalitesi kadar sürekliliği, eğitim ve araştırma kalitesinden taviz vermemesi için hepimizin sorumluluk alması gerekir. Bu sorumluluğun, gerektiğinde yanlış giden sürece karşı demokratik yollardan tepki, öneri ve uyarılarda bulunması çalışanların görevi olmalıdır. Tecrübeli ve yaşça büyük olan personel, gençlere örnek davranışlar göstermeli, küçük menfaatler gözetmemeli, haksızlıklara karşı tepkilerini ortaya koyabilmelidirler. Üniversitelerin akademik kadroların sağlam ve nitelikli seçimi, bi-

limsel araştırma potansiyelinin artıracaktır. Kaynakların adil dağıtılması, proje, kadro, görev dağıtımında adamına ve oy veren vermeyen ayrımına göre değil, liyakate ve ürettiği bilimsel değerlere göre yapılmalıdır.

Hükümet ve YÖK ülkenin gerçeklerini dikkate alarak, toplumun arzu ettiği, araştırma, buluş yapmaya hevesli bilim adamı yetiştirecek icraatlar ortaya koymalıdırlar. Eğitim ülkenin birinci gündemi olmalı ve GSYİH dan ayrılan pay AB standartlarına getirilmelidir. Öğretim elemanlarının özlük hakları yeniden düzenlenerek insanca yaşam düzeyine getirilmelidir. İdareciler liyakate dayalı olarak belirlenmeli, tarafgirlikten çok bilgi, deneyim ve girişimcilik önceliği dikkate alınarak yöneticiler belirlenmelidir. Meslek liseleri öncelikli konuma getirilmeli ve ülkenin ihtiyacı olan ara eleman ihtiyacı lise düzeyinde sağlanmalıdır.

Türk Eğitim Sen tarafından Ekim 2008 yılında yapılan ve 1.Komisyon tarafından hazırlanan Üniversite Kurultayında kabul edilen "Yüksek Öğrenim Kurumu" nasıl olmalıdır adlı rapor dikkate alınmalı ve bu rapor göz önüne alınarak Yüksek Öğrenim Kurumu yeniden yapılanmalıdır.

4. SONUÇLAR

Mevcut sorunları çözebilmek adına yaklaşıldığı sürece üniversite sorunları vb. konular gündemimizi hiçbir zaman terk etmeyecektir. Sorunları çözebilmek için kanunları değiştirmek yerine sorunları çözebilecek bireyler yetiştirmek amaç olmalıdır. Sorunları çözebilmek için kanunları değiştirmek yerine sorunları çözebilecek bireyler yetiştirmek amaç olmalıdır. Sorunları çözebilecek bireyler yetiştirecek ve ülkeye yön verebilecek tek kurum üniversitelerdir. Sorunlu üniversitelerden sorunsuz bireyler yetişmesi mümkün değildir. Sorunları çözebilecek kişilerin Üniversitelerden yetiştiği göz önüne alındığında içinde bulunduğumuz durum daha iyi anlaşılır olmaktadır. Ülkemizin sorunları ancak kaliteli, demokratik, özgür ve bağımsız üniversiteler inşa etmekle çözülebilir. Ülkemiz bilim insanlarının felsefelerinin olmaması akademisyenlerimizde bilimsel bakış açısının daralmasına sebep olmakta bu da yönetim sistemimize yansımakta kalitesiz bir üniversite ortamı oluşturmaktadır. Üniversitelerimizde bilimsel düşünce hâkim olması gerekirken ideolojik düşünceler hâkim olmaktadır.

Üniversitelerde her kesimin kendisine ait sorunları vardır. Bu sorunları kanun ve yönetmeliklerle çözmek sorunları artırmak ve karmaşık duruma gelmesine sebep olmaktadır. Günlük ve yaşanılan sorunları tespit etmek ve bu sorunlar için çözüm önerileri sunmak her zaman yapılan rutin çalış-

malardır. Asıl olan sorunsuz demokratik, bilimsel üniversiteler oluşturmak, herkesin uyabileceği sistemler inşa etmektir. Üniversitelerden tartışabilen, görüş bildiren, bilimsel düşünebilen ve çözümün parçası bireyler yetiştirilmelidir.

Sonuç olarak, ülkemizin kıt kanat zorlu koşullarında üreterek kendine özgü modeli terk edilmiş, onun yerine bugün sınava endeksli ezberci ve kısır bir konuma gelinmiştir. Üretmek, ürettiği ile mutlu olan, öğrenen öğrendiğini ve ürettiğini paylaşan mutlu bir toplum oluşturmak mümkündür. Bu insanı merkez alan anayasa ve yönetmelikler hazırlanması ile mümkündür. Bugün Türkiye'nin buna çok ihtiyacı vardır.

5. KAYNAKLAR

1. 2547 sayılı "Yüksek Öğretim Kanunu"
2. 2809 sayılı "Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu"
3. Türk Eğitim Sen "Üniversite Kurultayı", 2008, Ankara.
4. ORTAŞ, İ. "Üniversite Ortamı Bize Ne Öğretir" Çukurova Üniversitesi, Adana.
5. YÖK strateji raporu "Uluslararası Yükseköğretim Sorunları Konferansı" Ankara, 2005.
6. 2914 sayılı "Yüksek Öğretim Personel Kanunu"
7. Atabek, E.A. "2000'li Yıllarda" Paylaşım Günleri, Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği, Ankara
8. ORTAŞ, İ. "Bilimsel Etik Kurullarının Gerekliliği" Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.
9. Yıldızhan, A. "Üniversite Öncesi Öğrenimin Hedefleri", Eğitim Bilim ve Kültür Dergisi, İstanbul.
10. Tufan, İ. "Bilim, Bilgi ve Bilgiyi Kullanmak" CBT sayı 1086.

1923–2023
ÜNİVERSİTELERİMİZİN VİZYONU

Merih Eyyup DEMİR
Uzman Sınıf Öğretmeni

Genel Bakış : İnsanlığa evrensel ölçekte hizmet vermekte olan üniversiteler, maddi ve manevi alanlarda her türlü olgunun ve olayın en derinine inerek yeni bulgular elde edebilen ve sunabilen kurumlardır. Felsefi, bilimsel ve teknik konularda geniş bir çalışma alanına sahip olmaları, üniversiteleri, insanlığa hizmet aracı haline getirmektedir. Bilim adamı unvanlı üniversite öğretim elemanları her türlü imkâna sahip olarak bilinmeyeni araştırma ve bilinir hale getirme görevini üstlenmişlerdir. En üst düzeyde teknik olanaklara sahip olmaları nedeniyle, insanlığa hizmet amacında en ön sırada yer almaktadırlar. İnsanların dünyaya bakışı ve dünya görüşü üzerinde etkin bir yapıya sahiptirler.

20. yy.ın son çeyreğinde şekillenmeye başlayan ve ülkemizde de ancak 2006 yılında yürürlüğe giren 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile birlikte yasalaşan ve tüm kurumların yapmakla sorumlu oldukları stratejik plan ile birlikte üniversitelerimiz geleceklerini belirleme yönünde ve geleceklerini planlama aşamasında bir noktaya gelmiş bulunmaktadırlar. Ancak üniversitelerin kendi geleceklerini planlamaları için yasal bir zorunluluktan öte kendi yapılarından kaynaklanan ve etkin ve saygın bir kurum olma özelliğini taşımaları sebebiyle kendi özelliklerini barındıran bir planlama çalışmaları olması gerektir.

Cumhuriyetimizin üzerinden geçen seksen yedi yıllık zaman sürecinde üniversitelerimiz Osmanlı İmparatorluğu dönemindeki temel sıkıntılarından kurtulabilmiş değildir. Günümüzde mevcut üniversitelerin temel sorunu olarak bilimsel bir bakış açısı geliştirememesi ve geleceğe yönelik programlara ve hedeflere sahip olamaması gösterilmektedir. Temel sorunun oluşmasındaki unsurlar ayrı ayrı ele alınıp incelenmelidir. Üniversitelerimizin toplumun en geniş anlamda bir uzak görüşlülüğe sahip kurumlar olması ve hizmet ettiği görevi belirlemiş olması beklenirken halen daha kısır bir döngü içerisinde hareket etmeye çalıştıkları gözlemlenmektedir.

Kalite Sorunu : Ülkemizdeki özel üniversite sayısında görülen artışla birlikte belirli bir kalite standardının yakalanması gerektiği beklenmekte ise de mevcut üniversitelerimizin bu kaliteden uzak oldukları bir gerçektir. Yurt içinde değil yurt dışında akademik kariyerlerini bir noktaya taşıyan ve araştırmacı kimlikleri ön plana çıkan akademisyenlerimizin ülkelerine döndüklerinde bilim adına belirgin bir farklı çizgi getirdikleri görülmektedir. Bu durum yurt içindeki mevcut üniversitelerimizin araştırmacı akademisyenlerimize yeterli desteği sağlayamadıkları gerçeğini ortaya koymaktadır. Bu durumun temel sebeplerinden birisi "**kayırmacılık**",bir diğeri ise üniversitelerimizdeki mevcut "**statükocu**" durum olarak gösterilebilir. Adam kayırmacılık ve statükocu yapı nedeniyle üniversitelerimizde kaliteli eğitim elemanı sorunu yaşanmaktadır. Bunun sonucunda yetişen elemanlarında kalite sorunu ile karşı karşıya kalınması kaçınılmazdır.

Yönetim : Esasında temel yapının bozukluğu üniversitelerimizin genel yapı taşları olarak yönetim oluşumundan başlayan bir bozukluk olarak karşımızda durmaktadır. Rektörlük seçimlerindeki "benim adamım" anlayışı içerisinde mevcut durumun düzelme olasılığı yoktur. Ülkemizde üniversitelerin bilim yuvaları ve en üst düzey eğitim kurumları olmalarına rağmen rektörlük atamaları bilimsellikten ve objektiflikten tamamen uzaktır. Üniversite bünyesinde yapılan seçimler birçok defalar tamamen yok farz edilerek Cumhurbaşkanlığı makamı tarafından keyfi atamalar yapıldığı görülmektedir. Bu durumda üniversitelerin bilimden ve objektiflikten uzak olmalarının çok fazla yadsınacak bir tarafı kalmamaktadır. Böylece hiyerarşik yapı yukarıdan aşağıya tamamen yandaş kayırmacılığı anlayışıyla oluşturulmakta ve alt yönetim yapılanması da buna göre şekillenmektedir. Öğretim görevlisi belirlenmesinde de buna göre hareket edilmekte ve siyasi erk kendi fikir anlayışı içerisindeki insanları kalite anlayışından uzak, üniversite bünyesine yerleştirmektedir. Cumhurbaşkanlığı makamının Türkiye Büyük millet Meclisi tarafından belirleniyor olması bu makamın siyasi anlayıştan çok fazla uzak kalamayacağını göstermektedir. Neticede bu durum rektör atamalarında kendini açık bir şekilde göstermektedir.

Özerk Yapı : Üniversitelerin özerk yapılarının toplumsal sorunlarda belirleyici ve kaynağı olarak görülmeleri üniversitelerin gerçek kimliklerinden uzaklaşmalarına sebep olmaktadır. Bu durumda üniversitelerimiz bilimden ve araştırmacı kimliğinden yoksun bir görüntü çizmekte ve toplumun sorun yaratan faktörü olarak görülmektedirler. Üniversite öğretim

üyeleri ancak bu sorunlarla uğraşmaya zaman ayırmakta ve gerek ulusal ve gerekse evrensel boyutta bilimsel ve teknik çalışmalardan uzak kalmaktadırlar. Ender olarak bu tür sorunlardan uzak kalmayı başararak bireysel başarılar elde edebilen öğretim üyelerinin de yurt dışı üniversitelere kaçtıkları gözlemlenmektedir. Yurt dışında çalışmalarına gerçek değeri verilmekte ve gerçek anlamda üniversite bilimselliğinde çalışma ortamları sağlanmakta; çalışmaları gerçek değerini bulmakta ve elde edilen sonuçların değerlendirilmesi ve geliştirilmesi için olanaklar sunulmaktadır.

Örgütlenme : Öğretim üyelerinin temel sorumluluk alanlarından birisi olan toplumsal sorunlarla ilgili olarak toplumsal sorunlara bakışı, yaklaşımı ve ele alışı ile birlikte bu sorunların çözümünde topluma öneriler sunabilecek bir yapı sergilemeleri gerekmektedir. Bu anlamda genel hiyerarşik yapı içerisinde mevcut statükocu durumdan kaynaklanan kendi sorunlarına çare olamayan bir öğretim elemanının toplumun sorunlarına çözümler araması beklenemez. Özellikle bilim alanında faaliyet gösteren ve araştırmalar yaparak topluma önder olması beklenen üniversitelerimizin örgütlenme anlamında çağdaş uygarlıklar seviyesinin çok altında kaldıkları görülmektedir. Çağdaş toplumların temel göstergelerinden birisi olarak gösterilen örgütlülük üniversitelerimizde yeterli ve beklenen düzeyde olamamaktadır. Bu durumun temel nedeni ise yönetim kademelerini belirlemede izlenen yoldur. Sivil toplum kuruluşları içerisinde yer alamayan ve bir sivil toplum kuruluşu içerisinde kendini ifade edebilme şansı bulamayan bir öğretim elemanının topluma uyum sağlayabilmesi zor görünmektedir. Toplumsal olaylarda üniversitelerin başlangıç noktası ve itici gücü olarak gösterilmeleri nedeniyle herhangi bir dernek ya da sivil toplum kuruluşuna üye olan öğretim elemanı toplum tarafından yeteri kadar anlaşılamamaktadır. Kaldı ki topluma yeterli bilgi akışını sağlayamadığından toplum tarafından sorunların kaynağı olarak görülebilmektedir. Özellikle sendikaların üniversitelerimizde yeteri sayıda örgütlenebilmiş oldukları söylenemez. Örgütlenmenin çağdaş uygarlık seviyesi göstergesi bilincinde olan en üst düzey bilim insanlarının örgütlenmeden uzak kalmaları çok geniş platformlarda tartışılması gereken önemli bir konu olmak durumundadır.

Öğretim üyelerinin örgütlenme zorluğu yaşadığı bir ortamda düşünce yapılarının olgunlaşma çağında olan üniversite gençliğinin örgütlenebilmesi ise çok daha zor bir durum olarak görülmektedir. Ancak buna rağmen üniversite öğrencilerinin ilk yıllarından itibaren bir grubun üyesi olma hissi ile kendine ait olma duygusunun en fazla olduğu bir yerde bulunma ihtiya-

cı hissetmekte oldukları gözlemlenmektedir. Bu gruplar genelde hemşeri grupları, fikir grupları ve diğer arkadaş grupları şeklinde olmakta ve örgütlü yapılanmalardan uzaktır.

Sivil toplumun en kurumsal yapıları olan sendikaların; gerek öğretim elemanları gerekse öğrenciler anlamında örgütlenmeleri ve örgütlü yapı içerisinde en üst düzeyde çalışmalara katılımları ve topluma örgütlülük bağlamında önderlik yapmalarının önünü açmak için gerekli çalışmaları yapmaları gerekmektedir.

Çözüm Önerileri :

Genel Bakış : Üniversiteler genel anlamda insanlığa evrensel ölçekte maddi ve manevi alanlarda hizmet birimleri olmak görevi üstlenmiş olmaları gerekirken maalesef günümüzde bir iş kolu olarak görülmektedir. Öncelikle üniversitelerin genel misyonu yeniden belirlenmeli özellikle öğretim üyeleri için bir iş kolu olma özelliğinden uzaklaştırılmalıdır. Bu noktada öğretim elemanı seçiminde objektif kıstaslar belirlenmelidir. Özellikle son yıllarda üniversite eğitiminin yaygınlaştırılması amacıyla taşrada kurulan üniversitelerin öğretim elemanı kadrolarının oluşturulmasında izlenen yol değiştirilmeli, buralara alınacak öğretim görevlilerinin seçiminde çok daha hassas davranılmalıdır. Taşra üniversitelerinden kaliteli mezunlar verilerek buralardaki okulların gelecek dönemlerde öğrenci bulabilme sıkıntıları yaşamalarının önüne geçilmelidir. Taşra üniversiteleri teknik anlamda daha fazla desteklenmeli, bilimsel alanda gerek ulusal gerekse evrensel anlamda insanlığa hizmet amacında eserler ortaya koyabilmelidir. Ancak ülkemizdeki üniversitelerin evrensel özelliklerinin geliştirilmesi beklenirken giderek yerelleştiği görülmektedir. Özellikle son dönemlerde hak edilmeyen unvanlar ve görevler almış kişilerin üniversitelerimiz bünyesinde yoğunlaştığı da bir gerçektir. Bu durumda üniversitelerimizin gelecekleri hakkında iyimser olmanın bilimsel gerçeklikle bağdaşır yanı olmadığı görülmektedir. Taşra üniversitelerimiz de dahi olsa öğretim üyeleri seçiminde bilimsellikten uzaklaşmamak gerekmektedir. Teknik alanlarda belirli bir yeterliliğe sahip olma kıstası kesinlikle getirilmelidir. Üniversitelerin özerk yapıda olmalarının gerekliliği günümüzde üniversite yapılarının iktidar tarafından ne şekilde değiştirilebildiğini göstermektedir. Her siyasi dönemin kendi gücünü üniversitelerde hissettirme ihtiyacı üniversitelerimizin genel yapısının giderek yozlaşmasına neden olacaktır. Dolayısıyla üniversitelerimizin özerk bir yapıya kavuşturularak siyasetten uzak tutulması ve siyasi erk tarafından yönlendirilmesinin önüne geçilmelidir. Bugün siyasi erk lehine görülen bu

durum yarın bir başka fikirdeki bir siyasi erk tarafından kullanılabilir.

Üniversitelerin temel ilkelerinden birisi olan insanların dünya görüşleri ve dünyaya bakışları üzerindeki etkileri açısından etkin bir yapı haline gelebilmeleri için özellikle araştırma alanında yapılacak faaliyetlere ağırlık verilmeli; üniversitelere girme ve üniversite mezunu olma bir iş sahibi olabilmenin ötesinde dünyaya bakış açısının değiştirilmesi anlamında etkinleştirilmelidir.

Üniversitelerimizde planlama çalışmaları diğer kurumlarımıza nazaran daha teknik detaylı, daha kapsamlı ve daha uzun yılları kapsayacak şekilde hazırlanabilir. Gelecekle ilgili hazırlanacak stratejik planların oluşturulmasında mevcut durum analizlerinin sağlıklı bir şekilde yapılması üniversitelerimizin içerisinde bulunduğu durumu ortaya koyabilecektir. Ülkemiz üniversitelerindeki başarı sıralanması belirlenmeli, bu sıralama yapılırken bilimsel ve teknik alanda ulusal ve evrensel anlamda insanlığın yararına olan çalışmalar dikkate alınmalıdır.Yapılacak bu çalışmalar gelecek planlaması içerisine dahil edilmeli ve üniversitelerin tercih edilme nedenleri arasında olabilmelidir. Üst düzey bilim adamlarına sahip kurumlar olarak üniversitelerimiz planlama çalışmalarını olmazsa olmazları olarak görmek durumunda olmalıdırlar. Mevcut yasa ile beş yıllık planlamasını yapan bir üniversitenin ülkemizin yüzüncü yılında üniversitelerimizden beklenen ivmeyi yakalaması zor görülmektedir.

Kalite Sorunu : Üniversitelerimizin daha nitelikli bir yapıya kavuşabilmelerindeki temel faktör nitelikli elemanlara sahip olmalarıdır. Nitelikli elemanlar ancak adam kayırmacılık ve üniversitelerimizi bir iş kolu olarak görme anlayışından uzaklaşılarak aşılabilecek bir sorundur. Öğretim üyelerinin ve ara elemanların seçiminde kıstaslar belirlenmeli, belirlenen bu kıstaslar benim adamım anlayışından uzak olmalı ve objektif kriterlere dayandırılmalıdır. Üniversiteler siyasi iktidarların istedikleri gibi kullanabilecekleri alanlar olmaktan çıkarılmalıdır. Akademik kariyer yapma aşamasındaki öğretim elemanlarının yurt dışı üniversiteler yerine yurt içi üniversitelerde çalışmalar yapmaları teşvik edilmeli, bu çalışmalar için gerekli tüm alt yapı ve donanım sağlanmalıdır.

Yönetim : Ülkemizde üniversite rektörleri seçiminde bir çok faktör etkili olmakta, ancak her aşamada bir çok sorun birbiriyle bağlantılı olarak sonucu etkilemektedirler.Rektörlük seçimleri oy kaygısı nedeniyle üniversite

işleyişine olumsuz yansımaktadır.Cumhurbaşkanlığı makam onayı gelinen aşamaların bazen hiçe sayılması sorununu doğurabilmektedir.Rektör seçimlerinde son söz sahibinin yine kampus içerisinden olması üniversitelerin geleceğe ışık tutacak çalışmaları açısından son derece önemlidir.Üniversite bünyesinde işlevsel,etkili ve yetkili bir senato oluşturulmalıdır.Bu senato üyeleri öğretim elemanları ağırlıklı olmak üzere öğrenci temsilcileri ve o ilin ticaret ve sanayi odaları başkanlıkları tarafından belirlenecek kişilerin de katılımıyla belirlenmelidir.Rektör seçimlerinde tek yetkili senato olmalı;Cumhurbaşkanlığı makamı yalnızca onama mercii olmalıdır.

Özerk Yapı : Üniversitelerimizin hem maddi hem manevi anlamda özerk bir yapıya kavuşmaları üniversitelerimizin gerçek bilimsel çalışma alanları olma özelliklerine kavuşmalarında önemlidir. Özellikle mali özerkliği olan bir üniversitenin toplumsal yaşam alanı içerisinde bulunduğu bölgedeki sanayi kuruluşları ile işbirliği içerisinde o bölgenin ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir düzeye gelebilmesi mümkün olabilecektir.

Örgütlenme : Örgütlülük bir toplumun çağdaşlaşma seviyesinin temel göstergelerinden birisidir. Üniversitelerimizde sendikal anlamda örgütlenme düzeylerine bakıldığında bu düzeyin çağdaş bir ülkede olması gereken seviyenin çok altında olduğu görülmektedir. Üniversitelerdeki örgütlenme sadece öğretim görevlileri ve üniversite çalışanları bağlamında ele alınmamalı, öğrencilerin de sendikal örgütlenmeler içerisine dâhil edilebilmeleri için sendikalar tarafından çalışmalar yapılmalıdır. Sendika üyelerinden kesilen aidatların öğrenciler için sembolik bir rakam olarak belirlenmesi daha öğrencilik yıllarından itibaren ülkemizdeki sendikal örgütlenme adına çağdaş ülkeler düzeyine çıkma yolunda bir ivme kazandırabilir. Bu konuda yapılabilecek yasal düzenlemeler için çalışmalar yapılmalıdır. Sendikaların öğrencilerin yapacakları aidat kesintileri sendikalar tarafından yine öğrencilerin çeşitli ihtiyaçlarının karşılanmasında kullanılmalıdır.

VI. OTURUM

Yüksek Öğrenimde Dil Sorunları

ÜDS FORMATI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Yrd.Doç. Dr. Ahmet Tevfik OZAN

Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi
Deontoloji A.B.D. Başkanı

Bir milletin bütün zekası, ilgisi ,hassasiyeti, tarihi ve hatıraları dilinde toplanır. Dil onun varlığıdır, müdafaasıdır.. Başka milletler üzerindeki en kuvvetli silahıdır. Bir millet, toprağını kaybedebilir..Dilini unutmazsa; dili üzerinde canlandırdığı hatıralarla ,vatanına tekrar kavuşabilir.

Türkiye'de bulunan Rus Elçisi Çernişev'in bu çerçevede; yaptığı basın toplantılarında; Türkçe'yi mükemmel bildiği halde, Türkçe soruları, Rus tercümana tercüme ettirdikten sonra cevaplaması fevkalade manidardır. ÖSYM'nin en büyük tahribatı:Türkçeyi adeta köle dili kabul ederek çeşitli kademelerde "yanlış bir formatta" yaptığı yabancı dil sınavlarıdır.Yabancı dil sınavları gereklidir ancak formatı yanlıştır..

Bir bakıma ÖSYM,Avrupa Boks Şampiyonası elemelerini yüzme havuzunda yapmaktadır..Neticede: ÜDS'yi geçen fakat İngilizce konuşup anlamayan ama İngiltere'den geldiği halde, ÜDS'yi geçemeyen pek çok akademisyen örneği vardır..

Bu sınavlarda ÖSYM "yaptığı bir ameliyatı İngilizce ifade edebilen; ayrıca İngiliz cerrahların yaptığı ameliyatları İngilizce okuyup anlayabilecek Türk Akademisyen Cerrah" seçme yerine, " Shakespeare'i okuyacak, Shakespeare'in eserlerini bir dilbilimcisi sıfatı ile tashih edecek cerrahlar" seçme yolunu benimsemiş bulunmaktadır.Bu sınavlarda başarı da tahmin edileceği üzere "yüzde beş"lerde dolanmaktadır..

Dünyanın hiçbir yerinde,üniversite mezunlarının girdiği ve başarı oranı yüzde 5 lerde dolaşan ve yıllarca süren bir sınav formatı yoktur ve olamaz. Optik okuyucular için geliştirilmiş bilgisayar programlarında; yüzde beşlik bir başarıda program" soruyu hazırlayan hatalıdır" seçeneğini vermektedir.

Ne yazık ki, ÖSYM'nin yaptığı ÜDS sınavında; 80 soru içinde sadece 6 tanesi "mesleki İngilizce ve Türkçe tercümesi" ile ilgili olmasına rağmen; diğerleri, İngiliz Filolojisi'ni bitiren İngilizleri elemek için hazırlanmış sorulardır.

ÜDS'nin mantığı " bu sınavı geçen bir Türk'ün İngiltere'de İngilizceyi anlayarak derslere girmesi, aynı zamanda bu sınavı geçen bir İngiliz'in de, Türkiye'de ;Türkçe'yi anlayarak derslere girmesi"ni sağlaması olmalıdır.

Sadece;İngilizlerin bile unuttuğu, filoloji mezunlarını ilgilendiren ,mesleki İngilizce ve konuşulan İngilizce yerine " İngiliz Dil Bilimi ve Grameri" esaslı sınavlar yüzünden ;Türkiye, 30.000 kelimelik sözlükler ezberlemeye çalışan ve kendi işini bırakan "öğrenci, cerrah, müzisyen,bilim adamı, ressam, spor adamı mezarlığı"na dönmüştür.Sayın Başbakan bu gerçeği "YÖK bilim adamı yetiştirmiyor!.."diyerek açıkca ifade etmiştir..

Son yıllarda Türkiyeyi dünya devleti yapacak "her ile bir üniversite" projesinin yanlış formatta yapılan ve başarı oranı % 1 lerde dolanan ÜDS yüzünden gerçekleşmesi mümkün değildir..Bugün onbinlerce akademisyen doçentlik kapısında beklemektedir

Bu yüzden TBMM Milli Eğitim Komisyonu ,Türkçe'nin yaşamasını teminen ve Türkçenin diğer dillere karşı korunmasını teminen "ÖSYM, yaptığı bütün sınavlarda Yaşayan Türkçe'yi kullanır; yabancı dil sınavlarında, soruların yarısı sınava giren öğrencinin mesleki alanı ile ilgili olmak kaydı ile Türkçe'den yabancı dile, yarısı da yabancı dilden Türkçe'ye mesleki metin şeklinde yapılır..Bu sınav üniversitelerde görev alacak akademik personel için doktora öncesi yapılır ve bütün akademik hayatta geçerli olur..mevcut yardımcı doçentlerden bugüne kadar ÜDS sınavına giren ve en az 50 alanlar bu sınavdan muaf tutulur..bu şartları taşımayanlar yeni formatta sınava girer .." şeklinde bir kanunu hazırlamalıdır.

ÜDS ile ilgili bir başka çarpıcı olgu da gündemdedir....

Yükseköğretim Kurumu ,11 Mart 2005 tarihli toplantısında; Üniversiteleri, 2005-2006 Eğitim Öğretim Dönemi sonunda mezun olacak öğrencilerden dileyenlere Diploma Eki Belgesini vermeye zorunlu kılmıştır…Ayrıca bütün üniversitelerin Avrupa Kredi Transfer Sistemi çerçevesinde ders ve sınavlarda ve sınav değerlendirilmesinde AB Standartlarına geçmesini istemiştir.

AKTS çerçevesinde, Üniversitelerin alışılagelmiş Öğretici Merkezli Yöntemden öğrenenin istek ve beklentilerini yansıtan Öğrenen Merkezli Yöntem'e geçiş tavsiye edilmiştir.. Bilindiği gibi Öğretici Merkezli Yöntemde, gerekli bilgi ve beceri öğretici tarafından belirlenmekte ve sınav bu çerçevede yapılmaktadır, ancak Öğrenen Merkezli Sistem'de, öğrenen, derslerin oluşturulması ve hedeflenen öğrenme çıktılarının belirlenmesinde, bilgiye doğrudan ulaşma, uygulama ve hayatın pratiğinde söz sahibi olmaktadır.

Bu çerçevede; akademik hayatta, doçentlik için ön şart olan ÜDS sınavında ÖSYM, Öğretici Merkez olarak; doçent olacak her akademik personelde " öncelikle İngiliz Dil Bilimcisi olma şartı"nı getirmekte ve ÜDS sınavını da tamamen "gramer esaslı, İngiliz dil bilimcilerine uygulanan bir format"ta yapmaktadır.

Bu sınava giren akademisyenler, "öğrenen" sıfatıyla "biz mesleğimiz ile ilgili bir konferansı izleyebiliyor, elimizdeki metinden İngilizce bir konferans verebiliyor isek, bu bizim için yeterli, çağdaş ve hayatın pratiğine uyan bir kazanımdır..Türkiye'de herkes Türkçe konuşur..Türkçe anlar..mesleğini Türkçe icra eder..ama herkes dilbilimci değildir..herkes Türkçe Öğretmeni olmaz..ingilizce bilmek bunun gibi dilbilimci olmayı gerektirmez" demektedirler.

Ayrıca; AKTS notlandırma sistemi içerisinde, sınava giren öğrencilerin "%10'luk kısmı A notu- mükemmel, %25'lik kısmı B notu- çok iyi" şeklinde tanımlanmaktadır.. Aksine, ÖSYM binlerce kişinin girdiği sınavda "genel başarıyı hiçbir şekilde dikkate almadan sadece salt rakamlar üzerinde" işlem yapmaktadır.

YÖK'ün çok haklı, çağdaş ve yerinde bir kararı ile Türkiye'de bulunan bütün üniversiteleri "2005-2006 eğitim öğretim dönemi sonunda mezun olacak öğrencilerden dileyenlere diploma eki belgesi vermeye" zorunlu kılması, ve AKTS ni gündeme alması çağdaş bir karardır..

Sonuç olarak; TBMM Milli Eğitim Komisyonu ,Türkçe'nin yaşamasını teminen ve Türkçenin diğer dillere karşı korunmasını teminen "ÖSYM, yaptığı bütün sınavlarda Yaşayan Türkçe'yi kullanır; yabancı dil sınavlarında, soruların yarısı sınava giren öğrencinin mesleki alanı ile ilgili olmak kaydı ile Türkçe'den yabancı dile, yarısı da yabancı dilden Türkçe'ye mesleki metin şeklinde yapılır..Bu sınav üniversitelerde görev alacak akademik personel için doktora öncesi yapılır ve bütün akademik hayatta geçerli olur.. Değerlendirme İşlemleri ise AKTS çerçevesinde yapılır,mevcut yardımcı doçentlerden bugüne kadar ÜDS sınavına giren ve en az 50 alanlar bu sınavdan muaf tutulur..bu şartları taşımayanlar yeni formatta sınava girer .." şeklinde bir kanunu hazırlamalıdır

Böyle bir kanun,doçentlik kapısında bekleyen on binlerce akademisyen için problemin çözümü anlamına gelir.

ÜDS (ÜNİVERSİTELERARASI KURUL YABANCI DİL SINAVI): NASIL OLMALI?

Arş. Gör. Ferit KILIÇKAYA

Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Yabancı Diller Eğitimi Bölümü

I. GİRİŞ

Bilim literatürünün yabancı dillerde ve özellikle İngilizcenin uluslararası bir dil olması (English as an International Language) (Shafirian, 2009) neticesinde İngilizcede yoğunlaşması, yabancı dil bilmenin önemini artırmıştır. İletişimin ve rekabetin hızlı bir şekilde geliştiği ve arttığı dünyamızda yabancı dil öğreniminin gerekli ve zorunluluğu inkâr edilemez hale gelmiştir. Gelişen teknolojiyi takip edebilmek, bu teknolojiye katkıda bulunmak ve uygar medeniyetler düzeyine ulaşmak ancak ve ancak yabancı dil öğrenimine gerekli önemin verilmesinden geçmektedir. Ülkemizin geleceği olan gençleri yetiştiren bilim adamları için yabancı dil bilmenin ayrı bir önemi vardır. Bilimsel literatürü izleyen, bu literatüre sözlü ve yazılı katkıda bulunan bilim adamları yetiştirmek daha önemli hale gelişmiştir. Her şeyin ötesinde dil öğrenmek, farklı insanların bakış açılarını öğrenmemizi ve ufkumuzu bütünüyle açan, başka insanların düşünme tarzlarını öğrenmemizi sağlayan bir iştir ki; bunlar bir akademisyende bulunması gereken temel özelliklerdendir.

II. ÜDS HAKKINDA KISA BİLGİ

ÜDS (Üniversitelerarası Kurul Yabancı Dil Sınavı), ÖSYM'nin sitesinde belirtildiği üzere 2547 Sayılı 1 Eylül 2000 tarih ve 24157 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Doçentlik Sınav Yönetmeliği" uyarınca doçent adaylarının ve doktora/sanatta yeterlik adayları gireceği merkezi bir sınavdır. ÜDS, ayrıca yüksek lisans programlarına giriş amacıyla da kullanabilmekte; bu nedenle, lisans programı mezunları ile lisans programlarının son sınıfında veya son sınıftan bir önceki sınıfta okuyan öğrenciler de bu sınava girmektedir. Yabancı dil koşulunun sağlanması için doçent ve doktora/sanatta yeterlik adaylarının bu sınava girip başarılı olmaları gerekmektedir. Yabancı dil koşulunun sağlanması için ÜDS'den doçent adaylarının 100 üzerinden

en az 65, doktora/sanatta yeterlik adaylarının 100 üzerinden en az 55 puan almaları gerekmektedir. ÜDS' nin kapsadığı 3 temel alan bulunmaktadır: *Fen bilimleri* (Eğitim Bilimleri ve Öğretmen Yetiştirme -Fen kısımları, Fen Bilimleri ve Matematik, Mesleki Eğitim (Fen kısımları), Teknik Eğitim, Mimarlık, Mühendislik, Ziraat ve Ormancılık; *Sağlık Bilimleri* (Sağlık Bilimleri), Sosyal Bilimler (Eğitim Bilimleri ve Öğretmen Yetiştirme -Sosyal kısımlar, Mesleki Eğitim (Sosyal kısımlar), Filoloji, Güzel Sanatlar, Hukuk, İlahiyat, Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler.)

III. ÜDS'DE SORULAN SORULAR

Toplam 80 sorudan oluşan ÜDS'de adayların dil düzeyleri çeşitli sorularla ölçülmektedir. Çoktan seçmeli olarak sunulan sorular; kelime, dilbilgisi, boşluk tamamlama, cümle tamamlama, çeviri, paragraf tamamlama, anlam bütünlüğünü bozan cümleyi bulma, karşılıklı konuşma ve okuma parçaları olmak üzere 10 başlık altında toplanmaktadır (Tablo I).

Tablo I. ÜDS soru çeşit ve sayısı

ÜDS SORU ÇEŞİT VE SAYISI	
SORU ÇEŞİDİ	SORU SAYISI
Kelime bilgisi	6
Gramer (Dilbilgisi)	12
Cloze (Boşluk tamamlama)	5
Cümle Tamamlama	12
Çeviri (Sınav dili—Türkçe)	3
Çeviri (Türkçe—Sınav dili)	3
Paragraf Tamamlama	5
Bütünlüğü bozan cümle	5
Karşılıklı konuşmalar	5
Okuma Parçaları (6 okuma parçası)	24
TOPLAM	80

1. Kelime bilgisi: Kelime bilgisini ölçmeyi amaç edinen sorularda, sık olarak kullanılmayan hatta alanı filoloji, edebiyat veya dil öğretimi olan adayların bile zorlandığı sorular sorulmaktadır. Kelime bilgisinin ölçülmesi, özellikle okuma parçaları yoluyla kontrol edilebilmektedir. Ayrıca böyle bir bölüme gerek yoktur.

2. Dilbilgisi: Dilbilgisi soruları, dilbilgisi konularını eşit olarak ölçmemektedir. Ayrıca, bazı soruların çeşitli bilimsel dergilerde yazılan cümlelerden alındığı ortaya çıkmaktadır. Bilimsel makalelerde veya sunumlarda gerekli olan dilbilgisinden uzaktır. Sorular incelendiğinde, bazen en ince detayların bile sorulduğu dikkat çekmektedir. Hatta bazı sorular, özellikle zamanlarla ilgili, cümleyi incelemeden veya anlamadan bazı tekniklerle çözülebilmektedir. Dilbilgisi, çoktan seçmeli sorular yerine, adayların bir konu üzerinde yazacakları kısa paragraflarla rahatlıkla ölçülmektedir.

3. Cloze (Boşluk tamamlama): Kelime ve dilbilgisi sorularından sadece sunuş açısından ayrılmaktadırlar. Ayrı cümleler halinde verilmek yerine, boşluklar bir paragraf içinde verilerek adaylardan bu boşlukları uygun seçenekle doldurmaları istenmektedir. Amaç, her ne kadar adayların belli bir durum içinde cümleler arasında bağlantı kurmaları olsa da teknik açıdan incelendiğinde kelime ve dilbilgisi sorularından herhangi bir farkı görülmemektedir.

4. Cümle tamamlama: Belli bir bölümü verilen cümleleri, uygun şekilde tamamlayacak olan ifadeler sorulmaktadır. Ancak, bazı şıklarda verilen ifadeler anlamsal olarak cümleyi çok iyi tamamlamasına rağmen, adayların dikkatsizliğinden veya dilbilgisi ile ilgili eksikliğinden de yararlanılarak adaylar yanlış seçeneklere yönlendirilmektedir. Dilbilgisi kuralları bu bölümde de önemli bir yere sahiptir.

5. Çeviri soruları: En gerekli ve sınavın amacına en uygun olan soru tiplerinden biri olan çeviri soruları, önceki senelere göre azaltılmıştır. ÜDS' de çeviri bölümünde önceleri 10 adet olan soruların sayısı, 8'e ve sonra ise 6'ya düşürülmüştür. Adayların bu soruları sahip oldukları bilgiyle nispeten daha kolay cevaplamaları, soru sayısındaki azalmaya sebep olarak görülebilir.

6. Paragraf tamamlama ve bütünlüğü bozan cümle: Cümle tamamlama sorularının ileri seviyesi olarak görülebilir. Verilen bir parçada boş bırakılan yerin uygun cümleyle tamamlanması ve bütün olarak okunduğunda bütünlüğü bozan cümlenin bulunması, adayların kendi ana dillerinde bile zorlanacakları bir soru tipidir. Bu tür soru tiplerinin, belli sınav teknikle-

riyle çözülmesi olası olsa da verilen parçadaki konunun ve kelimelerinin adayların cevapları üzerindeki etkisi büyüktür.

7. Karşılıklı konuşmalar: İki kişi arasında geçen ve bir önceki ve/veya bir sonraki kişinin söylediği söze göre diğer kişinin söyleyeceği sözün sorulduğu bu soru tiplerinde, bu konuşlarda yer alan konular ve kişiler soruların doğru olarak cevaplanmasında önemli bir yer teşkil etmektedir. Ancak, bazı konuşmalarda yoruma ve bakış açısına göre verilen seçeneklerden birkaçı doğru olarak gözükebilmektedir.

8. Okuma parçaları: 6 parçanın ve her parçayla ilgili 4 sorunun yer aldığı bu bölüm, adayların sınavdaki başarısını belirlemesi yönünden çok önemlidir. Adayların okuduğunu anlama becerisini ölçmeyi amaçlasa da, adaylar çoğunlukla parçayı anlamakta ancak seçeneklerde verilen cümlelerin yapısal olarak zor olması, parçada geçen kelimelerin eşanlamlılarının kullanılması ve yoruma oldukça açık olması soruların yanlış cevaplanmasına yol açmaktadır. Sınavın bütününde geçerli olan "Adayların bazılarını nasıl bu seçeneğe yönlendirerek elerim?" şeklindeki sınav hazırlama stratejisi bu bölümde de geçerli olmaktadır. Oysa çoktan seçmeli soruların ön önemli amacı "Sorularda ölçülen bilgiye sahip adayların doğru seçeneği seçmesini sağlamaktır; bu bilgiye sahi olmayanların ise soruları doğru olarak cevaplamasını engellemektir."

IV. Başarı durumu

İlköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim eğitimi boyunca yabancı dil derslerindeki sınıf içi uygulamaların ve etkinliklerin çoğunlukla dilbilgisi ve okuma ağırlıklı olmasına ve sınavlarda bu tür bilginin kontrol edilmesine rağmen adayların başarısız olması dikkat çekici bir konudur (Tablo II).

Tablodaki ortalama ve standart sapmalar göz önüne alındığında özellikle İngilizce alalındaki veriler dikkat çekicidir. ÖSYM, ÜDS' deki sorular üzerine ayrıntılı bir sonuç sunmamaktadır. Adayların hangi bölümde ne kadar soruyu doğru olarak cevapladıkları üzerine herhangi bir veriye ulaşılamamaktadır.

Tablo II. Üniversitelerarası Kurul Yabancı Dil Sınavı (Sonbahar Dönemi) Sonuçlarına İlişkin Sayısal Bilgiler (ÖSYM, 04 Ekim 2009)

Uygulanan Testler	Ortalama	Standart Sapma	Soru Sayısı	Sınava Başvuran Aday Sayısı	Sınava Giren Aday Sayısı
Almanca-Fen	51,40	18,83	80	115	104
Almanca-Sağlık	62,85	20,78	80	79	66
Almanca-Sosyal	53,42	20,85	80	512	459
Fransızca-Fen	48,94	21,10	80	27	26
Fransızca-Sağlık	62,08	21,84	80	21	18
Fransızca-Sosyal	58,65	19,75	80	313	287
İngilizce-Fen	50,67	17,90	80	22.073	20.117
İngilizce-Sağlık	49,46	17,35	80	9.573	8.346
İngilizce-Sosyal	44,02	17,84	80	21.565	19.339
TOPLAM				54.278	48.762

Bu sorunun altında yatan birçok sebep vardır. En önemlileri arasında, yeterli düzeyde ve sayıda yabancı dil öğretmeni yetiştirememiş ve seçememiş olmamız yer almaktadır. 2009 yılına ait Milli Eğitim Bakanlığı iç denetim faaliyet raporunda (MEB, 2010, s. 58), "İngilizce derslerinde, ders kitaplarındaki konuların yeterince güncel olmadığı, yeterli öğrenme ortamı sağlanamadığı, teknolojik alt yapı olarak istenilen düzeyde desteklenmediği" belirtilmiştir. MEB (2008) tarafından İngilizce öğretmeni özel alan yeterlikleri belirlenmiş ve bu yeterliklerin öğretmen yetiştirme seçme süreçlerinde kullanılması vurgulanmıştır. Ancak İngilizce öğretmenlerini seçerken alanlarıyla ilgili herhangi bir soru içermeyen bir sınav olan KPSS (Kamu Personeli Seçme Sınavı) (Özoğlu, 2010) ile öğretmen seçme ve atama süreci halen yürütülmektir. Bu durum, 2008 tarihinde Ankara'da yaşanan, çeşitli gazete ve haber sitelerinde "İngilizce öğretmeni bile tercümansız konuşamıyor!.." başlıklarıyla sunulan bir olayla acı bir şekilde yüzümüze vurulmuştur.

V. ÜDS NASIL OLMALI?

Dil tüm becerileriyle birlikte öğrenilir. Dilbilgisi kurallarının ve kelime bilgisinin ölçülerek bir adayın dil bilgisini belirlemek herhangi bir anlam ifade etmektedir. Bir dili bilmenin en önemli göstergesi, o dilde kısıtlı olsa da duygu ve düşüncelerini yazılı ve özellikle sözlü olarak aktarabilmektir. Bilimsel literatürü izleyen, bu literatüre özellikle yazılı olarak katkıda bulunan akademisyenlerin yabancı dil seviyelerini tespit etmekte yeterli olmadığı görülmektedir. Gözden kaçan ilginç bir durum da mevcuttur. Uluslararası dergilerde yabancı dilde yayın yapan bazı akademisyenler, yapmış

oldukları yayınlara rağmen ÜDS'de yeterli puan alamamakta ve dolayısıyla doçent olamamaktadır. Bu durum sınavla ilgili büyük bir sorun olduğunu veya bu akademisyenlerin anadillerinde yazmış oldukları yayınları yabancı dile başkaları tarafından tercüme edilmesi gibi yollara başvurduğunu göstermektedir. Sınavdan 65 veya 85 almanın anlamı nedir? Bu konuda herhangi bir resmi açıklama bulunmamaktadır. Bu sınavı geçen bir akademisyen, bu dilde belli düşüncelerini aktarabilmekte midir? Ya da katılacağı bir konferansta yapılan sözlü bildiriyi yorumlayabilecek midir? Amacına uygun bir sınav hazırlamak her şeyden çok önemlidir (Weir, 2005; Brown, 1996; Bachman, 1995).

Bir akademisyenin, yabancı dili öğrenmedeki temel amaçları aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

1. Yabancı dildeki bilimsel yayınları izlemek,

2. Yapmış olduğu çalışmaları uluslar arası kamuoyuna yazılı ve sözlü olarak sunmak

Bu amaçlara göre ÜDS nasıl şekillendirilebilir?

1. Öncelikle, kelime, dilbilgisi ve boşluk tamamlama sorularından vazgeçilmelidir. Herhangi bir alandaki bilim adamının önceliği, bilimsel yayınları takip edebilmektir. Diğer bir deyişle okumaktır. Bilimsel yayınlara benzer makaleler oluşturularak bu makalelerle ilgili çeşitli bölümler dikkate alınarak (literature tarama, yöntem, veri analizi ve sonuçlar gibi) sorular sorulmalıdır. Elde edilen verilere ve/veya sonuçlara göre yorum soruları da eklenebilir ve bu sorular çoktan seçmeli olarak da verilebilir.

2. İkinci öncelik, bilim adamının yapmış olduğu çalışmaları uluslararası kamuoyuna sunmak amacıyla yazmasıdır. Bu amaçla, ÜDS' ye yazma yeteneğinin ölçüldüğü bir bölüm getirilmelidir. Bu bölümde, alanına göre çeşitli veriler sunularak eldeki verilere göre yöntem, sonuçlar gibi bölümlerin yabancı dilde yazılması istenebilir.

3. Bilim adamının katılacağı konferans ve yapacağı sözlü sunuları da göz önüne alırsak dinleme ve konuşma yeteneklerinin de önemi ortaya çıkacaktır. Yine bu amaçla, sınavda dinleme soruları, yapılan bir sunumla ilgili sorulabilir. Aynı şekilde, adaylara verilecek veri, sonuç veya tartışmayla ilgili yorum yapmaları istenebilir ve bu yorumlar konuşma testinin bir parçası olarak kullanılabilir.

4. Akademisyenin, görevini yaparken kullanacağı yetenekler ölçülmelidir. Bu amaçla, karşılaşabileceği durumlar göz önüne alan bir sınav düzenlenmelidir. Bugünkü teknik altyapımızı ve sahip olduğumuz teknolojiyi göz önüne alırsak, böyle bir sınav yapmamıza herhangi bir engel görülmemektedir. Sınavlar, çeşitli illerde kurulacak sınav merkezleriyle bilgisayar aracılığıyla yapılabilir. ETS (English Testing Service) tarafından yapılan *TOEFL: IBT* sınavı buna güzel bir örnek oluşturmaktadır. Böylelikle aday, senede iki sınav olmak yerine, kendisini hazır hissettiğinde ve isteği zaman aralığında sınava girebilir.

5. Ayrıca, üniversitelerde kurulu/kurulacak olan akademik yabancı dil destek merkezleriyle, akademisyenlerin yayınlamayı düşündükleri yazı ve sözlü sunularında yapacakları dil desteğiyle sağlanarak, bu sürecin daha da iyi hale gelmesi sağlanır.

6. Yapılan sınav, bu sınava yönelik çalışmaları belirlemektedir. Dil bilmenin, o dilin sadece dilbilgisini veya kelimelerini bilmek olmadığı açıktır. Bu amaçla, sınavı değiştirerek ve o dilin kullanılacağı ortamları dikkate alarak adaylar üzerinde olumlu bir etki (washback) yapılabilir (Johnson, 2009). Adaylar, sınavın ölçtüğü bilgi ve yetenekleri dikkate alacaklardır. Bu da hâlihazırda büyük bir sektör haline gelmiş olan yabancı dil öğretmeyi amaçlayan ve/veya ÜDS'ye yönelik kurslar düzenleyen kurumları ve bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerin ders işleme yöntemlerini, sınıf içi etkenlikleri ve kullanılacak materyalleri doğrudan etkileyecektir. Adaylar, bu sınava hazırlanırken ilerde kullanacakları gerekli bilgi ve yeteneklerde donatılmış olacaktır. Şu anki sınavda olduğu gibi sınavı geçtikten sonra yabancı dil bilmenin bu sınavdan almış oldukları 65 veya yukarı bir puanla ilgisinin olmadığını anlayıp tekrar dinleme, konuşma ve yazma yeteneklerini geliştirmek için emek, zaman ve para harcamayacaklardır.

VI. SONUÇ

Akademik ve diğer yaşam alanlarında önemli yabancı dil bilgisinin, özellikle İngilizcenin önemi ve gerekliği kuşkusuz tartışılmaz. Ancak, yabancı dil bilgisini ölçme aracı olarak kullandığımız sınavlarda amacına uygun soruların sorulması, daha geçerli ve güvenilir bir şekilde dil seviyelerinin belirlenmesi, dil öğrenme ve öğretme stratejilerimizin istenilen şekilde değiştirmesi açısından çok daha önemlidir. Amacına uygun olarak hazırlanmayan bir sınav, bu sınava giren adaylara yük getirmekten başka bir işe

yaramayacak, çalışmalarına ve yapacakları işte ilerlemelerine ayıracakları zamanı gereksiz bir şekilde harcamalarına sebep olacaktır.

Kaynaklar:

Bachman, L. F. (1995). *Fundamental considerations in language testing*. Oxford: Oxford University Press.

Brown. J. D. (1996). *Testing in language programs*. USA: Prentice Hall.

ETS (English Testing Service). http://www.toefl.org

Johnson, K. E. (2009). *Second language teacher education: A sociocultural perspective*. The United Kingdom: Routledge.

MEB (2008). İngilizce öğretmeni özel alan yeterlikleri. http://otmg.meb.gov.tr/alaningilizce.html

MEB. (2010, Şubat). *İç denetim faaliyet raporu 2009*. http://icden.meb.gov.tr/digeryaziler/MEB_ic_denetim_faaliyet_raporu_2009.pdf

Özoğlu, M. (2010). *Türkiye'de öğretmen yetiştirme sisteminin sorunları.* SETA: Ankara. http://www.setav.org/document/SETA_Analiz_17_Turkiyede_Ogretmen_Yetistirme_Sisteminin_Sorunlari_Murat_Ozoglu_son.pdf

Shafirian, F. (Ed.). (2009). *English as an international language: Perspectives and pedagogical issues.* Great Britain: Multilingual Matters.

Weir, C. J. (2005). *Language testing and validation: An evidence-based approach*. Great Britain: Palgrave Macmillan.

YARDIMCI DOÇENTLERİN SORUNLARI VE DOÇENTLİK SINAVLARI

Yrd. Doç. Dr. Selami SERHATLIOĞLU

Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğretim Üyesi

Yardımcı doçent kadroları 1981 yılında yürürlüğe giren 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda Türk Yükseköğretiminin öğretim üyesi ihtiyacını karşılamak için Amerika Birleşik Devletleri'ndeki *"Assistant Professor"* karşılığı olarak ihdas edilmiştir. Yardımcı doçent unvanlı öğretim üyeleri aynı doçent ve profesörler gibi; üniversitelerin çeşitli idari kademelerinde çalışmanın yanında her biri kendi sahasında akademik çalışmalar yapmakta, lisans ve lisansüstü öğrencilerinin yetiştirilmesini sağlamakta, tez ve projeler yönetmektedirler.

Yeni kurulan, gelişmekte olan ve Anadolu'daki üniversitelerin bir çoğunda eğitim ve öğretime önemli katkılarda bulunan yardımcı doçentlerin yıllardan beri süregelen ve bir türlü çözülemeyen ciddi sorunları vardır.

Bu sorunlar;

1.) Görevde yükselme koşulları ve özlük hakları yönünden yardımcı doçentlerin doçent ve profesörlerden daha farklı mevzuata tabi tutulmaları :

Bilindiği üzere 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun Tanımlar başlıklı 3.madde, m fıkrasında; *"Öğretim Üyeleri: Yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve yardımcı doçentlerdir"* denmekte, aynı fıkranın 3. paragrafında yardımcı doçentleri; *"'Doktora çalışmalarını başarı ile tamamlamış, tıpta uzmanlık veya belli sanat dallarında yeterlik belge ve yetkisini kazanmış, ilk kademedeki akademik unvana sahip kişidir'* şeklinde tanımlanmakta, aynı kanunun öğretim üyelerini görevlerinin açıklandığı 22. maddesinde de; yardımcı doçentlerin görevlerinin de bire bir aynı doçent ve profesörler gibi; *"a.Yükseköğretim kurumlarında ve bu kanundaki amaç ve ilkelere uygun biçimde ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim-öğretim ve uygulamalı çalışmalar yapmak ve yaptırmak, proje hazırlıklarını ve seminerleri yönetmek, b.Yükseköğretim kurumlarında, bilimsel araştırmalar ve yayımlar yapmak, c.İlgili birim başkanlığınca düzenlenecek programa*

göre, belirli günlerde öğrencileri kabul ederek, onlara gerekli konularda yardım etmek, bu kanundaki amaç ve ana ilkeler doğrultusunda yol göstermek ve rehberlik etmek, d.Yetkili organlarca verilecek görevleri yerine getirmek, e. Bu kanunla verilen diğer görevleri yapmaktır." denmektedir.

Yüksek Öğretim Kanunu'nda açıkça görüldüğü üzere tanım ve görev itibari ile yardımcı doçentlerin doçent ve profesörlerden hiçbir farkı yoktur. Ancak; görevde yükselme koşulları ve özlük hakları yönünden doçent ve profesörlerden çok farklı kurallara tabi tutulmakta ve değişik uygulamalara muhatap olmaktadırlar.

2.) Yardımcı doçentlerin 3'üncü derece kadronun üstündeki kadrolara atanamamaları:

2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu'nun öğretim elamanlarının sınıflandırılması başlıklı 3.maddenin A bendinde *'Öğretim üyeleri'* sınıfı tanımlanmış; *"bu sınıf, profesörler, doçentler ve yardımcı doçentlerden oluşur"* ve 3A'nın c fıkrasında; *"yardımcı doçentler, yardımcı doçent kadrosuna atandıkları tarihi izleyen aybaşından itibaren beşinci derecenin ilk kademe aylığını alırlar. Bu dereceyi kazanılmış hak olarak aldıktan sonra, geçirecekleri her yıl için bir kademe ilerlemesinden yararlanırlar"* denmiştir. Madde 7'de ise öğretim elemanları; *"a) Yükselebilecekleri derecede aynı unvanlı boş bir kadronun bulunması, b) Derecesi içinde en az üç yıl bulunmuş ve bu derecenin üçüncü kademe aylığını bir yıl fiilen almış olmaları, c) Bu süre içinde olumlu sicil almış bulunmaları şartıyla bir üst dereceye yükseltilebilirler"* denmektedir. **Bu durumda; Yardımcı doçentler hak etseler bile hiçbir şekilde 3'üncü derece kadronun üstündeki 2'nci ve/veya 1'inci derece kadrolara atanamazlar.**

Önceki yıllarda, çeşitli zamanlarda TBMM'de yardımcı doçentleri de içine alan kadro ve maaş dengesizliklerini ve eşitsizliklerini giderebilecek bir yasa tasarısı gündeme getirilmiş, komisyonlarda görüşülmüş, bir ikisi genel kurula getirilmiş, kabul edilen bir yasanın bazı maddeleri Cumhurbaşkanlığınca veto edilmiş, velhasıl hiç birinden olumlu bir sonuç alınamamıştır.

Okutup mezun ettikleri öğrencilerinin bile rutin olarak 1. dereceye kadar terfi edebildikleri halde yardımcı doçentler 3. dereceden yukarıya asla çıkamamaktadırlar. Oysa bizler bunun her şeyden önce memuriyetten gelen en doğal bir özlük hakkı olduğunu düşünüyoruz.

Yine bu akademisyenler, yardımcı doçent kadrosunda değil de her hangi bir kamu kuruluşunda çalışıyor olsalar, tüm diğer devlet memurlarında olduğu gibi her üç yılda bir derece ve her yılda bir kademe ilerlemesi alabilecekken, üniversitelerde yardımcı doçent olarak görev yaptıkları için bu haktan mahrum bulunmakta yani bir noktada yardımcı doçent olduklarından dolayı cezalandırılmaktadırlar.

Yardımcı Doçentlere yapılan ayırım derece konusu ile sınırlı kalmamış, her yeni düzenlemede maaş ve ücret artışlarında bile çifte standartlarla karşı karşıya bırakılmışlardır. 57. Hükümet Döneminde *"eşit ise eşit ücret"* aldatmacası ile başlatılan, emekliler dahil bir grup birinci sınıf kadroluya uygulanan "eşit ise eşit olmayan ücret" adaletsizliği aynı şekilde devam etmektedir.

3.) Süre Sınırlandırılması :

Yardımcı doçentlerin bulundukları kadrolara atanmaları her iki, üç yılda bir yeniden yapılmaktadır. Yürürlükteki kanunlara göre (2547 ve 2914 3. maddeler), yardımcı doçentlerle aynı grup ve aynı sınıf içerisinde yer alan profesör ve doçentler, daimi statü ile üniversitelerin kadrolarına atanırlarken; 2547 sayılı kanunun 23. maddesi a bendinin ikinci paragrafına göre, *"yardımcı doçentler, her seferinde ikişer veya üçer yıllık süreler için en fazla on iki yıla kadar atanabilirler"* hükmüyle, kadrolarına sınırlama getirilmiş ve diğer öğretim üyelerine göre ayırıma tabi tutulmuştur. *(Değişik: 12/8/1986 - KHK 260/1 md. Yardımcı doçentler bir üniversitede her seferinde ikişer veya üçer yıllık süreler için en çok 12 yıla kadar atanabilirler. Her atama süresi sonunda görev kendiliğinden sona erer.)* **Böyle bir uygulama doçentlerde ve profesörlerde yoktur.** Bu tür bir atama biçimi bir tehdit aracı olabilmektedir.

4584 sayılı Kanunun Geçici 47. maddesine eklenen, *"Yardımcı Doçentlik kadrosunda görev yapan öğretim elemanlarının çalışma sürelerindeki sınırlama kaldırılmıştır"* hükmüyle bu adaletsizlik ortadan kaldırılmak istenmiş fakat Danıştay Birinci Dairesi, 09.02.2001 tarih ve Esas 2000/202 Karar 2001/16' sayılı kararıyla, aksi görüş bildirmiştir. Böylece, çıkarılan kanun dahi bu konudaki sorunu gideremeyiştir.

Yardımcı doçentler, YÖK'ün çıkardığı bir karar sonucunda 12 yıl içinde merkezi yabancı dil sınavını veremedikleri takdirde bağlı oldukları birim ile (bu fakülte veya yüksekokul olabilir) ilişkileri kesilmektedir. Bu uygulama, halen bir çok üniversitede uygulana gelmektedir. İşin gülünç tarafı, bu

nedenle üniversitelerden ayrılmak zorunda bulunan bu yardımcı doçentler başka bir üniversiteye alındıklarında bu karar işlememektedir. Yıllardan beri sürüp gelen bu tartışma, istismar ve mağduriyetlerin ortadan kaldırılabilmesi ve problemin çözümü, için; 2547 sayılı Kanunda süre sınırlandırılmasını ön gören 23. maddenin a bendi ikinci paragrafının yürürlükten kaldırılması kaçınılmaz olmuştur.

4.) Doçentlik sınavlarının (eserler incelemesi ve sözlü sınav) objektif ve adil olmayışı:

Bilgisayarla tanzim edildiği iddia edilen, ancak asla böyle oluşturulmadığı hepimizce malum olan Doçent'lik bilim jürilerinin, gerçekte nasıl oluşturulduğu tam bir muammadır. Aynı anabilim ve bilim dalında birden fazla jüride yer alanlar olduğu gibi yıllarca hiçbir jüriye konmayan çok sayıda profesör mevcuttur. Bilinen hiçbir kuralı olmadan oluşturulan jürilerin bir çoğunda da çok farklı kriterlere dayanarak sübjektif eğilimleri ağır basan değerlendirmeler yapılmaktadırlar.

Çözüm Önerileri:

1.) Yardımcı Doçentlik kadroları daimi statüde olmalıdır.

2547 sayılı Kanunun 23. Maddesi (a) bendi ikinci paragrafında yardımcı doçentler için öngörülen süre sınırlandırılması ortadan kaldırılmalı; yardımcı doçentler de, diğer öğretim üyeleri (doçent ve profesörler) gibi daimi statü ile atanmalı ve bu konuda eşitlik sağlanmalıdır.

2.) Yardımcı doçentlerin derece ilememelerini engelleyen yasal hükümler düzeltilmelidir.

Yardımcı doçentlerin 78 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve diğer mevzuatlardan kaynaklanan özlük haklarındaki adaletsizlikler giderilmelidir.

Memurlara günümüze kadar (1979, 1991 ve 2005 yıllarında olmak üzere) üç defa birer üst derece verildi.. Geçmişte üst derece verilmesi uygulamasından yararlanamayan kamu görevlilerinin mağduriyetinin giderilmesine yönelik olarak çıkarılan bu kanunlara bir şey dediğimiz yok. Ancak bu kanun teklifini hazırlayanlar ve kanunlaştıranların, Maliye Bakanlığı bürokratlarının ve Milletvekillerinin Yardımcı Doçentlerin hizmet sürele-

ri ve mükteseplerı ne olursa olsun üçüncü derecenin üstüne çıkamamaları adaletsizliğinin bu güne kadar neden giderilmediğini açıklamaları gerekir. Bütün Yüksek Okul mezunları (iki yıllık yüksek okul mezunları dahil) her bir yılda kademe, her üç yılda derce terfii alarak 1. dereceye kadar ilerleyebildikleri halde, Yardımcı Doçentler 3. dereceden yukarıya çıkamamaktadırlar. Aslında bu uygulama müktesep haklara saygı ve Anayasanın eşitlik hükümlerine de aykırıdır.

3.) Yabancı dil akademik hayatın her safhasında bir problem olmaktan çıkarılmalıdır.

Hiçbir akademisyen yabancı dil öğrenmeye ve öğretmeye karşı olamaz. Ancak, akademik yükselmelerin yabancı dil sınavlarını akademisyenlerin önüne engel olarak koymak çok büyük bir yanlışlıktır. Keşke mümkün olsa da her üniversite öğrencisine lisans ve ön lisans eğitimi süresince birden fazla yabancı dil öğretilebilse. Yabancı dil öğrenme ile bir çok kez, zorunlu yabancı dil sınavlarına tabi tutulmak bir birinden farklı uygulamalardır. **Öğretim elemanlarına mutlaka bir yabancı dil sınavı uygulanacak ise, bu sınav; akademik hayatın başında (yüksek lisans veya doktora öncesinde) ve sadece bir kez yapılmalı, sonraki hiç bir kariyer basamağında artık zorunlu yabancı dil sınavı uygulaması yapılmamalıdır.** Bizde doçentliğe kadarki her akademik basamakta tekrar tekrar defalarca uygulanan bu zorunlu yabancı dil sınavının dünyanın hiçbir ülkesinde benzer bir örneği yoktur.

Anayasamızda Türkçe'nin resmi dil olduğu açıkça ifade edilmiştir. Buna rağmen ülkemizde yabancı dil konusundaki zorlamalar Türkçe'mizin önünü kesecek boyutlara ulaşmaktadır. Türkçe'miz hem iyi bir yazım dili ve hem de iyi bir bilim dilidir. Resmi ve Anadilimiz dururken akademisyenleri yabancı dille bilisel eser yazmaya mecbur etmenin gelecekteki olumsuz sonuçları çok yönlü olarak değerlendirilmelidir. Yabancı dil, akademik yükselmeyi engelleyen bir unsur olmaktan kurtarılarak dil öğrenmenin gerekliliği öne çıkarılmalıdır.

4.) Akademik yükselmelerde yapılacak düzenlemelerde "doktora" esas alınmalıdır.

Akademik hayatın en zorlu ve önemli basamağı "doktora" dönemidir. Doktora döneminde elde edilen bilgi ve tecrübeler, büyük ölçüde akade-

misyenin gelecekteki başarılarını da belirleyecektir. Halbuki, Üniversitelerimizde akademik hayatın dönüm noktası olarak Doçentlik kabul edilmekte ve tüm gayretler bir an evvel Doçent olma yönünde sarf edilmektedir. Son yıllarda yapılan yeni düzenlemeler doktora eğitiminin değerini daha da düşürmüştür.

Doktora eğitimi orijinal bilimsel çalışmaların gerçekleştirildiği zaman dilimi olmanın ötesinde akademik kişiliğe sahip olmanın gerektirdiği özelliklerin de kazanıldığı hassas bir dönemdir. Bilimsel kongrelerde bildiri sunmadan yabancı dil öğrenmeye kadar pek çok faaliyet bu dönemde gerçekleştirilir. Elbette öğrenme devam eden bir süreçtir. Ancak, doktorasını bitiren bir akademisyen artık kendi alanında bilgisine başvurulacak uzman kişidir. Bir akademisyenin doktora sonrası kendisini geliştirmesi ve öğrenmeye devam edebilmesi için de iyi bir doktora eğitimi almış olması şarttır.

Bütün gelişmiş ülkelerde ve medeni dünyada olduğu gibi akademisyenlik unvanını "doktora" ile sınırlı tutmak ve ara unvanların ortadan kaldırılmasını sağlayacak kanuni düzenlemelerin yapılması zorunludur. Doçentlik unvanı Almanya'nın, yardımcı doçentlik unvanı da 2547 Sayılı Kanunun ile Türkiye'nin eseridir. Hepimiz biliyoruz ki bir öğretim üyesinin yetişmesi için büyük bir emek ve uzun bir süreç gerekmektedir. Pahalı bir yatırımdır. Bu sürecin önemli aşamalarını tamamlayan yardımcı doçentlerin de diğer öğretim üyeleri gibi aynı haklara olmaları gerekir.

5.) Merkezi Doçentlik Sınavları Kaldırılmalıdır.

Günümüzde uygulanmakta olan "Merkezi Doçentlik Sınav"larına son verilmelidir. İlk kez 1946 yılında yürürlüğe giren 4936 sayılı Üniversiteler Kanunu ile belirlenen ve son olarak 2008 yılında yayınlanan 5772 sayılı kanunla doçentlik sınavına yönelik düzenlemeler günümüze kadar onlarca kez çeşitli değişikliklere uğramasına rağmen, hala arzulanan ideal bir düzeye ulaşamamış olup, uygulamalarda bir çok haksızlıklar ve mağduriyetlere yol açmaya devam etmektedir. Merkezi Doçentlik Sınavları gelişmiş ülkelerin hiç birinde örneği bulunmayan uygulamalar olup; bir çok adaletsizliklerin yaşandığı kendine özgü, apayrı, farklı ve tuhaf bir "unvan sınavı" dır.

Doçentlik; öğretim üyeliğinin "akademisyenliğin" tam ortasında bir basamaktır. Doçentlik unvanının bir altı yardımcı doçentlik, bir üstü ise profesörlüktür. Her ikisinde de böyle bir sınav yoktur. Sadece kadro ilanı şartı ile her üniversitenin kendi yönetmeliğindeki belli kriterlerin göz önüne alındığı atamalardır.

Yardımcı doçent, Doçent ve Profesörlüğe yükseltme ve atanma aynı prosedüre tabi tutulmalı ve Merkezi Doçentlik sınavlarına son verilmelidir. Şimdiki sistemde yardımcı doçent ve profesörlüğe yükselme ve atanma nasıl yapılıyorsa, Doçentliğe yükseltme ve atanma da aynı şekilde olmalıdır.

BİR BİLİM DİLİ OLARAK TÜRKÇE ve YÖK'ÜN YAPMASI GEREKENLER

Yrd. Doç. Dr. M. Hanefi Bostan

Türk Eğitim-Sen İstanbul 1 No'lu Şube Başkanı
Marmara Üniversitesi
Fen-Edebiyat Fakültesi Tarih Bölümü

Türkçe Bir Yüksek Kültür, Medeniyet, Bilim ve Felsefe Dilidir ve O İstikamette Geliştirilmelidir

I. Dil

· Dil, en genel bağlamda, her var-olan'ın kendisini dışlaştırma ve ifade etme tarzıdır. Bu cümleden olmak üzere canlı ve/ya cansız her varlığın bir dili vardır. Ancak, dar ve özel bağlamda dil, düşüncenin sesler ve harfler şeklinde dile getirilmesidir ki, bu bağlamda gerçek dil sahibi olan tek varlık insan olmaktadır.

· Dil, insanın var-oluşunun en önemli yanıdır. Onsuz İnsan(lık), *"insan olarak anılmaya değmez"* birşeydir.

· Dil, insan dünyasının sınırlarını gösterir. Dili zengin olanların dünyası da zengindir; zira, *dilim(z)in sınırları dünyâm(z)ın sınırlarıdır*.

· Dil, aynı zamanda, insanın asıl olarak kendisini ortaya koyduğu alan olan düşüncenin de bir kriteri olduğu gibi düşünceyi yaratan şeydir de. Binâenaleyh, dil ile ifâde edilemeyen şey, düşünülemeyen şeydir. Çünkü ***"konuşma ve düşünme bir aynı şeydir".*** Konuşma sesli düşünmedir, düşünme ise sesli konuşma.

· Binâenaleyh, *Dil'de olmayan, Düşünce'de de yoktur.*

· Dil, bir doğal-biyolojik varlık değil, bir kültürel-tarihî varlıktır. Bu da insanı hayvandan ayıran en temel kriter olduğu gibi aynı zamanda hiçbir hayvanın erişemeyeceği en yüksek seviyedir.

· Dil, köken itibariyle bizzat bir insan ürünü değildir, bir "veri"dir. Ancak, bu veri "potens" halde olup "akt" haline geçmesi ve gelişmesi toplumla ve toplum içinde mümkün olabildiği gibi, gelişmesi itibariyle, süreç olarak tarih içerisinde oluşan bir insanlık ürünüdür.

· Yâni dil, kesinlikle topluma âittir, yani bir toplum ürünüdür. Bu sebepledir ki, hiçbir zaman "tek kişilik dil" olmaz. Hiç olmamıştır ve hiç de olamaz.

· Dil, yine, aynı zamanda insan (İnsanlık) başarılarının bütününün bir ifâdesi ve bir ürünü olduğu gibi bu başarıların da aslî kaynağıdır.

· Dil, insanlık ile birlikte vardır; diğer bir deyişle, insanlık dil ile birlikte vardır; ya da şöyle diyelim: İnsan(lık) ancak Dil ile birlikte İnsan olmuştur ve ancak da öyle olabilir.

· Buradan şu sonuç da çıkmaktadır: Dil, insan (insanlık) başarılarının bütününün bir ifâdesi ve bir ürünüdür; hattâ bir bakıma kendisidir; ama *bizzat kendisi* olarak değil. Zira, dil'in kendisi, bizzat kendisi, bir insan(lık) başarısı değildir.

· Dil, statik değil, dinamiktir; hiçbir zaman olduğu gibi kalmaz; mütemâdiyen değişir. Çünkü tarih, değişme demektir ve hiç değişmeyen, hiç değişmek istemeyen tarihin dışına itilir.

· Her halkın, her kavmin ve her milletin bir dili vardır ve bu dil o halkı, o kavmi, o milleti, diğer halklardan, diğer kavimlerden ve milletlerden ayırdeden vasıfların en başta gelenidir.

· Bunun içindir ki, millet, aynı zamanda, "konuşma cemaati" olarak da tanımlanmıştır. Bir insan topluluğu, dil iledir ki, kendsini bir millet olarak hissedebilir.

· Dilin bu özelliği dolayısıyladır ki, hemen her etnik ve milliyetçi hareket, ilk önce "dil talebi" ile yola çıkmaktadır.

· Ve yine bunun sonucu olarak, bir ülkede bir dil farklılığı siyâsî farklılığın sembolü ve temsilcisi olarak kabul ettirilebildiği takdirde, siyaseten ayrışmanın da önü durdurulamayacak şekilde açılmış demek olacaktır.

· Hiçbir dilin "sıfır" noktası yoktur. Her millet, her insan topluluğu, nasıl doğduğunu tam olarak bilmedikleri dillerini konuşur.

· Keza, yine hiçbir dilin "sıfır" noktası yoktur. Yani "öz dil" diye saf bir dil yoktur ve olamaz. Diller birbirlerinden kelime ve deyim alarak tekâmül eder.

· Bir dilin gücü, aynı zamanda, içine alıp erittiği, sindirdiği, kendisine mâlettiği yabancı kökenli kelimelerle de orantılıdır.

· Binaenaleyh, bir dili bu kaynaklardan arındırmak o dili güçlendirmez, bilakis zayıflatır, ifade kabiliyetini köreltir ve bunun sonucunda da

amacının tersine hizmet ederek, yabancı kelimelerin ve deyimlerin daha yıkıcı istilalarına yolaçmış olur.

· Hiçbir dil, kundura atölyesinde kundura imal edercesine masa başında kelime imal ederek geliştirilemez. Bir dil, ancak ve ancak, o dilde yüksek kültür ürünleri vererek geliştirilebilir ve bu da uzun yıllar boyunca azim ve sebat ile elde edilebilir.

II. Kültür

Cemil Meriç'in, karmaşıklığı sebebiyle "ele avuca gelmez, kaypak bir terim" şeklinde nitelediği kültür çok farklı şekillerde tanımlanmıştır: Bir tanıma göre, *kültür, bir halkın yaşama tarzıdır*, bir başkasına göre, *kültür dünyası, mevcudiyetinin bütün tarihi boyunca tabiatı ve kendisini nasıl idare edeceğini öğrenmek suretiyle insanın bizzat meydana getirmiş olduğu eseridir. V*eya *insanın nesilden nesle intikal eden başarılarından meydana gelmiş bir muhassaladır.* Yahut *bir cemiyetin kendi problemlerini çözmenin bir tarzı olarak benimsenmiş olup kullandığı her türlü davranış sistemleri ve maddî vasıtaların bir terkibidir.* Yine bir başka tarife göre, *kültür, tavırlardan, davranış tarzlarından, örf ve âdetlerden, düşüncelerden, ifade şekillerinden, kıymet biçmelerden, tesislerden ve teşkilâttan mürekkep öyle bir sistemdir ki, tarihî bir mahsul olmak üzere teşekkül etmiş, geleneklerine bağlı bir cemiyet içinde onun medenî teçhizatı ve vasıtaları ile karşılıklı tesirler neticesinde meydana çıkmış ve bütün unsurlarının zamanla yekdiğerine kaynaşması sayesinde ahenkli bir bütün haline gelmiştir*. Daha birçok şekilde tanımının yapılması mümkün olan Kültür, 1920'de Edward Burnett Tylor tarafından, ***"geniş etnografik çerçevede, bilgi, inanç, sanat, ahlâk, hukuk, örf ve âdetlerden ve insanın toplumun bir üyesi olarak elde ettiği bütün yeteneklerden oluşmuş karmaşık bütündür"*** şeklinde tanımlanmıştır.

Özetleyecek olursak, diyebiliriz ki, *insânî* yapıp-etmelerin tamamı "kültür"dür. Buna göre de, kültür'ü, **verili tabiatta yaratılıştan mevcut olmayıp onun üstüne insan eliyle eklenen her şeydir. B**una istinaden, bir toplumun kültürünü de, **o toplumun bütün varidatı** şeklinde tanımlamak mümkündür.

İnsani yapıp-etmeler, içgüdüsel yapıp-etmelerden farklı olarak bilinç ürünü, yani düşünce ürünü yapıp-etmelerdir. Bu da, düşünme ve konuşma bir aynı şey olduğundan, aynı zamanda dilin ürünü olan yapıp-etmeler olmaktadır.

Ancak, dil'in genetik olarak intikal eden biyolojik bir veri değil, verili bir

tabiat üzerine inşa edilen bir ürün olması hasebiyle, tam anlamıyla, hem bir kültür ürünü ve hem de kültürün en önemli temsilcisi olduğu da anlaşılmış olacaktır. Bu bakımdan dil'in, kültürün en başta gelen temsilcisi ve yaratıcısı sayılmasının imkânı da ortaya çıkacaktır.

Beri yandan, kültür, bir toplumu diğerinden, "ben"i "ben-olmayan"dan ayırt etmek için bir ayırt edici, bir tür alamet-i farika teşkil etmektedir. Diğer bir ifadeyle, bir topluma kişiliğini kazandırmaktadır. Dil'in de kültürün merkezinde yer aldığına dikkat edilecek olursa, sonuçta diyebiliriz ki, dil, bir insan topluluğunu diğerinden ayırt eden ve ona kişilik ve kimliğini kazandıran bir numaralı faktör olmaktadır.

III. Medeniyet

Yukarıda kültür hakkındaki belli başlı birkaç tanımı özetle sergiledik; "medeniyet"e gelince: Medeniyet'in de, kültür gibi, tanımı açık uçludur; tek ve tam tatmin edici bir tanımı yoktur. Çünkü kültür'de olduğu gibi, burada da medeniyet'in de sınırları tam belirli olmaktan uzaktır. Antropolog Thurnwald'a göre, *kültür, tavırlardan, davranış tarzlarından, örf ve âdetlerden, düşüncelerden, ifade şekillerinden, kıymet biçmelerden, tesislerden ve teşkilâttan oluşmuş öyle bir sistemdir ki, tarihî bir mahsul olmak üzere teşekkül etmiş, geleneğine bağlı bir toplum içinde, onun medenî donanımı ve araçları ile karşılıklı etkiler neticesinde meydana çıkmış ve bütün unsurlarının zamanla yekdiğerine kaynaşması sayesinde ahenkli bir bütün haline gelmiştir. Buna karşılık, medeniyet, birikmiş bir bilgiye ve teknik vasıtalarına sahip olmayı ifade eder. Bir formülle ifade edilmesi istendiği takdirde denilebilir ki kültür, takınılmış bir tavırdır; medeniyet ise bilme ve yapabilmedir.* Bu ise "bilgi" demektir ve en yetkin şekli ile de bilimsel bilgi.

Medeniyet "yapabilme" demektir; açık bir ifade ile medeniyet demek, şehir demektir, yazı demektir, estetik demektir, hukuk demektir, mimarî demektir, mühendislik demektir, teknik demektir, felsefe demektir, teknik bilgi demektir ve bütün bunlar ise gelişmiş, güçlü ve zengin bir dil demektir. Her medeniyet istisnasız olarak muktedir bir dil ile inşa edilir ve diğer yandan da kendisi o dili sürekli geliştirir, güçlendirir. Bunun içindir ki dil ile medeniyet arasındaki ilişki tek yönlü değil çift yönlü, karşılıklı bir ilişkidir.

Beri yandan kültür de bir dil gerektirir; ancak, fark şuradadır ki, medeniyet, bir anlamda "yüksek kültür" demek olduğundan, her dilin, ama

istisnasız her dilin, o dil ile örülen bir kültürü olmasına mukabil, her dilin bir medeniyeti yoktur. Basit bir dil ile de bir kültür yaratılabilir. Ancak basit bir dil ile medeniyet yaratılamaz. "İlkel kültür" diye bir kavram oluşuna karşılık "ilkel medeniyet" diye bir kavram olmayışının sebebi de budur: Medeniyet "ilkel" (*primitife*) olamaz. Ancak, ilk kurulan medeniyetleri ifade etmek için "ilk" (*primary*) veya "ilksel" (*primordial*) sıfatı kullanılabilir.

Dil ve medeniyet arasındaki bu karşılıklı bağ dolayısıyla, bir dilin kalitesi onun medeniyetiyle belirlenir.

İmdi şu anda yeryüzünde mevcut dil sayısı, tasnifte kullanılan metot farklılıkları sebebiyle farklı çıkmakla beraber, en az beş bin adet en çok da yedi bin adet olarak tespit edilmiş bulunmaktadır. Bu ise, her dil mutlaka bir kültür demek olduğuna binaen, hali hazırda yeryüzünde en az beş bin, en çok da yedi bin kültür bulunuyor demektir. Ancak ne var ki aynı yeryüzünde bu kadar medeniyet yok ve bütün tarih boyunca da hiç olmamıştır. Nitekim Huntington meşhur makalesinde ("Medeniyetler Çatışması mı?") hali hazırda mevcut medeniyet sayısını "yedi veya sekiz" olarak nitelemektedir. Bunun sebebi, pek az dilin medeniyet kurabilme yeteneğine sahip olmasından ileri gelmektedir.

Peki; ya Türk Dili?

IV. Yüksek Bir Kültür ve Bir Medeniyet Dili Olarak Türkçe

Türk Dili, yani Türkçe, kronolojik olarak tarihte çok gerilere kadar götürülebilen nadir dillerden olduğu gibi, kırk civarında lehçesi ile en az çeyrek milyar insanın konuştuğu, en yaygın, yaşayan dillerden birisidir. Fakat Türkçenin asıl önemi bunlardan daha ileridedir: Türkçe, medeniyet kurabilmiş, yani "medeniyet dili" seviyesine yükselebilmiş az sayıdaki yüksek kültür ve medeniyet dillerindendir. Türkçenin bu seviyeye yükselmesi elbette kolay olmamış, asırlar süren bir birikim ile elde edilebilmiştir.

Uzun Ortaçağlar boyunca Batı'da Latince, Doğu'da da Arapçanın lingua franca olması hasebiyle Türklerin de diğer İslâm milletleri gibi, ilmî eserlerini ana dilleriyle değil Arapça ile kaleme almış olmalarını tarihin kendi şartları içinde değerlendirilmesi icap etmektedir. İngiliz dilinin en büyük üstadı Shakspeare'in (1564-1616) hâlâ yeri doldurulamayan olağanüstü başarılarına rağmen on yedinci asrın başlarında, İngilizcenin henüz ilmî ve felsefî eserler için hakkıyla yeterli bir dil addedilme-

miş olmasını, aynı asırda Leibniz'in ise Alman dilini felsefe ve bilim için kesinlikle yetersiz görmesini nazarı dikkate alacak olursak, Türkçenin, Arapçanın lingua franca özelliğine karşılık Divan Edebiyatı gibi sadece Türklere mahsus eşsiz bir edebiyatın tek dili olmasının anlamı daha iyi anlaşılmış olur: Türkler, pek az istisna hariç, zirve edebî eserlerini Türkçe kaleme almışlardır ki bu, olağanüstü bir başarıdır. Ayrıca, Türkçe asırlar boyunca bir cihan imparatorluğunun dili olmuş, Osmanlı'nın emperyal vizyonu bu dil ile iplik-iplik örülmüştür. On yedinci asırdan itibaren yavaşça başlayan ve sonra hızlanan, lingua franca'lardan millî dillere geçiş dönemi ile birlikte Türkçe de diğer diller gibi, Türklerin hem edebiyat dili hem de bilim dalı olmuştur.

V. Türkçenin Maruz Kaldığı Tahribat ve Kültür Emperyalizmi

Geçen yüzyılın ilk çeyreğinde, bir önceki yüzyılda başlayan "dilde sadeleştirme" akımının aşırılığa kaçması sonucu sadeleştirmenin tasfiyeye dönüşmeye başlaması Türkçeyi ciddî surette tehdit etmiş ise de bilahare bizzat Atatürk'ün talimatıyla tekrar normal olduğu söylenebilecek bir hale geri dönülmüş, ancak, 1970'lerde başlayan ve bugüne kadar gelinen süreçte, Türkçe, git-gide artan bir dozda erozyona uğramıştır. Bu erozyon bir yandan Türkçenin söz dağarcığının daralması şeklinde olurken diğer yandan da İngilizce başta olmak üzere yabancı dillerin Türkçeyi istilâ etmesi şeklinde olmuştur ve olmaktadır. Nitekim söz dağarcığının daralması, fakirleşen bir kelime hazinesi demek olduğundan, Türkçenin ifade kabiliyetini dumura uğratmakta ve meselâ, en iddialı edebî ve ilmî eserlerde bile kullanılan kelime sayısının 2 bin civarına kadar inmesine yol açmış bulunmaktadır. Bu vazıyette, haliyle, dünyamızın sınırları dilimizin sınırları ile tehdit edilmiş olduğundan ne edebî eserlerde bir edebiyat lezzeti kalmakta ve ne de ilmî eserlerde düşünce derinliği sağlanabilmektedir. Yabancı kelimelerin dilimize girişi de tam bir istilaya dönüşmüş bulunmaktadır. Meselâ, gazete adları, TV kanal adları yanı sıra, TV'lerde program adları, apartman ve site adları, büyük satış merkezlerinin ve hatta mahalle aralarındaki dükkânların dahi adları diken gibi batan ve bu toprakların Türkiye olduğunu unutturan İngilizce kelimelerden seçilmektedir.

VI. Yüksek Öğrenimin Kültür Emperyalizmine Katkısı: Türk Dili Yerine "Beyaz Efendinin Dili"

İşte tam da bu noktada, bir kültür emperyalizminden başka bir şey

olmayan bu endişe verici gelişme ortamında eğitim-öğretim sistemimizin ve yüksek öğretimimizin omuzlarına daha büyük ve daha ağır görev ve sorumluluklar düşmektedir. Fakat yine de tam da bu endişe verici gelişme ortamında, Türkçemizin, bizzat yüksek öğrenim kurumları tarafından da baltalandığına şahit olmak ap-ayrı bir ızdırap yaratmaktadır.

Yüksek öğrenimimizin bahse konu bu kültür emperyalizmine gönüllü olarak sağlamış olduğu hizmeti ana hatlarıyla iki başlık altında toparlamak mümkün görünmektedir:

1: Öğrenimini Türk Dili ile yapmak yerine İngiliz Dili ile yapmayı tercih eden üniversite sayısı her geçen gün artmaktadır. Öyle ki, devlet üniversiteleri dışında, yeni kurulan üniversitelerin hemen-hemen hepsinde tedrisat İngilizce verilmektedir. Bu durum ise, Türk Dili'nin üniversiteden kovulması, ilim âleminin dışına, sokağa atılması demektir. Yukarıdaki satırlarda, bir dilin gelişebilmesi için mutlaka o dilde yüksek kültür ürünlerinin verilmesinin gerekliliğinden söz etmiştik; bu hale göre, kendisiyle ilim yapılmayan, felsefe yapılmayan, elit tabakanın dünyasından sökülüp atılan Türkçe nasıl olur da gelişebilir ve bir yüksek kültür ve medeniyet dili haline gelebilir? Kendi dilini küçümseyen ve "beyaz efendinin dili"ni yücelten bu tutum, gayet açık ve net bir şekilde, tipik bir müstemleke zihniyetinden başka nedir?

2: YÖK, doçentliğe yükseltme değerlendirmesi için hemen-hemen her bilim dalında yabancı dilde yayınlanmış makale ve kitaplara Türkçede yayınlanmış olanlara oranla çok daha yüksek puan vermekte olduğu gibi bazı alanlarda da doğrudan bir mecburiyet koymaktadır. Ayrıca, bunun yanında doçentlik, yardımcı doçentlik ve profesörlük kadro atamalarında dahi birçok üniversite tarafından aynı politika takip edilmektedir.

Aşağıda, doçentliğe yükseltme için yerli ve yabancı yayınların kredi sistemini veren liste bu bakımdan yoruma hacet bırakmayan ap-açık bir belge niteliğindedir.

I. Uluslararası yayın ve atıflar:

1) SSCI, SCI-Expanded veya **AHCI** kapsamındaki dergilerde yayımlanmış tam makale, **4 puan**

2) Alan indeksleri kapsamındaki dergilerde yayımlanmış tam makale, **3 puan**

3) İlgili alanda önde gelen ülkelerin hakemli bilimsel/mesleki dergilerinde yayımlanmış tam makale, **2 puan**

4) İlgili alanda önde gelen uluslararası yayınevleri tarafından yayımlanan kitap, **5 puan**

5) İlgili alanda önde gelen uluslararası yayınevleri tarafından yayımlanan kitapta bölüm

(ansiklopedi maddesi dâhil), **3 puan**

6) İlgili alanda önde gelen uluslararası yayınevleri tarafından yayımlanan kitap editörlüğü, **4 puan**

7) Uluslararası nitelikli bilimsel/mesleki kuruluşlar tarafından periyodik olarak düzenlenen ve bildiri önerilerinin uluslararası nitelikte hakemler/seçici kurul tarafından seçildiği bilimsel toplantılarda sunularak tam metin olarak yayımlanan bildiri, **1 puan**

8) Yukarıda tanımlanan yayınlara, diğer yazarlar tarafından yapılan bir atıf, **0,5 puan**

II. Ulusal yayınlar:

1) Ulusal hakemli dergilerde yayımlanmış tam makale, **1 puan**

2) Tanınmış ulusal yayınevleri tarafından yayımlanan kitap (ders kitabı hariç), **3 puan**

3) Tanınmış ulusal yayınevleri tarafından yayımlanan kitapta (ders kitabı hariç) bölüm, **1 puan**

4) Tanınmış ulusal yayınevleri tarafından yayımlanan kitap (ders kitabı hariç) editörlüğü, **1 puan**

5) Arkeoloji, sanat tarihi ve antropoloji alanlarında, bilimsel bir kurum tarafından desteklenen arazi projesi yöneticiliği yapmış olmak, **1 puan**

6) Ansiklopedi ve sözlük maddelerindeki puanlamada yurtdışı yayınlarda 0,5 puan;

Yurtiçi yayınlarda 0.25 puan ve bu puan türünden en fazla 1,5 puan.

7) Ulusal tebliğler, 0,25 puan (toplamı 1 puanı geçemez)

Yabancı yayınlara bu denli gösterilen aşırı itibar, aynı zamanda Türk Yüksek Öğrenim Kurumu'nun, kendisinin en yüksek temsilcisi olduğu Türk üniversitelerine duyduğu gizli bir güvensizliğin de açığa vurulma-

sından başka bir anlam taşımamaktadır. Bu durumda YÖK'ün yapması gereken iki görevi oluşmaktadır: Eğer güvensizliğinde kendisini haklı hissediyorsa bunun sebeplerini araştırmalı ve ortadan kaldıracak tedbirleri tespit edip tatbikata koymalıdır. Değilse, Türkiye'de Türk Dili'ni üniversite dışına kovduran uygulamalara son vermelidir.

Haddi zatında üniversitelerde hiç kimse yabancı dile karşı bir tutum içinde değildir. Her akademisyen, en az bir yabancı dile esaslı surette vakıf olmanın ehemmiyetinin tam bilinci içincedir. Ancak:

1: Öncelikle şu hususun hiç unutulmaması gerekmektedir: YÖK, oturduğu sırça saraydan sağa sola emirnameler yağdırarak, sürekli, akademisyenlerden bir şeyler istemekten, buna karşılık akademisyenlerin bu talepleri nasıl yerine getireceklerini hiç aklına bile getirmemekten artık vaz geçmelidir. Doğrusu bu çok büyük bir kusur olduğu gibi aynı zamanda büyük bir ayıptır. YÖK, gerçekten de, kurulduğu tarihten bugüne kadar, akademik hayatın işleyişi konusunda olduğu gibi, akademisyenlerin dertleri, talep ve beklentileri konusunda hiçbir teşebbüste bulunmamış, akademisyenlerin bizzat kendi şahıslarını ve mesleklerini ilgilendiren en hayatî konularda bile fikirlerine müracaat etmeyi düşünmemiştir. Öncelikle, kendilerini o mevkie tayin eden gücü memnun etmeye ve makamlarını korumaya çalışmışlardır. Bu cümleden olmak üzere, yabancı dili her yerde akademisyenlerin karşısına diken YÖK, bir defa bile, onların yabancı dil öğrenimleri için el uzatmamış, hiçbir yardım düşünmemiş, hiçbir teşebbüste bulunmamıştır. Söz gelimi, 30 saati bulan ders yükü altında bunalan ve eline en fazla 2.000 TL geçen bir yardımcı doçentin, yoksulluk sınırının 3.000 TL'ye dayandığı günümüzde, hangi imkânlarla sular seller gibi yabancı dil öğreneceği YÖK'ün umurunda bile olmamıştır.

2: Bir de şu hususa dikkat çekmek isteriz: Şu anda dahi, YÖK üyeleri içinde, doçent adaylarından istenen şartları sağlamayanlar varken, kendilerinin sahip olmadıkları şeyi başkalarından nasıl talep edebildiklerinin de sorgulanması gerekmektedir.

3: Yabancı dil meselesine gelince: Yabancı dil bilmek ile, yabancı dil ile eğitim-öğretim yapmak ayrı şeyler olduğu gibi, yine, yabancı dil bilmek ile yüksek kültür eserlerini ve bu cümleden olmak üzere ilmî ve felsefî eserlerini yabancı dilde verip o yabancı dili kendi ülkesinde yüksek kültürün ve akademik hayatın en itibarlı dili haline getirirken kendi dilini "sokağın dili" haline indirmek kabul edilemez büyük bir yanlışlıktır. Bu bir bakıma, millî dile ve millî kültüre ve medeniyete ihanetten başka bir

anlam taşımamaktadır. Çünkü unutulmamalıdır ki, bir bilim insanının akademik kimliği konuştuğu dil ile değil yazdığı ile belirlenir. İngilizce neşriyat yapan bir Türk bilim insanı, Türk kültür ve medeniyetinin değil, Anglo-Sakson kültür ve medeniyetinin bir parçası olur. Söz gelimi, Türkçe yerine İngilizceyi tercih eden bir Türk felsefecisi, esasında, Türk felsefesinin değil Anglo-Sakson felsefesinin yazarı olacaktır.

4: Bunun yanında yabancı dil ile neşriyata karşı olan da yoktur; ancak bunun yolu, Türk akademisyenlerini yabancı dil ile yazmağa o yabancı dile hizmet etmeğe zorlamaktan geçmez. Daha mantıklı ve daha tutarlı bir başka yol "tercüme"dir. Bu konuda, YÖK, Millî Eğitim Bakanlığı ve Kültür Bakanlığı müşterek bir kurum oluşturarak, hem Türkçeden yabancı dillere, hem de yabancı dillerden Türkçeye düzenli ve sistematik tercüme yaptırabilirler. Bu suretle, bir yandan Türk akademisyenlerinin neşriyatını dünyaya açarken diğer yandan da yabancı akademik neşriyatı Türkçeye kazandırmak suretiyle eşsiz bir hizmette bulunabilirler ve bulunmalıdırlar da.

4: Bunun yanında, böyle bir tercüme faaliyeti, sadece Türkçeden İngilizceye ve İngilizceden Türkçeye olacak şekilde sınırlandırılmamalıdır. Birçok dilde tercüme ve yayın yapılmalıdır. Bunun sonucunda hem Türk akademisyenlerin yayınları daha geniş çaplı bir akademik dünyaya açılmış olacak ve hem de İngilizce dışındaki dillerde yapılan yayınların da tanıtılması suretiyle bir yandan İngilizcenin tahakkümü kırılırken diğer yandan da farklı dillerdeki akademik neşriyatla da bağlantı kurulması sağlanacaktır.

Türk Eğitim-Sen olarak, YÖK'ün, yukarıda ana hatlarıyla tasvir etmiş olduğumuz hususları ciddiyetle dikkate almasını ve "Beyaz Efendinin Dili"ne değil "Türkün Dili"ne hizmet etmesini ihtar ediyor ve sözümüzü Nietzsche'nin şu muhteşem aforizması ile noktalıyoruz:

Dil atalardan bize kalan bir miras, bir emanettir; nesilden nesle devredilen bu emanete karşı, baha biçilemez, kutsal ve dokunulmaz şeylere karşı duyulan saygı gösterilmelidir.

TÜRKİYE'DE YABANCI DİL ÇIKMAZI VE DAYANDIĞI MANTIK

Yrd. Doç. Dr. Kazım YILDIRIM

Sakarya Üniversitesi
Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü

Giriş

Ortaçağ eğitim anlayışında evrensel nitelik taşıyan değerler ön plandaydı. Eğitim, evrensel değerlerin gençlere aktarıldığı kurumlardan oluşmuştu. Evrensel değerler, evrensel nitelik taşıyan dillerle yapılabilirdi. Bu diller, yani ortaçağdaki eğitim dilleri, doğu toplumları için Arapça, batı toplumları için Latince idi. Türk Milleti dahil olmak üzere, doğu toplumlarının çoğu eğitimlerini Arapça ile gerçekleştirdiler (Doğuda Çin, Japon ve Ruslar, Batıda ise İngilizler kendi dilleriyle eğitim yapmışlar, evrensel dil olgusuna itibar etmemişlerdir). 8. Asırdan itibaren başta Bağdat olmak üzere kurulan eğitim kurumlarının dili Arapça'ydı. O dönemde Abbasi halifesi El Me'mun (813-833) tarafından kurulan Beyt-ül Hikme (Bilim Evi)'nin ve 11. Asırda Selçuklu İmparatorluğu döneminde kurulan, dünyanın ilk üniversiteleri olarak da bilinen Nizamiye Medreseleri'nin eğitim dili de Arapça idi. O dönemde yetişmiş ve ünü zamanımıza ulaşmış bilginlerimiz Arapça okudular, eserlerini de Arapça yazdılar. Farabî (870-950), İbn-i Sina (980-1037), El Birûnî (Beyruni) (973?-1048?-1051?), Gazali (1058-1111), İbn'ül Arabi (1165-1240), Sadreddin Konevî (ölm. 1274) gibi düşünürlerimiz eserlerini Arapça yazdıkları için, onların eserlerini kimse okuyup anlayamadı. Mevlana (ölm, 1273) ise eserlerini Farsça yazdı. Burada suçlu aramak gerekirse, eserlerini Arapça veya Farsça yazmak zorunda bırakılan düşünürler değil, olsa olsa o devrin yöneticileri suçlu sayılabilir.Dünyaca ünlü Türk bilgini olan İbn-i Sina'nın eserleri Batı'da Latince dahil tüm dillere çevrilip yayımlanmış ve ders kitabı olarak okullarda okutulmuşken ne yazık ki Türkiye'de, son yıllara kadar birkaç eserinin dışında eserlerinden çoğunun Türkçe'ye aktarımı dahi yapılmamış, sadece İbn-i Sina ismi zikredilmekle kalınmıştır[1]. İbn-i Sina gibi bir dehanın eserlerini başka bir dille yazmış olması yetmezmiş gibi, eserlerin Türkçeye kazandırılma çabasının uzun süre gösterilmemiş olması, onca değerli zihinsel üretimi de istifadeden uzakta bırak-

1 Son yıllarda İbn-i Sina'nın bazı eserleri Türkçeye tercüme edilmiştir. Bu çerçevede İbn-i Sina'nın en önemli eseri olan El Kanun Fi't Tıbb, Prof.Dr. Esin Kâhya tarafından tercüme edilmiştir. Eser, Kültür Bakanlığı yayınları arasında satışa sunulmuştur.

mıştır. Bu durumda; bu milletin bağrından yetişmiş bir dahi olan İbn-i Sina "Arapça yazmakla Arap toplumuna mı, yoksa kendisini okuyup anlamaktan mahrum kalan Türk milletine mi hizmet etmiştir?"

Osmanlı İmparatorluğu döneminde eğitim dili Arapçadır. Sonraki yıllarda yeni açılan bazı kurumlarda Fransızca olmuştur. Bu yanlışlık fark edilmiş olmalıdır ki, Rahmetli Erol Güngör'ün ifadesiyle; "***Osmanlı bürokrasisi, gerek idari hizmetlerde gerekse ilmiye mesleğinde şu üç vasfı esas tutuyordu: 'Türkçe bilmek, Müslüman olmak, iyi bir tahsil ve terbiyeden geçmek***." (Güngör, 2006)

18. Asırdan itibaren yönümüzü Batı'ya çeviriyoruz; bu sefer himayemiz altında büyüyüp gelişen Fransa'ya hayranlık duyuyoruz. Yukarıda da işaret edildiği gibi o dönemde Batı'yı, özellikle Fransa'yı, örnek alarak açtığımız ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarının eğitim dili Fransızca oluyor (Mektebi Sultani, Mühendishane-i Berri Hümayun vb). Gençlerimiz Türkçe değil, Fransızca eğitim alarak yetiştiriliyor. Bu durum Osmanlı İmparatorluğunun sonundan başlayarak 1960'lı yıllara kadar devam ediyor. Şimdi ise İngilizce hastalığına tutulduk. Kısacası, tarih boyunca dil konusundaki mantık hep aynı olmuştur: "Evrensel dil" ile eğitim ve bilim yapmak, "evrensel dili" bilmek. Mantık değişmedi, sadece "evrensel dil"ler değişti. Ortaçağdaki evrensel dilimiz Arapça idi, bir ara Farsça da etkili oldu, daha sonra Fransızca oldu. Fransızca işini tamamlamak üzereyken, Amerika ve İngilizler hemen işe müdahale ederek sonucu kendi lehlerine çevirmeyi başardılar. Bu sefer herkes İngilizce öğrenme çabasına girişti. Kurslar, kasetler, İngiltere veya Amerika'ya gitmek için yapılan masraflar, ortaöğretim kurumlarımızın eğitim dilini İngilizce yapma çabaları gün geçtikçe artıyor. Şimdi soruyoruz: İlim, yabancı dili bilmekle mi oluyor? Yine soruyoruz, eğitim İngilizce yapılırsa, çocuklarımız tıpkı Amerikalılar ve İngilizler gibi ilim ve teknikte ileri mi gidecekler?

Ortaçağda eğitimdeki dil yanlışlığı Batı'da da sürdürülüyor. İngilizler hariç Batı toplumları, eğitim dili olarak Latinceyi kullanıyorlar. Bu anlayışlar hem Doğu hem de Batı toplumlarının ilim ve teknikte istenen hızda ilerleme sağlamasına engel teşkil ediyor. Batıda Rönesans; evrensel Hıristiyan zihniyetinin, fertleri ve toplumları silik, sönük ve şahsiyetsiz hale getirişine, evrensel dil anlayışına bir tepki olarak ortaya çıkmıştı. Bu tepki, kalıplaşmış düşüncelere ve dondurulmuş anlayışlara karşı bir baş kaldırıştı. Toplumların ve fertlerin birbirlerine benzeşmelerini değil; aksine benzeşmemelerini, özgür ve serbest olmalarını, istedikleri gibi ilim ve sanatla uğraşmalarını savunuyordu. İlimle uğraşmak için Latince bilmek şart değildi. İlim yapmak

için akıl ve düşünceyi iyi kullanmak gerekirdi. Batıda ilim de bilim de aklın ve düşüncenin daha özgün ve özgür kullanımı sonucunda üretilebilmişti.

Böylece "evrensel" düşünceden ve "evrensel dil" anlayışından uzaklaşan her toplum, özgürlüğüne kavuşmuş ve millet olabilme gerçeği ile ilim ve sanatta ileri gitmişti. Almanya, Fransa, Avusturya gibi ülkeler, bu anlayıştan sonra hızlı şekilde, ilim ve teknikte ileri gitmişlerdi. Batıyı iyi tahlil eden Atatürk'ün "Kuvayı Milliye Ruhu"yla gerçekleştirdiği Kurtuluş Mücadelesi ve sonrasında sağlanan kalkınmanın temelinde de, evrensel olana değil, millî olana dönüş fikriyle mümkün olmuştu. 1950'den sonraki Japon mucizesi de bu anlayışla gerçekleşmişti. Açıkçası milliyetçi düşünce, özgür düşünce ile kalkınmanın temel dinamiğini oluşturur. İşte bu anlayış, beynelmilelcilikle ipotekleşmiş insan beynini, özgürlüğüne kavuşturup, millî değerlerine katkıda bulunmasını sağlamıştır. Millî değerlere katkı; üreticilik, geliştiricilik ve keşfedicilikle mümkündür. Sürekli kendi değerlerimizi dışlama esasına dayalı, "ne ölçüde yabancı menşeli olursa, o ölçüde kabul görür" felsefesine dayanan anlayışlar, belirli bir fikir temeline dayanmaktan uzaktır.

Türkçe'ye Karşı Oluşturulan Önyargılar

Oktay Sinanoğlu'nun tespiti şu: *"Türkiye'deki safdiller diyor ki: 'dünya küreselleşti, dünya İngilizce konuşuyor.' Cezayir, Tunus gibi ülkeler ise diyorlar ki: 'Dünya küreselleşti, dünya dili Fransızca oldu.' Eski Sovyetlerdeki sözüm ona bizim akrabalarımız olanlar da (oralara gidince görüyoruz), diyor ki: 'Hayır efendim, dünya dili Rusça oldu, eğitim dili Rusça olsun.' Her biri farklı bir şey diyor, hangisi doğru? Hepsi birden doğru olamaz, demek ki birilerine bir şeyler yutturulmuş*" (Sinanoğlu, 2000; 14)

Atatürk, Türk diline ve Türkçeye çok büyük önem veriyor. Eğitim dili İstanbul Türkçesi oluyor. Bir konuşmasında; *"Türk milletinin dili Türkçedir. Türk dili dünyada en güzel, en zengin ve en kolay olabilecek bir dildir. Onun için her Türk dilini çok sever ve onu yükseltmek için çalışır. Bizde Türk dili, Türk milleti için mukaddes bir hazinedir…*" diyor. Başka bir konuşmasında ise dil ile millî his arasında paralellik kuruyor ve Türk dilinin yabancı dil etkisinden kurtarılması gerektiğine işaret ediyor. Diyor ki: *"Millî his ile dil arasındaki bağ çok kuvvetlidir. Dilin milli ve zengin olması milli hissin inkişafında başlıca müessirdir. Türk dili dillerin en zenginlerindendir, yeter ki bu dil şuurla işlensin. Ülkesinin yüksek istiklalini korumasını bilen Türk Milleti, dilini de yabancı dillerin boyunduruğundan kurtarmalıdır."* (02. 11. 1930

). Bir başka konuşmasında ise; "*İlim tercüme ile olmaz tetkikle olur*"(1932). (Nakil, Aselsan Dergisi, 2008) diyor. Türkçenin bilim dili olmadığını, olamayacağını savunmak gibi tuhaf ve talihsiz bir düşünce olabilir mi? Böyle bir düşünce olsa olsa "Ben Amerikancıyım" (bkz. Hürriyet ve Milliyet Gazeteleri, 18 ocak 2009) diyebilen zihniyetteki insanların eseri olabilir

Günümüzde neredeyse bir dünya köyüne dönüşen ülkeler, "globalleşme" ve "evrensellik" gibi Batı medyasının oluşturduğu bir etkileşim içindedir. Ülkeler, bir dünya köyüne dönüşecek kadar geri, yoksul ve düşünceden mahrum bırakılıyor. Bütün toplumlar kimliğinden soyutlandırılarak, *tek medeniyet, tek kültür, tek dil* varmış tezleriyle tıpkı ortaçağdaki zihniyet anlayışına dönüştürülmeye çalışılıyor. Sosyal, siyasi, eğitim alanında skolâstik çağın evrensellik anlayışına paralel bir gelişme gözlenmektedir. Batılı toplumlar, ilerleyebilmeleri için Rönesans'ın gerçekleştirilmesini beklemişlerdi. Rönesans'ı gerçekleştirenler, yukarıdan beri anlattığımız, ortaçağ mantıklı "evrensel değerlere" ve "evrensel dil" anlayışına baş kaldırmışlardı. Bu gün iletişim ve bilişim imkânlarının yaygınlığı; bilginin bu imkânlarla hızlıca yayıldığı bilinmektedir; bundan kaçmak imkânsızdır. Ancak; bilgiyle birlikte bilgi kirliliğinin yaygınlaştığını, kavramların ve kafaların aynı hızla karıştığını da görmek gerekir. Sınırsızlaşan sermaye; "Küreselleşme", "Evrensellik"="Çağdaşlık, Uygarlık" gibi bir formül önermektedir. Bununla birlikte, ülkeleri kâğıttan ibaret sermayesiyle ve yayabildiği oranda yaşatabileceği kültürünün köy odalarına kadar girdiğini de belirtmek lazımdır.

Oktay Sinanoğlu'nun deyimiyle "safdiller" olduğu sürece bunları her dönemde yönlendirmek çok zor olmayacaktır. Bir zamanlar bugünkü Amerikanın rolünü yerine getiren Türk Milletinin torunlarını, Atatürk'ün her konuşmasında özenle üzerine titrediği "Asil Türk Milleti"ni başkalarının dilini yarım yamalak öğrenebilmek için köleliğe sürükleyenler bu durumdan nasıl övünebilirler, bilmiyorum. Neredeyse belediyelere temizlik işçisi alınırken bile İngilizce yabancı dil bilgisi aranacak duruma gelinmiştir. Bu övünülecek bir durum mudur? Bu gün öyle bir duruma gelinmiştir ki, İngilizce bilmeden kamuda veya özel sektörde kaliteli iş bulmak zorlaştırılmıştır. İngilizce bilmek her kapıyı açan anahtar olmuştur. Mesela üniversite camiasında bazıları, insanların kalitesini belirtirken; "çok güzel İngilizcesi var" deyimini kullanmaktadırlar. "Çok güzel İngilizce bilmek" her türlü ilmin üzerindedir. Bir zamanlar Arapça, Farsça veya Fransızca bilenlere de aynı anlayışla bakılıyordu. Bu zihniyetler değişmeli ve değiştirilmelidir.

Dil, Sömürgecilik ve İlim

Sömürge eğitimi konusunda yazılan kaynaklara bakıldığında dil, kültür ve gelişim ile ilgili şu hususlar dikkat çekmektedir: "…milleti özünden, kültüründen koparmak, gelişmesini önlemek, düşünce ve aksiyon adamının yetişmesine engel olmak, sömürgeci ülkelerin dillerini ilim ve kültür dili olarak kabul ettirmek, böylece o ülkeleri içten çökertebilecek önemli ve derin çatışmalara itmek, zekâları geliştirmemek ve bütün bu uygulamalarla millet hayatını felce uğratmak..."(Kurtkan Bilgiseven, 1985; 25).

Hindistan'dan Amerika'ya gelen öğrencilerin bu konuda ifade ettikleri şu husus çok ilginçtir: İngilizler, Hindistan'daki orta dereceli okullarda logaritma cetvelini öğrencilere ezberletip onları daha o seviyelerde gereksiz şeylerle meşgul ederek hem zihni gelişmelerini engellemek, hem de eğitime karşı erken yaşlardan itibaren isteksizlik ve nefret uyandırmayı amaçlamaktadırlar. Böylece ülke gençlerini orijinal düşünceden mahrum etmeye çalışırlar. Bu tür uygulamalarla gerçekten İngilizler Hindistan'da tipik bir sömürge eğitimi örneği vermişlerdir (Tozlu,1997; 92).

Türkiye, hemen her dönemde, yabancı dil kompleksinden kurtulamamış, kendi insanlarının önünü bizzat kendisi tıkayarak çalışmalarının hızını kesmiştir. Böylece insanların enerjilerini boş yere tüketmelerine yol açmıştır. Bugün kalkınmış bulunan bütün ülkeler, geldikleri noktaya kendi dilleriyle ve kültürleriyle eğitim ve ilim yaparak ulaşmışlardır. Ne İngilizler, ne Fransızlar, ne Ruslar, ne Japonlar, ne Almanlar, ne Çinliler ve ne de Amerikalılar… yabancı dille eğitim yaparak veya yabancı dili ilmin önüne koyarak, kendi ilim insanlarının çalışma hızlarını kesmiş değillerdir. Kalkınmış olan ülkelerin hangisi, tercüme ile ilim yaparak gelişmiştir. Türkiye, ortaçağdan itibaren, yabancı dili ilmin ve gelişmenin önüne koyarak nerelere ulaşabildi ki, bugün aynı şeyler deneniyor. Selçuklu ve Osmanlı'yı kendi diliyle eğitim yapmadığı için eleştirenler, Tanzimat döneminde Fransızca, bugün de İngilizce eğitimi savunarak veya İngilizceyi ilmin önüne koyarak, bilerek veya bilmeyerek aynı sonucun meydana gelmesine yol açmıyorlar mı?

Rahmetli hocamız, Prof.Dr. Necmettin Hacıeminoğlu, 1984-1995 yılları arasında Trakya Üniversitesinde görev yaparken özel sohbetlerinde; "*Yetkili biri olsaydım akademisyenlerde yabancı dil bilme şartı değil, 'bilmeme' şartı arardım.*" diyordu. Niçin, diye sorulduğunda mealen şu cevabı verirdi: "*Yabancı dil bilen akademisyen ilim değil, tercüme yapar. Yaptığı tercümeyi orijinal bilgi kabul eder. Oysa o orijinal bilgi değil, kopyacılıktır. Hâlbuki dil bilmeyen ilim adamı, kendi diliyle orijinal bilgi ve eserler ortaya koyabilir. Nitekim bu güne kadar edebiyat ve sanatta Türkçe olarak meydana getirilen eserlerin önemli bir kısmı bunun için orijinaldir.*"

İlim, tercüme ile değil, ilim metodunu kullanarak yapılır. Yabancı dil, kopyacılığı ve kolaycılığı getirmiş, orijinal yaratıcılığı köreltmiştir. İlim adamlarımızın çoğu, kendilerine güvenerek orijinal çalışma ortaya koymak yerine, bildiği dilden ortaya konulan herhangi bir çalışmanın önemine bakmaksızın, onun düşüncesi paralelinde veya ortaya koyduğu sonuç etrafında görüş ve düşünce belirtmekten öteye geçememiştir. Açıkçası bizzat ilmin malzemesi olan tabiat, insan, toplum veya dış çevre üzerinde araştırma yapmak yerine, yapılan araştırmayı tercüme ederek ilim yapıldığı zannedilmiş ve bu zihniyetten bir türlü kurtulmak mümkün olmamıştır. Bize göre öncelikle, bu kötü zihniyetten kurtulmanın, ilim ve bilgi için çok büyük önemi vardır. Bu mânâda yabancı eserlerden, zaman zaman bazı kimseler (sözüm ona ilim adamları!) tarafından "intihal" (bilgi hırsızlığı) yapıldığını belirtmek de aşırı bir iddia değildir.

Yukarıda da ifade edildiği üzere Atatürk'ün dil ile bilim bağıntısı konusundaki hassasiyetine rağmen tarihte ve günümüzde, Türkçenin bilim ve eğitim dili olmadığını/olamayacağını iddia edenler olmuştur. Bu doğru bir yaklaşım değildir. Bütün gelişmiş ülkelerde olduğu gibi Türkiye de, öncelikle kendi insanlarının omuzları üzerinde yükselecektir. Çağımız, bilim ve teknoloji çağıdır. Bu alanda gelişme gösteren herkesle ve her ülkeyle iletişim kurulması tabiidir. O günün dünya durumuna göre insanımızı, gelişme gösteren her ülkenin diliyle eğitim ve ilim yapmaya zorlamak, insanların önünü onunla tıkamak, kendimize ait olanları ikinci plâna itmek, doğru bir uygulama değildir. Bu yanlışlık; ortaçağda Arapça ve Farsça ile Tanzimat döneminde Fransızca ile yapılmıştı. Şimdi ise İngilizce ile sürdürülüyor. Yüzyıllarca denenmiş, faydalı olmadığı kesin olarak görülmüş bir uygulamayı, bu gün farklı bir dille (İngilizce), bu milletin, özellikle akademisyenlerin önüne engel koyanlar, selefleri gibi aynı hatayı işliyorlar. Unutulmamalıdır ki, tıpkı bu günkü "Amerikancılar" gibi, o gün de "Arapçılar, Farsçılar ve Fransızcılar" vardı. Tarihe bakıldığında konulan isimlerden bile bunu anlamak mümkündür. Mesela "Alp"lerin "Key" olması gibi.(Key Kavus, Key Hüsrev , Der Saadet, Bab-ı Ali, Sulatan'ül Ulema, Mühendishane-i Berr-i/Bahr-i Hümayun vb.).

İş ararken, eğitim görürken öncelikle kişinin İngilizce bilip bilmediği sorulmaktadır. Onun için ailelerin çoğu çocuklarına İngilizce öğretebilmek amacıyla, Türkiye'de veya İngiltere'de kursa göndermek zorunda kalmakta ve büyük paralar harcamaktadırlar. En rahat olanlar zannediyorum İngilizler olmalıdırlar. Çünkü hiçbir çaba sarf etmeden hem kendi kültürlerini yayıyorlar, hem de kendi dillerinden para kazanıyorlar. İngiltere'nin eğitim ve kültürden para olarak kazancı, dış satımının, yani ihracatının % 75'ini

oluşturmaktadır. Bu küçümsenmeyecek geliri temin etmekle kalmayan İngilizler, bu akarlarını devam ettirmek için de çok yoğun çaba göstererek ekonomik, politik ve siyasal destekçiler bulmaktadırlar. Her halde bu destekçiler, doğal olarak, destek aldıkları merkezlere hizmet edeceklerdir. Aynı şeyin Amerika tarafından da yapıldığını belirtebiliriz.

Sonuç

Genel anlamda anlattıklarımızdan çıkaracağımız iki temel sonuç vardır:

1) Ortaçağda İngilizler hariç Batıda eğitim ve bilim, evrensel değer olarak kabul ettiği dogmalara dayalı olarak Latince yapılıyordu. Onun için uzun süre ilim ve teknikte gelişme sağlanamamıştı. Çünkü eğitim belirli kişilerin (Hıristiyan din adamlarının) tekelinde kalmış ve yaygınlaşamamıştı. Üstelik farklı görüşleri ifade etmek de kolay değildi. Aynı dönemlerde Türk-İslam dünyasında eğitim, Arapça ve Farsça ile yapılıyordu. Onun için orada da yaygınlaşamamıştır. Mesela Farabi (ölm. 950), İbn Sina (ölm.1037), Biruni (973?-1048?-1051?), Gazali (ölm.111), İbn'ül Arabi (1265), Mevlana (ölm.1273), Sadreddin Konevi (ölm.1274), gibi düşünürler kendi alanlarında önemli çalışmalar yapmışlardır. Fakat bu çalışmaları okuyup anlamak için Arapça veya Farsça bilmek veya o anlamda eğitim görmek gerekiyordu. Doğu coğrafyasında başta Ruslar olmak üzere, Çinliler ve Japonlar kendi dilleriyle eğitim ve bilim yapmışlardır.

2) Bilim ve Eğitimde "evrensel dil" anlayışı doğrultusunda tek dilin kullanılması dün yanlıştı, bugün de yanlıştır. Batıda Latince, bizde Arapça ve Farsça ile açıkçası tarihi hata yapılmıştır. Bu gün İngilizce ile aynı hata yapılmaya çalışılıyor. Türk toplumunun tarih boyunca dilini dışlayarak bilim, eğitim ve mantık anlayışında yaptığı yanlışlığı tekrarlaması düşündürücüdür. Türkiye'de yabancı dil, daha açıkçası, İngilizlerin dili olan İngilizce, pek çok kişinin kaliteli zihinsel üretiminin, özgün bilimsel üretim gücünün önünü tıkamıştır. Bir zamanlar Çince, sonra Arapça, bir ara Farsça, Osmanlı İmparatorluğunun son dönemlerinden, Cumhuriyetin ilk yıllarına, hatta 1960'a kadar Fransızca, şimdi de İngilizce her şeyden önce geliyor. Zihniyet böyle devam ederse bunun nerede duracağını şu anda kestirmek mümkün değildir.

Tarihten itibaren kendi dilleriyle eğitim ve bilim yapan toplumlardan/milletlerden ders alınmalıdır. Mesela İngilizler, Ruslar, Çinliler, Japonlar, hatta şu anda Güney Koreliler bilimde veya eğitimde hangi dili kullanıyorlar. İlim yapmak için başka bir dili öğrenmeye zorluyorlar mı veya ihtiyaç

duyuyorlar mı? Türkiye dışındaki Türk Cumhuriyetleri de İngilizcenin değil, Rusçanın hayranı olmuşlar. Onlarda Rusça bilinmeden ilim olmaz diyorlar. Bu düşündürücü değil midir?

Şimdi geçmişe, yani tarihe bakarak açıkça söylüyor ve yazıyorum: Yabancı dilin, daha açıkçası İngilizcenin insanın önünü tıkayan bir unsur haline getirilmesi tarihi bir yanılgı ve hatadır, bundan vazgeçilmelidir/vazgeçmek lazımdır.

Kaynaklar:

Aselsan Dergisi,(2008), Yıl 21, Sa;76, Ankamat Mat. İvoksan, Ankara.

Güngör, Erol (2006); Türk Kültürü ve Milliyetçilik, Ötüken yay.,İstanbul.

Kurktan Bilgiseven, Amiran (1985); Genel Sosyoloji, Filiz Kitabevi, İstanbul.

Tozlu, Necmettin (1997); Eğitim Felsefesi, Milli Eğitim Yay., İstanbul.

Sinanoğlu, Oktay (2000); Bye Bye Türkçe, Otopsi yay. İstanbul.

VII. OTURUM

Yüksek Öğrenimde Güncel Sorunlar

TEKNİK EĞİTİM FAKÜLTELERİNDEN TEKNOLOJİ FAKÜLTELERİNE GEÇİŞTE YAŞANAN SORUNLAR

Prof. Dr. Serdar SALMAN

Marmara Üniversitesi
Teknik Eğitim Fakültesi Metal Eğitimi Bölümü

Özet

Bu çalışma; yıllardan beri artarak çözüm bekleyen bir yüksek eğitim-öğretim probleminin ne olduğu ve nasıl bir tarihi süreçten geçip nerelere geldiği ile ilgili bir bakıştır. Buzdağı büyüklüğünde bir sorunun; sadece görülebilen, bilinebilen, anlatılanlarla derlenen bir üst kısmıdır. Derininde; Millet içinde ortaya çıkan sosyal, ekonomik ve psikolojik sorunları ayrı bir inceleme konusu olabilir.

Gelişmiş ülkelerin diğer ülkelerle en önemli farkları; bilim, teknoloji ve yetişmiş insan gücüdür. Ülkeler gelişimleri için Teknik Eğitime yatırım yapmak veya bu gücü ülke dışından ithal etmek zorundadırlar. Nitelikli insan gücü ithali pahalı olmakta, ülkelerin menfaatleri için çeşitli güçlükleri de beraberinde getirmektedir. Milletimize yapılacak yatırım burada en doğru seçenektir. Nitelikli insan gücünü yetiştirmek ve bilim ve teknolojide söz sahibi haline gelmek için yapılmış yatırımlardan biri de Teknik Eğitim Fakülteleridir.

Bu okullar 13.11.2009 tarihli Bakanlar Kurulu kararı ile kapatılana kadar 27 farklı Üniversitede eğitimlerine devam etmişlerdir (Teknik Eğitim Fakülteleri mevcut öğrencilerin 2015-2016 yılında bitecek öğrencilik sürelerine kadar fiilen görev yapacaktır). Aynı donanım ve binalara Teknoloji Fakülteleri adı ile uygulama ağırlıklı Mühendislik Bölümleri kurulmuştur.

Kurulan Teknoloji Fakülteleri ve okumakta olan öğrencileri nedeni ile 2016 yılına kadar eğitimine devam eden Teknik Eğitim Fakülteleri bu süreçte birçok sorunu da bünyelerinde taşımaktadır.

1.Teknik Eğitim Fakültelerinin Tarihçesi

1935 yılından itibaren Sanat Okullarının masraflarının Devlet tarafından karşılanması kararı ile Sanat okullarının yurt geneline yayılmaya başlaması ve sayılarının artması, bu okullara atölye ve meslek dersleri öğretmeni yetiştirilmesi ihtiyacını doğurmuştur.

Bu sebeple, Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK' ün talimatıyla 1937-1938 Ders yılında Milli Eğitim Bakanlığınca Ankara 1. Erkek Sanat Okulu binasında üç yıl süreli "Erkek Meslek Öğretmen Okulu" açılmış ve bugün bilinen tanımıyla "Teknik Öğretmen" yetiştirilmeye başlanmıştır. Erkek Meslek Öğretmen Okulunun eğitim süresi 1939-1940 yılında dört yıla çıkarılmıştır. Okulun adı, 1948-1949 yılında "Erkek Teknik Yüksek Öğretmen Okulu" ve 1976-1977 yılında ise "Yüksek Teknik Öğretmen Okulu" olarak değiştirilmiştir. 1982 yılında Gazi ve Marmara Üniversiteleri kurularak; Yüksek Teknik Öğretmen Okulları "Teknik Eğitim Fakültesi" adıyla bu Üniversitelerin bir fakültesi olmuştur.

2. Teknik Eğitim Fakültesi Mezunları ve Çalışma Alanları

Ülkemizdeki 1940 yılından bugüne kadar 27 Teknik Eğitim Fakültesi (TEF) mezunu yaklaşık 200 binin üzerinde teknik öğretmen bulunmaktadır. 2009-2010 akademik yılında TEF' lerinde 35.000, meslek liselerimizde ise 1 milyon 600 bin civarında öğrenci eğitim almaktadır. Sonuç olarak aileleri ile birlikte ülkemizdeki mesleki teknik eğitimle ilgili en az 7 milyon kişinin olduğu söylenebilir.

Teknik Eğitim Fakülteleri, endüstri meslek ve teknik liselere Teknik öğretmen yetiştirmek üzere kurulmuştur. Bu fakülteler teknik eğitime öncülük yaparak nitelikli teknik öğretmen yetiştirmiştir.

2006 yılındaki bir çalışmada; istatistiklere bakıldığında Teknik Eğitim Fakültelerinde okuyan toplam öğrenci sayısı 28.097, sadece elektrik öğretmenliği için 2005 yılında KPSS'ye başvuran adayların sayısı ise 1.669'dur. 2006 yılında 19 mezun atanabilmiştir. Bu sayının bazı uzmanlık alanlarında % 2 ve daha altında olduğu, birçoğunda ise yıllardır hiç atama yapılmadığı belirlenmiştir.

Teknik öğretmenler; Milli Eğitim Bakanlığı, özel sektör ve üniversiteler olmak üzere üç farklı çalışma alanında istihdam edilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda Teknik Öğretmen olarak görev yapmaktadırlar. Bunun yanında; Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK), TÜBİTAK, Yüksek Teknoloji Enstitüleri, Mühendislik Fakülteleri, Teknik Eğitim Fakülteleri ve Meslek Yüksek Okullarında; Profesör, Doçent, Yardımcı Doçent ve Araştırma Görevlisi gibi akademik pozisyonlarda ve aynı zamanda her kademede idarecilik yapan çok sayıda teknik öğretmen vardır. Sanayici, siyaset adamı, sanatçı olarak da gerek kendi eğitimleriyle ilgili, gerekse kısmen ilgili çalışma alanları olan "Teknik Öğretmenler" bulunmaktadır.

3. Teknik Eğitim Fakültelerindeki Öğrenci Profili

Teknik Eğitim Fakültelerinin en önemli öğrenci potansiyelini, Anadolu teknik lisesi, teknik lise ve endüstri meslek lisesi mezunları oluşturmaktadır. Katsayı uygulamasından önce, bütün genel lise veya dengi meslek okullarından mezun olanlar eşit olarak sınava girmekteydiler. Öğrenciler, aldıkları puanlara göre, dilediği dalda öğrenim görme hakkına sahipti.

Katsayı uygulaması; YÖK'ün 30.07.1998 tarih ve 1998/8-90 sayılı kararıyla 2547 sayılı Yükseköğrenim Kanunu'nun 45. maddesi kapsamında, ÖSYM yönetmeliğinde yapılan değişikliklerle 1999-2000 öğretim yılından itibaren başlamıştır. Uygulama ile ders gruplarına göre "alanlar" oluşturulmuştur. Yükseköğretime giriş sisteminde uygulanan sınavda, öğrencinin kendi alanını seçmesi durumunda "Ağırlıklı Orta Öğretim Başarı Puanı (AOÖBP)"nın 0,50 ile alanı dışında tercih yapması durumunda ise 0,20 ile çarpılması, aynı dalda eğitim görecek olan öğrencilere ise % 15 ek puan verilmesi kararlaştırılmıştır (Aynı bölümden mezun olan herkese ek puan verilmesi sıralamayı etkilememiştir). Ancak 2003 yılında uygulanan bu katsayılar 0,3 ve 0,8 olarak yeniden düzenlenmiştir.

Konuyu bir örnekle somutlaştırmak gerekirse; biri genel lise, diğeri meslek lisesinden mezun iki öğrencinin ikisinin de ÖSS puanı 300, AOÖB Puanları da 100 tam puan olduğunda; bu iki öğrenci de bilgisayar mühendisliğini tercih ederse normal lise öğrencisinin yerleştirme puanı 0,8 katsayı ile çarpıldığı için 380, meslek liseli öğrencinin ise 0,3 katsayı ile çarpıldığı için 330 olur. Aradaki 50 puanlık bir fark oldukça önemlidir.

Katsayıda uygulaması ile oluşan mağduriyet, ÖSYM tarafından somutlaştırılan öneri ve taslak 29 Ocak 2009'da YÖK'te karar altına alınarak kamuoyuna açıklanmıştır. Komisyon tarafından hazırlanan rapor, 9 Temmuz 2009'da YÖK Genel Kurulu'na sunulmuş, 21 Temmuz 2009 tarihi itibariyle Genel Kurul'un aldığı kararlarla yeni sistem büyük ölçüde tamamlanmıştır.

Yerleştirme puanları hesaplanırken AOÖBP 0,15 katsayısı ile çarpılacaktır. Adaylardan öğretmen lisesi veya meslek lisesi mezunu olanlar kendi alanlarındaki programları tercih etmeleri halinde AOÖBP'leri 0,05 ek katsayısı ile çarpılacak ve bulunan değer, 0,15 katsayısı ile hesaplanan puana eklenecektir.

Yaklaşık 10 yıl boyunca sürdürülen katsayı uygulaması ile 2 milyonu aşkın meslek lisesi öğrencisi ile ailelerinin gelecekleri etkilenmiştir.

1999 ile 2009 yılları arasındaki dönemde toplam 2 milyon 19 bin 615 meslek liseli öğrenci üniversite giriş sınavında katsayı uygulaması ile karşı

karşıya kaldı. 2001 yılında meslek ve teknik eğitim liselerinden 243 bin 652 kişi mezun olurken, 2008 yılında mezun olan öğrenci sayısı 108 bin 235 kişiye düştü.

Uygulama ile meslek liselerinden üniversiteye geçişin önü kapanınca aileler çocuklarını genel liselere göndermiştir. Bu eğilimin somut iki sonucu ortaya çıkmıştır. Birincisi meslekî ve teknik eğitimin kalitesi düşmüştür. İkincisi ise meslek liselerinin ortaöğretimdeki ağırlığının artması gerekirken gerilerde kalmıştır. Dünya ölçeğinde ortaöğretimde meslek lisesi-genel lise oranı %70'e %30 civarındadır. Bu oran bizde tam tersinedir.

Bu tablonun da pratikte de iki can alıcı sonucu vardır. Birincisi, ekonominin ihtiyaçlarına uygun bir beceri sahibi olmadan üniversite kapısına yığılan milyonlarca genç, ikincisi, nitelikli eleman ihtiyacını karşılayamadığı için zorlanan işgücü piyasası; yani işgücü ihtiyacını karşılayamayan bir ekonomi ve iş bulamayan gençlerdir.

4. Teknik Eğitim Fakültesi Mezunlarının Sorunları

Ülkemizdeki; Teknik Eğitim Fakültelerinin yapısı, kapasitesi, istihdam fazlası mezunları ve mezunlarının iş dünyasında karşılaştıkları sorunlar ile bu sorunların çözümü konusundaki tartışmalar gündemde olup, son zamanlarda hız kazanmıştır. Bu tartışmalar genelde aşağıdaki dört temel konu üzerinde yoğunlaşmaktadır:

-Teknik öğretmen olarak yetiştirilen ve sayıları giderek artan mezunların karşılaştıkları istihdam sorunu,

-Öğretmen olarak istihdam edilemeyen mezunların sektörde çalışabilmesi için unvanları, yetkileri ve sorumluluklarının tanımlanmamış olması,

-Teknik Eğitim Fakültelerinin mevcut yapıları ile uluslararası kuruluşlar tarafından kabul edilememesi, ABD ve AB ülkelerinde diploma denkliğinin bulunmaması,

-AB ülkelerinde Teknik Eğitim Fakülteleri ile eşdeğer herhangi bir yükseköğretim kurumunun bulunmaması nedeniyle öğrenci ve öğretim elemanı değişim programlarını da olumsuz etkilemektedir.

1999 yılından itibaren meslek liselerine katsayı uygulamasının başlaması nedeniyle lisans eğitimi almak isteyen meslek lisesi mezunları Teknik Eğitim Fakültelerine gitmek zorundadır. 1999-2007 yıları arasında Millî Eğitime Bakanlığınca teknik öğretmen olarak atanan kişi sayısı sadece mezunların %3'ü kadardır. Örneğin, tüm Teknik Eğitim Fakülteleri, her yıl yaklaşık

900 civarında otomotiv öğretmenliği bölümü öğrencisi mezun vermektedir. Son 8 yılda bu alandan 7.200 civarında mezundan, sadece 22 kişi atanmıştır. Diğer bölümlerin durumu da farklı değildir.

Geri kalan %97'lik büyük çoğunluğa her yıl yeni sorunlar ve sorunlular eklenmektedir. Fabrikalarda eğer iş bulabilirse çalışan mezunlar; teknisyen ve ustalarla aynı statüde çalıştırılmaktadır. Mühendisliğe eşdeğer öğrenim gördüğü ve performans sergilediği halde maddi karşılığı oldukça aşağıdadır. Teknik öğretmenlerin dört yıl lisans eğitimi almalarına rağmen imza yetkisi olmaması, istihdam edilirken lise mezunlarının yer aldığı teknisyen kadrosuna alınmaları gibi hiç hak etmedikleri değerlendirmelerle karşılaşmaktadırlar.

Mühendislik Fakülteleri ile Teknik Eğitim Fakültelerinin müfredatları kıyaslandığında, %85 birbirine benzemektedir. Eğitimin içeriği ve süresi hemen, hemen aynı ama mezun olduktan sonra şartların aynı olmaması adil değildir. Sanayinin ihtiyacı, kaliteli meslek lisesi eğitimi almış ara elemandır. Fakat meslek liselerinin son yıllardaki sorunlarından dolayı, iyi öğrenciler bu liselere gitmemektedirler. 10 yıl öncesine kadar devletin yaptığı sınavla girilen meslek liseleri, şimdi istenilmeyen durumdadır.

Teknik Eğitim Fakültelerindeki olumsuz durum, mesleki ve teknik öğretime ilgiyi azalttığı için gelen öğrenci niteliğinde önemli bir düşüş gözlenmektedir. Diğer taraftan öğrenim gören öğrencilerde de belirgin bir moral kaybına, motivasyon düşüşüne ve gelecekten ümitsizliğe neden olmakta, mezunlarındaki hayal kırıklığı zaman içinde sosyal problemlere dönüşmektedir.

5. Teknoloji Fakültelerinin Kuruluşu: Bu Süreçteki Beklentiler ve Endişeler

Teknik Eğitim Fakülteleri 13 Kasım 2009 tarihli Bakanlar Kurulunun 2009/15546 kararıyla kapatılmış, Teknik Eğitim Fakültelerinin olduğu binalarda Teknoloji Fakültelerinin kurulması kararlaştırılmıştır. 2010 yılında Teknoloji Fakültelerinde açılabilecek bölümler şöyle sıralanmıştır:

1.Makine Mühendisliği, 2.Bilgisayar Mühendisliği, 3.Elektrik ve Elektronik Mühendisliği,

4.Tekstil Mühendisliği, 5.Metalurji ve Malzeme Mühendisliği, 6.Mekatronik Mühendisliği,

7.İnşaat Mühendisliği, 8.Otomotiv Mühendisliği, 9.Enerji Sistemleri Mühendisliği.

Teknoloji Fakülteleri kurulma sürecinde 06.01.2010 tarihinde YÖK'te Teknik Eğitim Fakültesi Dekanları'nın da bulunduğu "Teknoloji Fakültelerinin Yapılandırılması" konulu çalıştayda da değinildiği gibi genelde cevap bekleyen sorular ve endişeler şöyledir:

* Teknoloji Fakültelerinden mezun olacak öğrencilerin meslek tanımları ne olacak?

* Teknoloji Fakültelerinin müfredatı şu anki mevcut mühendislik eğitimiyle örtüşmeli mi?

* Teknoloji Fakültelerinin akademik kadrosu nasıl şekillenecek?

* 2010-2011 eğitim-öğretim yılında bütün Teknoloji Fakülteleri kurulup eğitime başlayacak mı?

* Şu anki mevcut Teknik Eğitim Fakültesi öğrencilerinin durumu ne olacaktır?

* Teknik Eğitim Fakültelerinin öğrenci kapasitesi ile teknoloji fakültelerine verilen öğrenci kontenjanları karşılaştırıldığında %80'lik bir öğrenci sayısı azalması olmaktadır. Bu durumda Türkiye genelinde yaklaşık 104.000 meslek lisesi öğrencisi hangi okullara yönelecektir?

Teknoloji Fakülteleri ile ilgili olumlu beklentiler ise şöyle sıralanabilir:

* Teknik Eğitimin yapısal değişikliği ile sanayicinin ihtiyaç duyduğu tanımlı, aranan, uygulamacı mühendisler yetiştirilmiş olacaktır.

* Üniversite-sanayi ilişkileri; uygulama ağırlıklı mühendislerin yetiştirilmesi ile daha etkin bir şekilde gelişecek, üniversite-sanayi yakınlaşması ile ülkemizde önemli bir boşluk doldurulmuş olacaktır.

* Yeni kurulacak Teknoloji Fakülteleri, uluslararası kabulü olabilecek program yapısına kavuşacağından, bu fakülte mezunları, diğer ülkelerde iş bulma ve mesleğini geliştirme olanağına sahip olacaklardır.

* Mesleki teknik orta öğretime ilgi artacaktır.

* Teknoloji Fakültelerinde 4 yıl süreyle mesleki alana yönelik eğitimden sonra Teknik Öğretmen olmak isteyenler 1 yıl daha pedagojik formasyon eğitimi ile istenen kalitede Teknik Öğretmen olacaklardır.

6. Sonuç ve Öneriler

Teknik Eğitim Fakülteleri bugüne kadar, ülkemizde mesleki teknik alandaki misyonunu en iyi şekilde yerine getirmiş ve bunun yanında sanayiye öncülük etmiştir. Bu fakültelerin, sanayinin ihtiyaç duyduğu mühendisi yetiştirmeye yönelik eğitim-öğretim veren Teknoloji Fakülteleri olarak yapılandırılma gerekliliği sonucu bu süreç başlamıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın ihtiyaç duyduğu Meslek ve Teknik Lise öğretmenleri, Teknoloji Fakültesi mezunlarından istekli olanlara pedagojik eğitim verilerek karşılanabilir.

Teknoloji Fakültelerine dönüşüm sürecinde açılan bölümler dışında halen Teknik Eğitim Fakültesi bünyesinde olup uluslararası alanda karşılığı olan Matbaa Mühendisliği gibi bölümler de hak ettiği yeri bulmalıdır. Bu bölüm mezunları halen yurt dışında Lisansüstü çalışmalarında Matbaa Mühendisliği alanında kabul görmektedir. Bu bölümlerin de dönüşeceği Mühendislik bölümleri ile Matbaa Meslek Lisesi mezunu gençlerimizde hak ettiği değeri bulacaklardır.

Teknoloji Fakültelerine gelecek meslek lisesi öğrencilerine mezun oldukları alanla ilgili tercih yapmaları halinde kesinlikle ek puan verilmelidir.

Aksi ne kadar inkar edilse de Teknoloji Fakülteleri Teknik Eğitim Fakülteleri bünyesinden yapılanmaktadır. Tüm teçhizat ve donanımları, yetişmiş, hazır ve kabiliyetleri bilinen öğretim elemanlarının mevcudiyeti çok önemlidir. Dolayısıyla bu elemanların istekleri dahilinde Teknoloji Fakültelerine aktarımının önünde engel olmamalıdır. Zira bu konuda YÖK'ün 24.12.2008 tarih ve 2008.31 sayılı 5 maddelik kararı (üniversitelere tahsis edilen kadrolardan dolu olanlarının birimler arasında aktarılması konusu) daha sonraki çalıştaydaki ifadelerle çelişse de bunu desteklemektedir.

Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun teknik öğretmenlere, mühendislik tamamlama imkanı veren 3795 sayılı Kanun uygun programlarla mutlaka sağlıklı bir şekilde tüm mezunlara uygulanmalıdır.

Teknoloji Fakültelerinde yetişecek uygulama becerisi yüksek Mühendisler için Teknik Eğitim Fakültelerindeki uygulamalar muhakkak dikkate alınmalı ve ileride Meslek Liselerinin teknik öğretmen ihtiyacı için alternatif bir kaynak da olabilecek Mühendis Teknik Öğretmenler en iyi uygulama becerisi ve kabiliyeti ile yetiştirilmelidir. Bu aynı zamanda endüstride çalışacak kaliteli Meslek Lisesi mezunlarının eğitimi içinde çok önemlidir. Yani tüm halkalar birbiriyle uyumlu ve bağıntılıdır.

Teşekkür

Bu çalışmayı hazırlarken tamamen gerçekçi gözlemlerim ve herhangi bir beklentim olmadan; 25 senedir Teknik Eğitim Fakültesi camiasında görev yapan ve bir Mühendislik Fakültesi mezunu_olarak yazılması gerekenleri içtenliğimle ifade etmeye çalıştım. Sorunlarla ilgili gözden kaçırdıklarım; yani buzdağının alt kısımları mutlaka vardır.

Teknik Eğitim Fakültesi'nde öncelikle "Öğretmenlik" mesleğinin önemini ve ciddiyetini daha iyi öğrendiğim özellikle emekli olmak zorunda olan ve emekliliği yaklaşan "Teknik Öğretmen" kökenli hocalarıma her zaman minnettarım.

7. Kaynaklar

1) TEKEV, Teknik Eğitim Vakfı, "Mesleki Teknik Eğitimde Sorunlar Raporu", Ankara, Ocak 2009.

2) YÖK Çalıştayı, "Teknoloji Fakültelerinin Yapılandırılması", Ankara, Ocak 2010.

3) Resmi Gazete, Sayı 27405, Karar Sayısı: 2009/1554613, Kasım 2009.

4) Altıparmak D., Sönmez, A., "Teknik Eğitim Fakültelerinin Teknoloji Fakültelerine Dönüşümü, TEKEV, Teknik Eğitim Vakfı, Ankara, 2008.

5) Duman,T.,Gelişli,Y.,Çetin,Ş, "Mesleki - Teknik Eğitim Fakültelerinin Kapatılması ve Mesleki Eğitime Öğretmen Yetiştirme Sorunu", XVIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İzmir, Ekim 2009.

6) TOBB Çalışma Grubu, "Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim Konusundaki Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri", Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Mesleki Eğitim Komisyonu, Ankara, Haziran 2007.

7) Gülesin, M., "Uygulama Mühendisi", Teknik Öğretmen Dergisi, Sayı 160, Ankara, Mayıs 2009.

İLAHİYAT FAKÜLTELERİNİN SOSYAL DEĞİŞİMDEKİ ROLÜ

Yard.Doç.Dr. Abdülkadir PALABIYIK

Dokuz Eylül Üniversitesi İlahiyat Fakültesi

Din eski çağlardan beri insanlığın en temel ve vazgeçilmez kurumlarından birisi olmuştur. O, pek çok savaşa sebebiyet verdiği gibi, kardeşliklerin oluşması, medeniyetlerin inşasında da aktif rol oynamıştır. Kimileri için ekonomik gelir kaynağı, kimileri için nüfuz ve erg unsuru kimileri için oy potansiyeli kimilerinin arka bahçesi, kimilerinin savunma mekanizması olmuştur. Bazen siyaset dine hükmetmeye çalışmış, bazen din siyaseti yönlendirme çabasına girmiştir. Dinin ve ona ait kutsal metinlerin farklı anlaşılması, hem farklı mezhep ve meşreplerin ortaya çıkmasına hem de bunlar arasında bitip tükenmeyen kanlı savaşlara ve mücadelelere yol açmıştır. Aynı dinin mensupları arasındaki görüş farklılıklarını azaltmak ve bu farklılıkların kanlı çatışmalara dönüşmeme-si için başta din kurucuları olmak üzere hemen hemen bütün dini liderler Din öğretimini ciddiye almış her zaman ve zeminde muhtelif metotlarla dini öğretmeye çalışmıştır.

Ülkemizdeki İlahiyat fakülteleri ve din eğitimi kurumları, dinin ayrıştırıcı değil, bütünleştirici ve kaynaştırıcı bir değer haline gelmesi için faaliyet göstermesi gereken kurumlar olarak tasarlanmıştır. Bu genel hedefi, İmam-Hatip okullarının ve bir ilahiyat fakültesinin açılmasını amir olan 3 Mart 1924 tarih ve 430 sayılı Tevhidi Tedrisat kanunu[1], "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi" dersinin ilköğretimler ve liselerde okutulmasını zorunlu hale getirilen 1982 Anayasasının 24. Maddesi[2] ve Türk Milli Eğitiminin Genel Amaçlarını da ortaya koyan 1739 sayılı Temel Eğitim Kanunu gibi yasaların gerekçelerin-de görmek mümkündür.

Zaten Türk Milli Eğitiminin genel amacı olarak; "Türk milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan, … beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımından dengeli ve sağlıklı bir şekilde

1) 3 mart 1924 tarih ve 430 sayılı Tevhid-i Tedrisat Kanunu'nun 4. maddesine göre açılan ve bir Cumhuriyet dönemi kurumu olan İlahiyat Fakültelerinin temel amacı şöyle ifade edilmiştir:

Madde 4. Maarif Vekâleti yüksek diniyat mütehassısları yetiştirmek üzere Daru'l-Fünûn'da bir İlahiyat Fakültesi tesis … edecektir.

2) 1982 Anayasasının 24. Maddesinde "…Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretimi, ilk ve orta öğretim kurumlarında okutulan zorunlu dersler arasında yer alır…" hükmü vardır.

gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere sahip, …insan haklarına saygılı, topluma karşı sorumluluk duyan…kişiler yetiştirmektir" denilmektedir. Andımız ve istiklal marşımızın bile tartışılmaya başladığı günümüz eğitim anlayışı ile bu amaçlar nasıl ve ne kadar gerçekleşebilecek doğrusu merak edilmektedir.

İlahiyat fakültelerinin pratik ve ideal olmak üzere iki gayesinden söz edilebilir. Pratik amaç, ülkemizin ihtiyacı olan, yüksek din öğrenimi görmüş elemanları hazırlamak, şu andaki uygulama şekliyle, ilk ve orta öğretim kurumlarımızda Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi dersleri, imam-hatip liselerinde meslek dersleri okutacak öğretmenlerle; Diyanet İşleri Başkanlığı'nın hizmet alanına giren konularda din görevlisi olarak çalışacak, ayrıca yurt dışındaki vatandaşlarımıza ve soydaşlarımıza din alanında hizmet verecek elemanlar yetiştirmek olarak tanımlanır. Bunların yanında değişen sosyal ve kültürel ortamın ihtiyaçlarına göre çeşitlenen alanlarda din eğitimi yapmanın önemine göre gençlerimizi mesleğe ve pratik hayata hazırlamaktır.

İdeal gaye ise, din alanına giren konularda, fert ve toplum ihtiyacını göz önünde bulundurarak, Türk milletinin, kültür, sanat ve sosyal hayatında karşılaştığı meselelere öncelik vermek suretiyle bilimsel araştırmalar yapmak, yüksek lisans ve doktora çalışma-ları ile ulaştığı sonuçları kamu oyunun bilgisine sunmak; ülkemizin tarihi tecrübesi ve içinde bulunduğu şartları göz önüne alarak siyasi ve ideolojik yaklaşımlardan uzak bir şekilde Din Kültürü öğretimi için pedagojik formasyonlara uygun program geliştirmek şeklinde tanımlanır. Bu gayeler bazen vizyon ve misyon kavramlarıyla ifade edilir.

Mevcut İlahiyat Fakültelerinin misyon ve vizyonlarına baktığımızda bir birine yakın hedefler görürüz. Mesela bu hususlara geniş bir şekilde işaret eden Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi kendisini şöyle tanımlamaktadır:

Vizyonumuz

• Dinin evrensel ve özgün değerleri hakkında akademik ölçütlere uygun, toplumun ihtiyaçlarıyla uyumlu bilgi üreten, bu bilgileri bireyin ruh sağlığı ve toplumun huzuru için doğru ve etkin biçimde aktaran, tarihî ve kültürel kimliğimizin korunup geliştirilmesi doğrultusunda yayan, İslâmî değerlere ve çağın ihtiyaçlarına uygun biçimde yorumlayan gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde öncü ve nitelikli bir yüksek öğretim kurumu olmak.

Misyonumuz

• Genelde din bilimleri ve kültürü, özelde İslâm bilimleri ve kültürü ala-

nında ilmî esaslar, kültürel ihtiyaçlar ve uluslararası standartlar çerçevesinde araştırmalar yapmak ve yayınlamak; bu doğrultuda üstün nitelikli din bilimleri uzman ve araştırmacıları, din bilgisi öğretmenleri ve din görevlileri yetiştirmek.

• İlâhiyat alanında bilgi donanımını geliştirmek isteyenlere lisans seviyesinde öğrenim görme imkânı sağlamak.

• Sosyal ve kültürel gelişmeleri göz önünde bulundurarak millî, dinî ve ahlâkî değerlerimizi koruyup geliştirmek suretiyle toplumun maddî-manevî kalkınmasına katkıda bulunmak.

İLKE VE DEĞERLERİMİZ

• Fakültemiz Türkiye Cumhuriyeti'nin temel ilkeleri doğrultusunda Ahlâkî ve Manevî değerlerin korunmasını, millî ve evrensel değerlerin içselleştirilmesini benimser.

• Ülkemizin ve yaşadığımız dünyanın manevî ve ahlâkî değerler alanındaki sorunlan için bilimsel, doğru, yeterli ve uygulanabilir çözümleri hedefleyen araştırmaların uygulanmasını ve bilimsel bilgi üretimini destekler.

• Toplumsal Sorumluluk alabilen, özgün düşünce üretebilen bilginin her alanda üretilmesi, uygulanması ve yayılmasını ilke edinen ahlâkî, kültürel ve sosyal bakış açılarını önemseyen toplum sağlığını dikkate alan, katılımcı ve özgüvenli İlâhiyatçılar yetiştirmeyi hedefler.

Bu hedefleri benimsemiş ve bunları gerçekleştirme amacına matuf eğitim vermek için açılmış bu kadar (24 tane) fakültemiz mevcuttur. Buralardan yetiştirilen mezunlar, ülke-mizin her köşesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi veya İmam-Hatip Liseleri meslek dersi öğretmeni olarak; Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı, Müftü, vaiz, imam ve müezzin olarak yurt içi ve yurt dışında din görevlisi, Kur'an Kursu öğreticiliği gibi pek çok alanda istihdam edilmektedir.

Bir yukarıda dile getirilen misyon ve vizyonlara bir de ülkemizin içinde bulunduğu dini ve milli duruma baktığımızda maalesef bu hedeflerin büyük oranda gerçekleşeme-diğini görüyoruz. O zaman ya hedeflerde ya da hedefleri gerçekleştirecek kadrolarda ve müfredat programlarında bir problem olmalı diye düşünmek zorunda kalırız.

Görüldüğü gibi hedefler gayet iddialı ve ihatalıdır. Fakat buna mukabil benimsenen müfredatın bu hedefleri gerçekleştirmeye uygun, eldeki kad-

ronun da hedefleri gerçekleş-tirmeye yetecek donanımda olup olmadığını sormak gerekir. Zira tefsir, hadis, fıkıh ve kelâm gibi klasik ilahiyat derslerinin zamanla birer Arapça metin dersine dönüştüğü ve güncel konulara neredeyse hiç temas edilmediği bilinen bir gerçektir. Öte yandan sosyo-loji, psikoloji ve felsefe gibi çağdaş disiplinlerin de müfredatları açısından henüz ülke-mize gelemedikleri ve Batılı bir düşünür veya bilim adamının biyografisinden ibaret kaldıkları da bir hakikattir. Öyleyse güncellikten uzak ve kendi kavram ve değerlerine yabancı bir müfredat yukarıda sözü edilen hedeflerin gerçekleştirilmesine nasıl katkı sağlayabilecektir?

Daha da önemlisi aslında ilahiyat fakültelerinin belirledikleri hedefler doğrultusunda kendi müfredatlarını tespit edip uygulayabilme şansları da yoktur. Çünkü mevcut iktidar-lara veya siyasi konjöktüre göre sürekli yapısı değiştirilen, görünüşte bilimsel özünde siyasal Milli İlahiyat Komitesi aracılığıyla Fakülteler her zaman siyasilerin yönlendirme ve güdümlerine açık hale getirilmiştir.

Fakültelerde okutulan derslere ve müfredatlara baktığımızda da mevcut halleri ile kendilerinden beklenen hedefleri gerçekleştirmeleri zor görünmektedir. Özellikle ilahiyatın temel derslerinin tamamen metin anlamaya yönelik olduklarını ve gündelik problemlere çözüm üretmekten uzak kaldıklarını görüyoruz. Son zamanlarda meselelere yaklaşımda tarihi birikimimiz ve ülkemiz gerçeklerinden hareket etme yerine daha çok Arap âlemi ve Arap yazarlar referans gösterilmektedir. Bu da neticede zahiri ve literal anlayışla fanatik vahhabi zihniyetinin ülkemizde de yagınlaşmasına zemin hazırlamakta ve ileride Taliban benzeri grupların ortaya çıkması ve toplum huzurunu bozmasından endişe duyulmaktadır. Bu anlayış tevarüs ettiğimiz yetmiş iki millete aynı gözle bakmayı telkin eden ve kim olursan ol yine de gel diyen Türk-İslam anlayışı ile bağdaşmayacağı izahtan varestedir.

Oysa dinî bilginin mahiyeti ve din alanının çeşitli katmanları konusundaki farklı yaklaşımlar tarih boyunca olduğu gibi günümüz ilahiyat tartışmalarının da temelinde yer tutmaktadır. Temel soru dinî olan - dinî olmayan, başka bir deyimle dinî bildirimlerden hareketle tanzim edilmesi gereken alan ile dinî bir referansa ihtiyaç duyulmaksızın düzenlenecek alan arasında yapılan ayrıma dayanmaktadır. Geçmişte bu konuda yapılan ilmî tartışmalar, ictihad kavramının çerçevesi ve anlamı konusunda farklı telakkilere zemin hazırlamış, din-şeriat ve fıkıh kavramlarının kapsamı hakkında farklı tanımlamalar yapılmıştır. Hayatın bütün alanlarını, kuşatıcı bir yaklaşımla düzenleme fonksiyonu atfedilen fıkıh ilmi, zaman içinde dinî olan-dinî olmayan ayrışmasını işlevsiz kılacak bir genişlik kazanmıştır.

Dinî bilginin normatif yönü itibariyle temel İslam bilimlerinin dinî bilginin ne olduğuna dair açıklamaları, uygulanan metodoloji ve konjonktür itibariyle farklılıklar içermeye elverişlidir. Bu sebeple, toplumun dinî bilgi ihtiyacının karşılanmasında ilahiyat fakültelerinin, ilmî geçerlilik düzlemini kaybetmeye yol açmayan bir esneklik içinde farklı yorumlara imkan sağlayan araştırmaları desteklemesi tabiidir. Ancak metodolojik gereklilikler ile günlük hayatın getirdiği talep ve ihtiyaçların uyumlu bir biçimde telfik edilmesi, iyi bir ilmî birikim ve sosyal realite bilgisine bağlıdır.

Temel İslam Bilimleri alanında yürütülen araştırma faaliyetleri, modern dönemde Türkiye'de yaşanan fikrî gelişmelerle uyumlu bir seyir izlemiştir. 60 ve 70'li yıllarda ilmî araştırma eğiliminden ziyade ders materyali oluşturmaya dönük bir derleme ve aktarma faaliyetinin yürütüldüğü dikkat çekmektedir. Fıkıh, tefsir, hadis ve kelam alanlarında, bu alanların geleneksel muhtevasına uygun derlemeler dışında, bu alanlarda yeni problemler vaz eden ya da yeni bakış açılarıyla yeni yorumlar getiren çalışmalara pek rastlanma-maktadır. 80'1i yıllardan itibaren yapılan lisansüstü çalışmalarda ise ağırlıklı olarak kişi, kavram ya da konu monografileri ağırlıklı yer tutmaktadır. Geleneksel fıkıh babları, meşhur tefsirler ve müfessirler, belli başlı kelam meseleleri ve hadis tarihine ilişkin incelemeler bu çerçevede sayılabilir. 90'lı yıllarda tarihselcilik, hermeneutik gibi çeşitli metodolojik yaklaşımların bariz biçimde etkin olduğu bir akademik araştırma gündemi belirmeye başlamış, medyadaki hızlı gelişme ve açılımlar, dinî konuların toplumsal ölçekte eleştirel bir okumaya tabi tutulmasına yol açmıştır. Sosyal bilimler metodolojisine ilişkin batılı tartışmalar belli bir gecikmeyle de olsa, Türkiye'nin akademik gündeminde yerini bulmuş; genel olarak ilahiyat alanındaki araştırmalar da bundan nasibini almıştır.

Dinî metinlerin yeni okumalara tabi tutulması, geleneğin eleştirisi ve yeni bir anlama ve yorumlama tarzının geliştirilmesi yönündeki bu arayışların önemli saikleri arasında, sosyal hayatta ortaya çıkan siyasî, iktisadî ve teknolojik gelişmelerin önemli bir yer tuttuğunu söylemek mümkündür. Modernleşen toplumun yeni ihtiyaçlarının, mevcut dinî gelenek ve bilgiler ışığında meşru bir zemine oturtulması arayışı, köklü bir İslamî geleneğe sahip olan toplumumuzda hayatî bir mesele halini almıştır. Bu sebeple son yirmi yıl içinde İlahiyat Fakültelerinin toplumsal bilgilendirme sorumluluğu önemli ölçüde artmıştır.

Özellikle dinî metinlerin anlaşılması ve yorumlanması konusunda geçmiş birikimin araştırılması ağırlık kazanmaktadır. Tarihe ilişkin bilgi ve yorumların güncel durumla bağlantısının yeteri kadar kurulamamış olması, bu tür çalışmaların verimsiz kalmasına neden olmaktadır.

Buna karşılık, tarihî birikimi tamamen yok sayarak, doğrudan dinî metinler ve büyük ölçüde Kur'an'a dayalı olarak bütün bir dinî hayata ilişkin meseleleri tanımlama girişimleri, akademik araştırma çevrelerinde yer bulamasa bile, daha çok medyanın oluşturduğu toplumsal bir ilgiye mazhar olmaktadır.

İlahiyat Fakültelerinde yapılan ilmî araştırmaların, konu seçimi ve metodoloji bakımından öncelikleri büyük farklılıklar taşıyabilmektedir. Nitekim sosyal bilimlerdeki araştırma metod ve felsefesine ilişkin bilgilere aşina olan araştırmacılar, gerek tarihî malzemenin sağlıklı kullanımı ve gerekse ortaya çıkan sonuçların anlamlandırılması konusunda daha geniş bir ufka sahip olmaktadır. Buna karşılık dar kalıplara hasredilmiş, dil ve bağlam özellikleri dikkatten uzak tutulan, indirgemeci bir tarih anlayışıyla ve belli bir ideolojik tutumla gerçekleştirilen çalışmalar, ilmîlik bakımından önemli problemler içermektedir.

Modernist düşüncenin ortaya koyduğu eleştirel değerlendirmeler ve başta Fıkıh tarihi olmak üzere İslamî ilimlerin tarihî gelişimine ilişkin indirgemeci tanımlamalar, bugünün araştırmacısı için tahkik edilerek, eleştirilerek dikkate alınması gereken hususlar içermektedir.

Hızla gelişen sosyal ihtiyaçlar, Temel İslam Bilimleri araştırmalarının güncel bir niteliğe de sahip bulunmasını gerekli kılmaktadır. Sadece tarihî olanın araştırılmasına hasredilen bir ilgi, İslam dininin mevcut toplumsal şartlarda yaşanabilir olması için gerekenleri ihmal anlamına gelecektir. Oysa küresel ölçekte bir meydan okuma ile karşı karşıya bulunan İslam'ın sunduğu hayat yorumunun işlerlik kazanması, tarihî olanla güncel olanın bağdaştırılmasını gerekli kılar. Aynı şekilde, tarihî birikimi dışarıda bırakan bir güncel çözüm arayışı da, uzun vadede kalıcı ve sağlıklı sonuçlara ulaşmamızı engelleyecektir. Günübirlik kaygılarla üretilen çözümler, uzun ömürlü olamaz. İslam'ın zaman bakımından evrenselliği göz önüne alındığında, bugün İslam adına yapılan yorum ve açıklamaların, gelecek nesiller için, İslam'ın anlaşılmasında dikkate alacakları tarihî birer yorum mahiyetini kazanacağı gözden uzak tutulmamalıdır.

Dinî bilgi, kaynakla uygulama arasında bir bağdaştırma ameliyesine ihtiyaç duyar. Nitekim fıkıh kitabı ya da fikhî mesele ile fetva arasındaki ilişki bunun en güzel örneğini oluşturur. Fıkıh kitabı ve fikhî hüküm doktrin olarak evrensel bir referans noktasını teşkil ederken fetva kurumu, bu evrensel nitelikli bilginin belli bir tarihi ve coğrafi ortama uyarlanması anlamını taşır.

Son yirmi yılda ülkemizde toplumsal düzeyde yapılan dinî tartışmaları verimsiz kılan unsurların başında teori ile yaşanan hayat arasındaki ilişkinin yeterince tahlil edilememiş olması gelmektedir. Teorik öncüllere bağlı dini yorumlar, soyutlama düzeylerinin yüksekliği ve genelliği itibariyle çoğu kere karşılıklı yanlış anlamaların ya da indirgemeci tavsiflerin sebebi haline kolayca gelebilmekte, medyanın tek yönlü aktarımı ile toplum açısından içinden çıkılması güç bir bilgi karmaşasına dönüşebilmektedir.

Bu meselenin çözümü, Kur'an ya da hadisten hüküm çıkaran ya da fikhî bir hüküm ortaya koyan kimsenin, dayandığı kaynaklarda yer alan malumat ile bu malumatın hitap ettiği insan unsurunun, ihtiyaçların, toplumsal algılamanın, güncel pratiğin niteliklerinin bilinmesinde yatmaktadır. Özetle dinî hüküm açıklaması yapacak kimsenin, bunun güncel hayattaki karşılıklarına ilişkin somut verilere sahip olması gereklidir. Bunun için sosyal ve beşerî bilimlerin metodoloji ve imkanlarından azamî surette yararlanmak, bu alanlar arasında gerçekçi bir işbirliğini kurmak gerekmektedir.

Dinin fert ve topluma ilişkin etki ve katkılarının daha iyi bir şekilde anlaşılması ve yapılacak yorumların daha tutarlı ve sağlıklı olabilmesi için din bilimlerinin, Temel İslamî İlimlerin yanı sıra antropoloji, iktisat, hukuk, siyaset bilimleri, tıp, klinik psikoloji ve psikiyatri vb. gibi alanların veri ve uzmanlarıyla daha sıkı bir işbirliğine ihtiyaç duyduğu da aşikârdır. En az bunun kadar önemli ve vurgulanması gereken bir başka nokta da, İlahiyat Fakültelerinde gerek din bilimleri ve gerekse diğer bütün alanlarda üretilen çalışmaların, diğer fakültelerdeki sosyal bilimciler tarafından dikkate alınmasını sağlamak olmalıdır.

Sanat ve Din arasındaki münasebetlere dair konulara hiç temas etmeksizin, İlahiyat Fakültelerinde yer alan sanatla ilgili disiplinlerin dinî hayatımız için henüz istenilen seviyedeki çalışmalara ulaşamadığını üzülerek söylemeliyiz.

İnsanın gönül dünyasının ifadeleri olan sanat eserlerimiz, din anlayışımızla, dinî yaşayışımızla ilgili unsurları barındıran tarihimizden süzülüp gelen dinî, ve millî ve dindarlığımızı gösteren şaheserleridir.

İslâm bediiyatı üzerine yapılacak ve felsefî yönü de olan çalışmalarla, insanımızın ve bütün beşeriyetin, taasuptan uzak, insanı ve Allah'ı seven, ihsan seviyesine ulaşmış insanlar yetiştirmemize hizmet edecek bir seviyenin sunulmasına şiddetle ihtiyacımız bulunmaktadır.

Yesevi ocağında mayalanıp Yunuslar, Mevlanalar, Hacı Bayram ve Hacı Bektaşlarla Anadolu ve balkanlarda şekillenen Türk'ün İslam anlayışını an-

layıp içselleştirmemiz kaçınılmazdır. Özellikle vahhabi ağırlıklı, aşırı şekilci ve insan unsurunu göz ardı eden ilmihalci anlayışlar ayrışmaları tetikleyeceği göz ardı edilmemelidir.

Kadro meselesine gelince, program hazırlama ve geliştirmede olduğu gibi kadro meselesinde de maalesef ilahiyat fakülteleri bir takım güçlerin vesayetinden tam olarak kurtulabilmiş değildir. Bunlar siyasi ve ideolojik güçler, cemaatler, tarikatlar, ilkel toplumların klan anlayışını çağrıştıran yapılanmalar şeklinde kendini göstermektedir. Bu türden vesayet altında bulunan bireylerde özgür hareket edebilme bilinci ve kendine güven duygusu gelişemez. Bu durumu besleyen daha farklı etkenler de vardır. İlahiyat tahsiline başvuran öğrencilerin sosyo- ekonomik durumları bunların başında gelir. Bu öğrenciler daha ziyade gelir düzeyi düşük aile yapılarından gelmektedir. Orta ve yüksek öğrenim hayatlarında ya devlet yurtlarında ya da muhtelif grup, cemaat ve derneklere ait mekânlarda kalmaktadırlar. Buralarda ise daha ziyade itaat kültürü hâkimdir. İtaat kültürünün hâkim olduğu yerlerde de özgür iradeden bahsedilemez. Özgür iradenin olmadığı yerlerde de farklı, otantik ve orijinal fikirler gelişemez. Yerleşik veya ezberletilmiş fikirler ve çözümlerle de ne yeni problemlere çözüm üretilebilir ne de arzu edilen toplumsal dönüşüm sağlanabilir. Elbette bu durumu bütün fakülte öğrencileri için genelleyemeyiz fakat çoğunlukla hal böyledir. Mezun olduktan sonra asistanlık ve öğretim görevliliklerine müracaat edeceklerde bu öğrenciler içerisinden çıkmaktadır.

Diğer taraftan fakülteler bir eğitim öğretim yılı için alacakları öğrenci kontenjanlarını bile kendileri belirleyemez hale düşmüşlerdir. Siyaset veya ideolojik yaklaşımlar maalesef bu meseleye de el atmıştır. Bazı dönemlerde fakülte dekanlıklarınca istenen kontenjanın üçte biri kadar öğrenci alımına izin verilirken bazı dönemlerde de bu sayı istenen kontenjanın üç katına çıkabilmektedir. Oysa bu iş merkezden ben yaptım oldu felsefesiyle idare edilemeyecek kadar ciddi ve önemlidir. Burada fakültelerin fiziki şartları, öğretim üyesi sayıları bu sayıların derslere göre taksimi, eğitimin kalitesi ve bu kaliteyi etkileyen pedagojik faktörler, mezunların iş alanları vs. gibi pek çok etken vardır. Haftasının çoğunu kalabalık sınıflarda ders anlatmakla geçiren bir öğreti üyesi, alanıyla ilgili araştırma yapmaya ya da var olan problemlere çözüm üretmeye nasıl fırsat bulabilecektir. Oysa öğretim elemanlarından hep kendisini geliştirmesi istenir.

Öğretim üyelerinin alımı ve kadroda yükseltilmeleri de bir başka sorundur. Burada liyakat esas alınmalıdır. Asistan alımlarında Ales sınavı, belli ölçüde yabancı dil bilgisi ve mezuniyet not ortalamalarının yanında özgür,

objektif ve bilimsel düşünebilme becerisi de göz ardı edilmemelidir.

Diğer taraftan özellikle yükselmelerde yabancı dil çeşidi sınırlandırması getirilmemeli. Yani sadece İngilizce, Almanca ve Fransızca istemek yerine kişilerin çalışma alanları ve bu alanların temel kaynaklarını anlayabilecekleri diğer yabancı diller de yükselme kriterleri içerisine alınmalı. Hatta güzel sanatlar gibi kabiliyet ve beceri isteyen alanlarda yabancı dil ya istenmemeli ya da barajı düşük tutulmalıdır. Söz gelimi hattatlıkta icazetli ve üstat olan birisi sadece yabancı dili yok diyerek fakülte kapısından geri çevrilmemeli.

Meselelere eleştirel yaklaşabilme ve yeni fikirler üretebilme, bunları yapacak kişinin kendisini her yönden güvende hissetmesiyle yakından ilişkilidir. Çalıştığı yerde idarecisine, bağlı bulunduğu hocaya, tez savunmalarında jürisine girmesi muhtemel öğretim üyesine, iktidarda bulunan siyasi görüşe, nüfuz ve yaptırım sahibi cemaat, tarikat veya derneklere ters gelebilecek bir fikir ve iddia ortaya atan araştırmacı, aforoz edileceği, fasıklık, mürtetlik veya zındıklık yaftası ile yaftalanacağını ya da ertesi gün legal veya illegal yollarla kapı eşiğine konacağı endişesini taşırsa susmayı tercih eder. Bunun için özellikle akademik hayatın her safhasında sözleşmelilik yerine daimi kadrolar oluşmalı ve araştırıcıya devlet güvencesi sağlanmalıdır.

Bu şartlar sağlanmadan, tarih boyunca her zaman mayınlı bir tarla gibi olan ve her adıma dikkat edilmesi gereken dini konularda rahatlıkla söz söylemek ve fikir geliştirmek mümkün olamaz. Durum böyle olunca da ülkenin dini sorunlarına çözüm üretebilen, bu bağlamda projeler geliştirebilen, dini ve milli birlik ve beraberlik sağlamak için çalışan, toplumsal sorumluluk alabilen, özgün düşünce üretebilen, bilginin her alanda üretilmesi, uygulanması ve yayılmasını ilke edinen ahlâkî, kültürel ve sosyal bakış açılarını önemseyen, toplum sağlığını dikkate alan, katılımcı ve özgüvenli İlâhiyatçılar yetiştirmek zor görünmektedir.

ÜNİVERSİTEYE GİRİŞTE SOSYAL BİLİMLERİN ETKİSİ VEYA ETKİSİZLİĞİ

Mithat Kadri Vural

Dokuz Eylül Üniversitesi
Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi Enstitüsü

Osmanlı İmparatorluğu'nda XVIII. yüzyıldan itibaren batının teknolojik üstünlüğü kabul edilmiş ve batılılaşma çabaları içine girilmişti. Batılılaşma ihtiyacını gerekli kılan ise devletin yaptığı savaşları kaybetmesi, buna bağlı olarak yaşanan toprak kayıplarıydı. Devletin yöneticileri askeri kayıpları telafi etmenin yolu olarak batının askeri teknolojisinin Osmanlı topraklarına taşınmasını tek çıkar yol olarak görmüşler, bunu gerçekleştirmek için de çeşitli araçlarla batıyı tanıyarak kendi sistemlerini modernleştirmeye çalışmışlardı[1]. Türk modernleşmesi görüldüğü gibi bu gereksinimler üzerinden şekillenmiş, amaç ilk olarak orduyu tekrar eski gücüne ulaştırıp batılı ordular ile mücadele edebilecek noktaya taşımak olmuştur. Bütün bunların sonucunda XVIII. yüzyıl boyunca Osmanlı ordusu öncelikle, batıdan gelen uzmanların aracılığıyla önemli bir değişim süreci geçirmeye başladı. Hedef batının teknolojisini Osmanlı devletine taşımak olunca teknolojinin uygulama alanı olan batı tarzı askeri okullar ilk olarak bu dönemde açıldı. Mühendishane-i Berr-i Hümayün, Mühendishane-i Bahr-i Hümayün daha sonra bunlara eklenen Tıbbiye ve Harbiye gibi askeri okulların Osmanlı modernleşmesinin kurulmasında ve eğitim anlayışının şekillenmesinde ciddi etkiler yarattıkları söylenebilir. Bu noktada asıl vurgulanması gereken ise; Türk modernleşme hareketinde, teknoloji yaratmada önemli bir araç olan sayısal bilimlerin, sosyal bilimlere göre çok daha öncelikli bir konuma yerleşmesi oldu. Modernleşme hareketinin yararcılığa ve işlevselciliğe dayanması, kısa vadede sonuç beklentisi, bilim anlayışının tamamen pozitif bilimlerden ibaret olarak algılanmasına ortam hazırlamıştı. Sonuçta bu topraklarda eğitimin içinin doldurulmasında, toplumun ve devletin bilim alanından beklentilerinde genellikle yararcılık ve katkı ön planda olmuş, bu da Türkiye'de eğitim sisteminin kurulmasında, üniversitelerin örgütlenişinde, meslek seçiminde sayısal kökenli disiplinlerin her zaman daha fazla rağbet görmesine neden olmuştu. (Bu ülkenin en elit beyinleri lise tercihinde ön-

1 Bakınız İlhan Tekeli, "Osmanlı İmparatorluğu'ndan Günümüze Eğitim Kurumlarının Gelişimi", **Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi**, İletişim yay., Cilt 3, s. 655-660.

celikle Fen Liseleri'ni seçmeklerini bir de bu açıdan değerlendirmekte yarar vardır) bu doğrultuda Suavi Aydın'ın belirttiği gibi, Türkiye'de üniversitelerin meslek öğreten kurumlar, biliminde toplumun ve devletin somut yararı doğrultusunda bir bilgi üretim etkinliği olarak algılanması son derece doğaldır. Bundan dolayı hala doktor olmak, mühendis olmak somut yararlar sundukları ve sundukları bu yararların toplumda maddi manevi önemli bir karşılığı olup, statü ve saygınlık sağladıkları için önemlidir. Bütün bunlara bağlı olarak kısa vadede toplumsal çıkar ve yarar sağlayamadığı, fazla işlevsel olmadığı düşünülerek sosyal bilimler hem eğitim sistemi içinde hem de toplumsal algıda gerekli olan karşılığı bulamamıştır. Belli dönemlerde sosyal bilimlere, ideoloji üretmek veya var olan ideolojiyi desteklemek gibi önemli misyonlar yüklenmiş, ancak bu durum sosyal bilimlere dayalı disiplinlerin araçsallaşarak, bilimselliğinin ve güvenirliğinin zedelenmesine yol açmıştır.

Dolayısıyla hem sanayileşme sürecinde yetişmiş eleman ihtiyacını karşılamak hem de teknolojiyi geliştirecek bilgiyi üretme talebi toplum bilimlere bağlı disiplinlerin, pozitif bilimlerin gölgesinde kalmasına yol açtı. Bütün bunların sonucunda özellikle son yıllarda eğitim sistemi içinde sosyal bilimler etkisiz kılındı. Bu konuda en dikkat çekici nokta ise, ÖSYM tarafından açıklanan 2010 üniversite giriş sisteminin ayrıntıları ortaya çıktığında görüldü. Zaten 1998'de üniversiteye giriş sisteminde yapılan değişikliklerle okullarda "sosyal bilimler" diye bir alan sadece isimden ibaret hale gelmiş ve fiilen kapanmıştı. Yeni sınav sistemi kamuoyunda daha çok katsayıların kaldırılması boyutu ile tartışıldı, ancak asıl üzerinde durulup tartışılması gereken noktalar ise gözden kaçtı. 1998'de yapılan üniversiteye giriş sistemindeki değişiklik ile "sosyal bilimler" puan türü ile öğrenci alan birçok bölüm "eşit ağırlık" puan türü ile öğrenci almaya başladı, sözel puanlarla öğrenci alan bölüm kontenjanları ciddi oranda daraltıldı. Böylece okullarda öğrencilerin "sosyal bilimler" alanını tercih etmesinin önü kapatılmış oldu. Çoğu önemli okulda "sosyal bilimler" alanı açılmadı, bu bölüme gitmek isteyen öğrenciler, veliler ve öğretmenler tarafından diğer bölümlere yönlendirildi. Hatta liselerde "sosyal bilimler" alanında okuyan öğrencilere yönelik olumsuz bir bakış açısı gelişmeye başladı. Dolayısıyla 1998'de yapılan puan türü değişikleri okullarda "sosyal bilimler" kökenli disiplinlere ciddi bir darbe vurdu. Milyonlarca öğrenci temel eğitimde sosyal bilimlere dayalı mantığı ve bu disiplinlerdeki birçok kavramı yeteri kadar öğrenemeden üniversiteli oldu. 1999 yılından itibaren uygulanan bu durumun yeni sınav sistemi ile iyileştirilmesi beklenirken, ortaya sosyal bilimler açısından daha vahim bir sonuç çıktı.

Uzun yıllardan beri Ösym yetkilileri tarafından üzerinde çalışarak oluşturulan yeni sınav sisteminin temel amaçlarından biri de, öğrencinin yeteneğini ders düzeyinde ölçerek, üniversite de gideceği bölümün müfredatı ile uyumlu hale getirmekti. Örneğin eski sistemde Tıp Fakültesi'ne de, Mühendislik Fakültesi'ne de sayısal puan türü ile giriliyor ve sayısal puan türünün hesaplanmasında öğrencinin ders düzeyinde yaptığı netler aynı katsayı çarpılıyordu. Yeni sistem de bu durum değiştirildi, artık tıp tercihinde bulunacak olan öğrencinin Tıp Fakültesi'ndeki müfredatla uyumlu olması açısından öncelikli dersleri Biyoloji ve Kimya oldu. Mühendislik Fakültesi için ise Matematik ve Fizik dersleri öncelikli hale getirildi. Ancak aynı mantık bazı bölümler için hiçte geçerli olmuşa benzemiyor. Üniversitelerde birçok Hukuk Fakültesi'nin ders müfredatı hukuk eğitiminin "insan ve toplum" merkezli olmasından dolayı sosyal bilimler mantığına uygun olarak düzenlenmiş durumda, buna karşın Ösym Hukuk Fakülteleri'ne eşit ağırlıklı (TM-2) puan türü ile öğrenci alıyor. Aynı durum Siyaset Bilimi, Kamu Yönetimi, Uluslararası İlişkiler gibi yüksek oranda talep gören bölümler içinde geçerli. Bu durum şu anlama gelmekte; Hukuk Fakültesi veya Siyaset Bilimi, Kamu Yönetimi gibi bölümlerde okumaya karar veren bir öğrenci öncelikle lisede "eşit ağırlık" alanına kayıt olmak zorunda, bu alanın dersleri Matematik-Türkçe ağırlıklı olup, lisede bu alanda okuyan öğrencilerin zorunlu alan dersleri arasında Tarih, Psikoloji, Sosyoloji ve Mantık gibi dersler yer almamaktadır. Sadece dokuzuncu sınıfta zorunlu ortak dersler arasında Tarih-1 okutulmaktadır. Üniversiteye girişte ise yeni sistemle birlikte Siyaset Bilimi okumak isteyen bir öğrenci toplam 120 Matematik-Geometri sorusundan sorumlu iken, hiç Sosyoloji, Psikoloji ve Mantık sorusu çözmeyecek, sadece Nisan ayında yapılacak birinci sınavda, 17 Tarih, 9 Felsefe sorusu çözecektir. Başka bir açıdan TM-2 puan türü oluşumunda "Sosyal Bilimler" alanındaki soruların katkısı en fazla yüzde 7 iken, buna karşılık Matematik-Geometri'nin katkısı ise yüzde 44'dür[2]. Hukuk, Siyaset Bilimi, Kamu Yönetimi veya Uluslararası İlişkiler tercihinde bulunmak isteyen bir öğrencinin üniversiteye girişte puanı hesaplanırken matematikte çok iyi olması gerekmektedir. Dolayısıyla yukarıda isimleri geçen bazı bölümlerin temel mantığı ve müfredatı, sosyal bilimler mantığına dayalı olmasına rağmen, (bu bölümlerle ilgili tanıtım yazılarında üniversitedeki müfredatın sosyal bilimler mantığı ve bu yönde okuma kültürü gerektirdiği üniversite yetkilileri tarafından da belirtilmektedir) Ösym bu bölümlere öğrenci alırken matematik başarısını ciddi oranda belirleyici hale getirmekte, öğrencilerin sosyal bilimlere olan yatkınlığını dışlamaktadır. Nerdeyse tamamen

2 Kaynak: 2010 Ösym Başvuru Kılavuzu, Tablo 1G, LYS Puan Türleri, s. 30.

matematik başarısına dayalı olarak Hukuk, Siyaset Bilimi, Kamu Yönetimi gibi bölümleri okumaya hak kazanan öğrenciler üniversiteye gittiklerinde sosyal bilimler mantığı ve formasyonu gerektiren derslerle karşılaşmakta, bu da öğrencilerin üniversite eğitimlerinde hem zorlanmalarına hem de sahip oldukları yeteneklerin, kendilerinden istenilenleri karşılayamaması üzerine mutsuz olmalarına yol açmaktadır. Özellikle son on yılda üniversiteye giden öğrencilerin yaptıkları tercihlerden dolayı mutsuzluklarının ve pişmanlıklarının artmasını bir de bu açıdan değerlendirmekte yarar vardır.

ODTÜ Uluslararası İlişkiler bölümü mezunları arasında yapılan bir ankette; "Tercih yaparken uluslararası ilişkiler bölümü deyince aklınıza gelenle üniversitede karşılaştığınız ortam ne ölçüde örtüşüyordu?" şeklindeki soruya iki basamaklı sınava girenler içinde umulanla bulunan yüzde 76 oranında örtüşürken, 1999'dan sonra tek basamaklı sınavla girenler arasında bu oran yüzde 41'e gerilemiştir. Yani üniversite sınavı tek basamağa indikten sonra aynı bölüme gelen öğrenci profili değişmiş, gelenler geldikleri yerde şaşkın; onları ağırlayanlar da bu şaşkınlıktan şikâyetçi olmuşlardır[3]. 1998'de yapılan değişikle "sözel puan" türü ile öğrenci alan "uluslararası ilişkiler" bölümü "eşit-ağırlık" puan türü ile öğrenci almaya başlamış, bu da matematik başarısını bu bölüme girmek için öne çıkarmıştı. Sonuçta matematik yeteneğine dayalı olarak bu bölüme giren bir öğrenci burada sosyal bilimler ağırlıklı bir müfredat ile karşılaşmakta; bu ise hem öğrencinin yeteneğini kullanamamasına hem de kendisinden beklenenleri tam anlamıyla gerçekleştirememesine neden olmaktadır. Bu yüzden de bölümün tanıtım fuarında görevli asistanlar kendilerine bölüm hakkında sorular soran adaylara, "Burada bol bol okuma var, okumayı sevmiyorsanız gelmeyin. Siz de üzülürsünüz, biz de" demek zorunda kalmakta, hatta asistanlar "burada okuma çok, matematik az tercihinizi bunu bilerek yapın" diyerek adayları "uluslararası ilişkiler" bölümünde neyin beklediği konusunda baştan uyarma ihtiyacı hissetmektedir[4].

Bu durumun ortaya çıkardığı bir başka sonuç ise, toplumsal ve siyasal olayları anlama da doğru yöntemleri kullanabilmek için gerekli temel kavramların ve mantığın bu sistemden dolayı üniversite öğrencileri ve mezunları arasında yeterli noktada kazanılamamış olmasıdır. Tabii ki bu durumun sosyal bilimlerle ilgili disiplinlerdeki eğitim yöntemlerinin yetersizlikleri de içine alan birçok nedeni vardır; ancak Türkiye'de eğitimli kesimlerin, toplumsal ve siyasal alanda yaşananlara toplumun eğitimsiz tabir edilen kesi-

3 Çağrı Öztürk, "Öğrenci Serpiştirme Sınavı", **Radikal 2,** 7 Ağustos 2005.

4 A.g.m.

minden pek de farklı tepki göstermemeleri eğitim yaşamlarında bir şeylerin eksik olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

Üniversiteye girişte bölümlerin puan türleri belirlendikten sonra ortaya çıkan tablo içinde en ilginç Psikoloji ve Sosyoloji gibi bölümlerinde TM puan türü ile öğrenci almasıdır. Çünkü Psikoloji veya Sosyoloji tercihinde bulunacak bir öğrencinin lisede "eşit ağırlık" alanında eğitim görmesi gerekmekte, ancak bu alanın zorunlu dersleri arasında Psikoloji ve Sosyoloji yer almamaktadır. Üniversite giriş sınavında ise asıl belirleyici sınav olan LYS'de öğrenci, Matematik-2 ve Edebiyat-Coğrafya-1 testlerini çözmek zorundadır. LYS'de Psikoloji ve Sosyoloji soruları ise Sosyal Bilimler-2 testinde yer almakta, dolayısıyla bu sistemde örneğin Psikoloji okumaya lise yıllarında karar veren bir öğrenci ne lise eğitiminde alan dersi olarak Psikoloji görecek ne de üniversiteye giriş sınavında Psikoloji sorusu çözecektir. Sonuçta Psikoloji ile ilgili hiçbir temel kavramı öğrenmeden büyük ölçüde matematik başarısından yola çıkan bir öğrenci Psikoloji bölümünü kazanabilmektedir. Bu durum ÖSYM yetkilerinin yeni bir sınav sistemi oluşturmalarındaki temel mantık ile de açık bir şekilde çelişmektedir. 2010 ÖSYS puan türleri ile ilgili buna benzer açıklama gerektiren, sosyal bilimler aleyhine birçok örnek mevcuttur[5]. Dikkat çekici bir nokta ise, yine Ösym tarafından yapılan ÜDS sınavında soruların "Sosyal Bilimler", "Sağlık Bilimleri" ve "Fen Bilimleri" olarak üç başlıkta toplandığı, sosyoloji, uluslararası ilişkiler, felsefe, iktisat, hukuk gibi alanlardaki soruların "Sosyal Bilimler" başlığı altında öğrencilere sunulduğudur. ÜDS sınavında sosyolojiyi, iktisadı, hukuku, uluslararası ilişkileri, sosyal bilimler olarak kabul eden Ösym; üniversite girişte ise bu bölümlere öğrenci alırken sosyal bilimleri dışlamaktadır.

Bu konudaki taleplerin üniversitedeki bölümlerden geldiği Ösym başkanı tarafından defalarca ifade edilmiş, hatta Türk Dili ve Edebiyatı bölümünün bile TM puanı ile öğrenci almak istediği belirtilmiştir[6]. Türkiye'de eğitimin sınıf atlamada önemli bir araç olarak görülmesi ekonomik ve toplumsal karşılığı olan tıp, mühendislik gibi bölümlere ciddi oranda rağbet ortaya çıkarmıştır. Gelişmekte olan ülkelere özgü bu durum başarılı kabul edilen öğrencilerin öncelikle bu alana kaymasına yol açmaktadır. Ayrıca eğitim sistemi içinde zekânın ve başarının sayısal derslere endeksli olarak algılandığı ve bundan dolayı başarılı kabul edilen öğrencilerin öncelikle sayısal alanlara yöneldikleri, sayısal yeteneklerinin yeterli olmadığını düşünenlerin eşit-ağırlık alanını tercih ettikleri, iki alana da gidecek yetenekte

5 Bakınız: 2010 Ösym Başvuru Kılavuzu, Tablo 3A, Ortaöğretimdeki Alanlar İle Aynı Alanlardaki Lisans Programları, s. 32.

6 http://www.netteyim.net/haber/Egitim/sozelden_ea%20ya_gecis_donemi-haberi-638.html

olmayanların ise sözel alana gitmek zorunda kaldıkları söylenebilir. Bu durum "Türkçe-sosyal" puanı ile öğrenci alan bölümlerin bu alanda okuyan öğrencilerin niteliğini düşük bulmasına ve bu alandan öğrenci almak istememelerine yol açmaktadır. Ayrıca Türkçe-sosyal puan türü öğrenci alan İletişim Fakültesi, Tarih ve Türk Dili gibi bölümlerdeki öğrenci kalitesi de buna bağlı olarak hızla düşmektedir.

Dolayısıyla Hukuk, Kamu Yönetimi, Uluslararası İlişkiler, Siyaset Bilimi, İktisat ve Psikoloji gibi öğrenci tercihlerinde ilk sıralarda yer alan bölümler TM puanı ile öğrenci aldığı sürece, başarılı öğrenciler eşit-ağırlık alanını tercih edecek, sözel alana ise daha başarısız öğrenciler kalacak bundan dolayı bölümler daha başarılı öğrencilerin yer aldığı eşit-ağırlık alanından öğrenci almaya çalışacaktır. Sözel alanındaki öğrenci kalitesini artırmak için yapılacak olan yukarıda ismi geçen ve müfredatı sosyal bilimlere dayalı olan bazı bölümlerin TM puanı yerine TS puanı ile öğrenci almasını sağlamaktır. Öğrencilerin sözel alanlara gitmesini engelleyen bir neden ise bu alanlardaki kontenjanların son derece kısıtlı olmasıdır. Sayısal puan türü öğrenci alan bölümlerin genel kontenjan içindeki oranı yüzde 39.6, eşit-ağırlık puan türleri ile öğrenci alan bölümlerin oranı yüzde 29.1 iken sözel puan türü ile öğrenci alan bölümleri oranı ise sadece yüzde 11.7'dir[7].

Yukarıdaki örneklerde de görüldüğü gibi üniversiteye giriş sistemi büyük ölçüde matematik merkezli hale gelmiştir. Öğrenciler matematik netleri yüksekse iyi bir üniversite veya bölüme yerleşiyor ya da matematik netleri düşük ise sınavda başarısız kabul edilip açıkta kalıyor. Bu durum pozitif bilimleri temel alan disiplinler için geçerli olduğu gibi, toplum bilimleri temel alan disiplinler içinde geçerlidir. Tabii ki hukuk, siyaset bilimi, kamu yönetimi, uluslararası ilişkiler, felsefe, sosyoloji, antropoloji, arkeoloji, iktisat gibi disiplinler için analitik düşünmeyi sağlayabilmek, neden-sonuç bağlantısını kurabilmek adına temel matematiğe ihtiyaç vardır ve bunu kimse yadsıyamaz. (tartışılması gereken bir başka nokta da Türkiye'deki matematik eğitiminin, öğrenciye ne kadar analitik düşünme becerisi kazandırdığıdır, yoksa bu tarz matematik eğitimi ezbercilik sonucunda statik bakışı mı yaygınlaşmaktadır?) Bundan dolayı yeni sistemde Nisan ayında yapılacak YGS'de bütün öğrenciler Matematik-1 testinde 40 soruyu çözmek zorundadır. Burada asıl tartışılması gereken üniversiteye girişte belirleyici olan LYS'de yukarıda isimlerini saydığımız bölümleri tercih edecek öğrencilerin Sosyal Bilimler-2 testini çözmek yerine ağır matematik konularını kapsayan Matematik-2 testini çözmek zorunda kalmalarıdır. Bu sistem öğrencinin

7 Sedat Gülmez, "Ya Matematiği Sev Ya Da Üniversiteyi Unut" **Aksiyon**, 25 Ocak 2010.

sahip olduğu beceri ile kazandığı bölümün genel özelliklerinin ne kadar uyuştuğu konusunda soru işareti oluşturmaktadır. Ayrıca Sosyal Bilimlere bağlı disiplinlerin bu kadar arka planda kaldığı bir lise eğitimi ve üniversite giriş sisteminin, genç zihinlerin şekillenmesinde yarattığı sonuçlar ülkenin geleceği açısından tartışılmaya muhtaçtır.

SEMPOZYUMDA SUNUMU YAPILMAYAN TEBLİĞLER

ÜNİVERSİTELERDE SEÇİM SİSTEMLERİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Rıfat ÇELİK

Çukurova Üniversitesi
Türk Eğitim-Sen Adana 3 No'lu Şube Başkanı

Üniversitelerde seçim sistemi söz konusu olduğunda öncelikle Rektör seçimi gündeme gelmektedir. Rektörün yetkilerinin fazla olması nedeniyle rektörlük makamı da önemli olmaktadır. Rektör belirleme sistemindeki uygulamalar kimi zaman sübjektif değerlendirmelere yol açıyor. Çünkü sistem organları değil kişiyi yetkilendiriyor. Bu sorun rektörlerin aşırı yetkilerini denetleyen somut ölçütlerin bulunmamasından, varolanların da dejenere edilmesinden kaynaklanmaktadır. Bu yüzden öngörülen yükseköğretim tasarısında en çok tartışılan konu, rektörlerin seçimi, yetki ve sorumlulukları konusudur.

Üniversitede rektör 1933'ten 1946'ya kadar, Milli Eğitim Bakanı'nın önerisi üzerine Cumhurbaşkanı, Başbakan ve Milli Eğitim Bakanı'nın imzaladığı üçlü kararnameyle atanırdı. Ancak üniversitelerin özerkliğine aykırı olduğu gerekçesiyle 1946 yılında çıkarılan yasa ile Rektör seçme yetkisi üniversitelere bırakıldı. İki yıllığına ve fakülteler arasında dönüşümlü olarak rektörlük seçimi profesörlerden oluşan kurul tarafından yapılmaya başlandı. Şu ana kadarki en ileri yüksek öğretim yasası olan ve özerk üniversite anlayışını en iyi yansıtan sistem 1973 yılında değiştirildi ve üniversitenin tüm öğretim üyelerinin seçtiği kişinin rektör olması formülü uygulandı. 1982 yılında hazırlanan YÖK yasası orijinal hali ile rektör atamasını öneriyordu, 1992 yılında yapılan bir düzenleme ile YÖK yetkiyi elinde tutmak için 6 kişilik aday belirleme sürecini usulen üniversiteye soruyor. Bu durum yapılan seçimin değerini kaybetmesine neden olduğu gibi, potansiyeli yüksek fakültelerin adaylarının seçilme şansını da artırıyor. Bunun için, değişik disiplinlerde sıra ile rektörlüğe aday gösterilmesi güçlü bir şekilde gündeme gelen seçeneklerden biridir.

Üniversitelerdeki seçim sistemi ile beraber, nitelik sorununun da birlikte ele alınması gerekir. Üniversiteler, üniversitelik bilincini oluşturacak, toplam bir toplumsal dönüşüm kazandıracak bütün faktörleri dikkate alacak uzun vadeli bir planlama yapmadıkları gibi bunu gerçekleştirecek kadroları ve düşünce insanlarını da bünyesinde barındırmakta yetersiz kaldı. Düşü-

nen, gerektiğinde sorgulayacak, itiraz edebilen kadroları oluşturmadığı için de bugün Türk bilim hayatı beklenen seviyeye ulaşamamıştır.

Seçimler esnasında yaşanan diğer dikkat çeken bir konu da oluşan atmosferin üniversite ortamına yansımalarıdır. Seçimlerde üniversitelerin tansiyonun yükseldiği, bilimsel verimliliklerinin düştüğü çok sık konuşulmaktadır. Açıkçası neredeyse üniversitelerde seçimler en az bir yıl öncesinden başlamakta, birinci dönemde atanan rektörleri ilk günden ikinci döneme yönelik çalışmaktadırlar. Adaylar oy hakkı olan öğretim üyelerini önce tekrar tekrar ziyaret ederek ve sonrada genel birim ziyaretleri, yorucu çabalar ile kendilerini ve varsa projelerini anlatmaya çalışmaktadırlar. Bu süreç üniversitelerde verimliliği ister istemez ciddi şekilde düşürmektedir. Doğal olarak eğilim yoklama sürecinin ayrılıklar, küskünlükler, kutuplaşmalar yarattığı, adayların bir birini yıprattığı bilinen gerçeklerdir. Bu bağlamda nitelikli yönetici belirleme ölçütlerinin oluşturulması, kısır tartışmalardan uzak, önceden tahmin edilebilir, atandıktan sonra da neler yapıp yapmayacağı kurumsal sınırlar içinde öngörülebilir modellere ihtiyaç bulunuyor.

"Rektör kim olmalıdır? Sorumlulukları ne olmalıdır? Ne tür özelliklere veya ehliyete sahip olması gerekir? Veya tersinden kimler rektör olmamalıdır?" sorularının şu ana kadar herhangi bir yasal tanımı ve ölçütü olmadığı gibi, geleneksel değerler yönünden de herhangi bir ölçüsü bulunmamaktadır. Rektörlük, entelektüel birikimi, bilimsel bakış açısı, dünyadaki gelişmeleri yakından takip eden ve bu çerçevede üniversitesini bilinenlerin ötesinde ileriye taşıma özelliğine sahip olmak gibi yazılı olmayan yetenekleri gerektirmektedir. Üniversite yöneticisi profesyonel yönetici olmadığı için kurumu tek başına değil, değişik konularda bilgi sahibi deneyimli ancak eşit düzeyde saygın, üniversite öğretim üyelerinin uygun gördüğü senato üyeleri, danışman ve çalışma grupları ile yönetme ve koordinasyon yaratma yeteneğine sahip olması da gerekir.

Rektör belirleme konusunda dünyada farklı yöntemler uygulanmaktadır. Dünyanın en eski üniversite geleneğine sahip İngiltere'deki Cambridge Üniversitesinde yönetimin belirlenmesi "üniversite parlamentosu" adı verilen The Regent House tarafından yönetilir. Regent House, idari ve akademik personelinden oluşan geniş bir yapıya sahiptir. Bazı üniversitelerde öğrencilerde bu sürece girmektedir. Üniversitenin akademik ve idari yönetim görevini üstlenen başkan yardımcısını ve 21 üyeli senatonun 19'unu doğrudan üniversite parlamentosu belirlemektedir. Rektör veya temsili statüdeki başkan ise senato tarafından seçilmektedir. 21 üyeli Senato, başkan ve başkan yardımcısının yanı sıra 16'sı Regent House ve üçü de öğrenci

konseyi tarafından seçilmektedir. İskoçya'daki Glasgow Üniversitesinde ise rektör, öğrenciler tarafından seçilmektedir. İngiltere'de bazı üniversitelerde Rektörü belirlemek için her birim kendi içinde seçiciler kurulu adayını belirtmektedir. Adaylar fakültelerde seçimle belirlenmektedir. Seçiciler kuruluda seçimin şeklini ve niteliklerini belirleyerek üniversiteyi seçime hazırlamaktadır. Fransa'da rektör, öğretim üyeleri, öğrenci ve idari personel temsilcilerinin oluşturduğu konseyde seçilir ve Milli Eğitim Bakanınca atanır. Kısacası, belli bir saygınlığı olan üniversitelerin yönetiminde şu veya bu yolla bir seçim mekanizması belirleyici olmaktadır. Almanya üniversiteleri ise tümüyle kurum içi karar alma sürecinin işlediği bir yapı arz eder. Almanya'da rektörler fakültelerdeki akademisyenler tarafından (bazılarında akademik olmayan personel ve öğrenciler de yer almaktadır) seçilirler. Bu işleyiş "akademik öz yönetimin" bir ifadesi olarak görülür. Amerikan kamu üniversitelerinde de seçim esastır. ABD'de seçim bir yıl önceden bir arama süreci yaşanmaktadır. Öğrenci, çalışan ve kentin önde gelen kişileri de sürece katılabilmektedir. Amerikan kamu üniversitelerinin mütevelli heyetleri, birçok durumda seçimle oluşur ve bu heyet fakülte ve öğrencileri ile kamu üniversitelerinin kurumsal özerkliklerinin istihkâm mevzii olarak görülür.

Rektörler, üniversitenin en yetkin, bilimsel ve felsefi düşünme ağırlığı olan, erkini ispatlamış kişiler olarak bilinir ya da öyle olması beklenir. Gelişmiş üniversite rektörlerinin görevi ülkeden ülkeye bazı değişiklikler içermekle beraber daha çok araştırmaları koordine etmek, eğitimin nitelikli ve sağlıklı yürütülmesi yanında genel denetim yapmak şeklindedir ve üst yönetimlere hesap vermekle yükümlüdür. Rektör daha çok üniversiteye proje, akademik kadro ve mali kaynak bulmakla ilgilenir. Üniversitesinin dışarıda nasıl temsil edileceğini belirler; öğretim birimlerinin ve üyelerinin bütçe ve maaşlarını dağıtmak ve bilimsel gelişmeleri izlemek de rektörün görevleridir. Rektörün en büyük görevi, üniversitede bilimin yapılması için üniversite özerkliğini bilim adamlarının özgürlüğünü savunmaktır. Demokratik bir yönetim modelinde fakülte organlarına da bilimsel verimlilik ilkelerine göre yetki ve sorumluluk sağlanması gerekir. Özerk kurul yapıları tam oluşursa; rektöre fazla iş düşmez ve rektörlük birer eşgüdüm makamına dönüşür. Üniversite rektörü herkesten önce hukukun üstünlüğüne inanan, üniversitelik bilinci gelişmiş, bilimsel erkini ispatlamış, insanlara hak ve özgürlüklerine saygılı, hiçbir konuda ayrımcılık yapmayan, herkese eşit uzaklıkta durabilen, demokrat, hoşgörülü, eleştiriye katlanabilen, esnek ve saydam, sözüne güvenilir, olaylar karşısında karalı tutum sergileyen bir kişi olmalıdır. Rektör giydiği beyaz binişin ağırlığına yakışır ölçüde açık, saydam, adaletli, engin bilgisi ve görgüsü ile bilim ortamına yakışır bir ağırlık kazandırmalıdır.

Üniversitelerimizde rektör belirleme sisteminin zafiyeti üniversitelerde ciddi sorunları da beraberinde getirmektedir. Bugünkü hali ile üniversitelerin yönetim anlayışı ve üst yönetimi belirleme şekli, mahalli idare şekline benzemektedir. Üniversite öğretim üyeleri tarafından belirlenen adayların birinci sırada olan dahi çoğu zaman çoğunluğu temsil etmedikleri de görülmektedir. 6 adayın YÖK'e isim bildirmesi nedeniyle çoğu üniversitede adayların aldığı oy dağılımına göre %20-30 aralığında oy alarak birinci olan adayın üniversitenin tam desteğine sahip olmadığı görülmektedir. Mutlaka çoğunluğun güvenini ve desteğini alan adayların yönetici olması sağlanmalıdır. Bir defalığına iki dereceli seçim yararlı bir yöntem olabilir. Atanacak aday en az üniversitenin %50 sinden fazlasını arkasına almalıdır. Üniversite dışında adaylar gelişmiş üniversitelerde olduğu gibi ilan süreci ile dosyaları ve projeleri ile üniversiteyi ikna ederek seçime katılabilmelidir. Üniversitelerin tek adam hâkimiyetinden ve popülizmden uzak, birinci önceliği bilim olan, paylaşımcı ve kendi içinde geniş istişare ile fikir oluşturan bir yapıya kavuşturulması gerekir. Bu bağlamda Rektör belirleme ölçütlerinin mutlaka belirlenmesi, üniversitenin çoğunluğunun benimsediği bilimsel yönden erkini ispatlamış, belirli bir birikimi olan, yönetim becerisi sergileyebilecek akademisyenlerin adaylığa daveti daha sağlıklı olacaktır. Asıl olanın bilim adamlığı olduğu ilkesinden hareketle adayların yönetici hastalığına yakalanmaması için bir defalığına seçilmesi üniversite sağlığı için yararlı olmaktadır.

Doğal olarak her seçim öncesi herkesin kafasında nasıl bir aday uygun olur sorusu bulunmaktadır. Fakat bunu harekete geçirecek ortak aklı kullanarak, üniversitelerin yönetim anlayışını siyasi partilerin hizmet yarışı anlayışından çıkaracak sürece getirmek gerekir. Üniversitelerin üst yönetimlerinin belirlenmesi süreci bir hizmet yarışı süreci olmakla beraber, tansiyonların yükseldiği ancak tam bir seçim de olmadığı için sonuçta üniversitelerin iç enerjilerinin olumsuz yönde heba olmasına neden olmaktadır. Bugüne kadar yaşananlardan da bazı dersler çıkarılarak geleceğe yönelik bazı mekanizmaların da oluşması gerekir.

Üniversitelerde yöneticilerin belirlenmesi konusu sadece rektörlerin değil; aynı zamanda bölüm başkanı ve dekanların belirlenmesini de kapsamaktadır. Üniversitelerimizde bölüm başkanları, YÖK yasasına uygun olarak anabilim dalı başkanı öğretim üyelerinin yazılı görüşlerinin alınması sonunda Dekan tarafından atamaktadır. Aslında çoğu zaman insan doğasının gereği daha çok insanın bir birine yakın olduğu ortamlarda seçimin yapılması istenmeyen sonuçları da doğurmaktadır. Bazen de bu tür zorlamalar nedeniyle daha fazla tatsızlık olmasın diye yasaya uygun olarak

bölümlerde süreç sırayla veya isteyenler arasında dönüşümlü yürütülerek düzen sağlanmaya çalışılmaktadır. Ancak hiçbir bilimsel ve yönetim liyakati aranmamakta, yalnızca öğretim üyelerinin beğenisini kazanmak yeterli olabilmektedir.

Batıda bizdeki gibi bölüm başkanlığı seçimi ve ondan sonra yaşanan bildik manzaralar oluşmuyor. Seçilen bölüm başkanı bölümünün verimliliğini artırmayı amaçlar. Sistem başarı ölçütleri üzerine işlediği için bölüm başkanlığı, akademik faaliyetleri yavaşlatan idari bir yük de getirdiği için kişiler bölüm başkanı olmak için değil, olmamak için çalışırlar. Bazı birimlerde sıra ile bölüm başkanlığı yürütüldüğü için insanlar kendi sıraları geldiği zaman kaçmaya çalışırlar. Bilindiği gibi asıl olan öğretim üyeliği ve akademik verimliliktir. Çoğu ülkede bölüm başkanı açık ilanla dünyanın hangi ülkesinde olursa olsun bilimsel performansına dayalı bilim dosyası ve akademisyenlere yönelik projesini açıklama ve deneme dersi sonucuna göre öğrenci, çalışanlar ve öğretim üyelerinin oyu ile belirlenir. Bazı ülkelerde bölüm başkanlığı angarya olarak görüldüğü için sıra ile kısa süreliğine yapılır. Almanya ve bazı Avrupa ülkelerinde ise süreli bölüm başkanı yine rekabete dayalı olarak yapılan değerlendirme sistemi sonucu üniversite ile yapılan pazarlık sonucu belirlenir. Genelde seçimde adayların bilimsel nitelikleri ile geleceğe yönelik akademik vizyonu en belirleyici etmendir. Bir yıl önceden bölüm, bölüm başkanlığı adayları için ilan verir ve adayların bilimsel dosyaları istenir. Adayların dosyaları incelenir, belirli adaylar ile bölümü nasıl yönetecekleri, ileriye yönelik neler yapacakları, bunları yapmak için ne istedikleri konularında yarı resmi mülakat toplantısı yapılır. Birçok ülkede her dönemin sonunda bölüm başkanları kendiliğinden bölüme ve bir üstlerine karşı hesap vermek zorunluluğu da bulunmaktadır.

Üniversitelerin tüzel kişiliğe sahip akademik birimlerin başında Fakülteler gelmektedir. Benzer disiplindeki bölümlerin koordinasyonunu sağlayan fakülteler üniversitelerin en güçlü birimleridirler. Dekan, fakülteyi oluşturan bölümler arasındaki koordinasyonu sağlamak, fakülteyi dışarıya karşı temsil etmek, fakülteye iyi eleman kazandırmak, mali desek ile ilgili konulardan sorumludur. Gelişmiş üniversitelerde sorunlar genelde bölümlerde çözüldüğü için dekanlığa/rektörlüğe fazla iş düşmez ve dekanlık bir bakıma bilim politikaları üreten, araştırmaları koordine eden bir üst birim olarak algılanır. Herhangi bir batılı üniversitede bizdeki gibi yurtdışına çıkmak için 40 gün önceden izin istemek ve bu iznin silsile yolu ile YÖK'e kadar gitmesi ve alınan izin ile yurtdışına çıkılması gibi bir olay yaşanmaz.

Mevcut hali ile dekanlıkların yetkilerinin çoğunu rektörlükler üstlendiği için dekanlara çok fazla iş düşmemektedir. İdari olarak bazı düzenlemeleri

yapabilmektedirler. Dekanlıkların yapması gereken akademik kadroların belirlenmesi genelde rektörlükler tarafından yapılmaktadır. Mali olarak kendi kaynaklarını yaratmanın dışında merkezi bütçeden sınırlı kaynak geldiği için istenilen ölçüde esneklik de olmamaktadır.

Gelişmiş ülkelerde dekanlıkları kendi tüzel kişilikleri olmakla beraber Rektörlüğe bağlı birimler ancak bizim sistemimizden farklı olarak daha bağımsız hareket edebilmektedirler. Dekan ve Rektörle istişare ederek fakültenin faaliyetlerini yürütmektedir. Ancak karar vermede çoğunlukla tüzel kişiliğe bağlı olarak bağımsızdır. Bu bağlamda gelişmiş ülkelerde dekanlık önemli ve dekanın belirlenmesinde Rektörlük ve Bölüm başkanlığının belirlenmesinde olduğu gibi arama süreci ile dünyanın herhangi bir ülkesinden herkese açık ilanla sağlanmaktadır. Değişik ülkelerin üniversitelerinde dekanlık için verilen uluslararası ilanlarda çoğunlukla iyi bilim adamı, iyi ders verme yanında, projeleri koordine edebilme yeteneği ve yönetim becerileri özellikli olarak dikkate alınmaktadır. Temel bilim politikalarının koordine edildiği fakültelerde sürecin sağlıklı yürümesinde yönetim organizasyonunun rolü büyüktür.

2547 sayılı YÖK yasasından kaynaklanan ve halen üniversitelerimin özerk kurumlar olması önündeki yasal sınırlamalara rağmen üniversitelerde oluşan bazı eğilim ve gelenekler üniversiteleri günümüze kadar taşımışlardır. Dekanlık seçimi mevcut yasada olmamasına karşın, bazı üniversitelerde Rektörler demokratik olma adına gayrı resmi olarak ön yoklama yaparak YÖK'e üç aday ismi bildirmektedirler. YÖK de genellikle üniversitenin görüşüne uygun olarak atama yapar. Bazı üniversitelerde rektörler seçimi dikkate almamakta, kendi çalışmak istedikleri arkadaşlarını atayabilmektedirler.

"Üniversiteleri üniversite yapan gelenekleridir" anlayışı ile üniversitemizin kendine yakışır ağırlıkta kendi iç dinamikleri ile kurumsal yapılandırmasını tamamlamaları beklenir. Bu geleneklerden biri de fakülte dekanlarının belirlenmesinde fakülte öğretim üyelerinin eğilimine uygun davranılmasıdır. Yasal olarak dekan adaylarının belirlenmesi için herhangi bir seçim ibaresi olmamamsına rağmen bir engel de yoktur.

Sorun bir bütün olduğu için bölüm başkanı, dekan, rektör belirlenmesi süreci içinde değerlendirmek gerekir. Değişik modeller var. Ancak bilim yapan en alt birimleri olan anabilim daları ve bölümlerde bilimsel yeterlilik, liyakat ve tercih edilebilirlik ilkeleri bir arada düşünülebilir. Mutlaka bilimsel başarıya dayalı belirlenmiş temel ilkelerin olması bölümlerin ulus-

lararası düzeyde rekabet edebilmesi bakımında önemlidir. Yoksa şu veya bu şekle bölümün oyunu alarak sürekli birimlerin başında olmak bölümleri yerelleştirir ve bilimimizi evrensel ölçeğe taşıyamayız.

Üniversitenin olmazsa olmaz misyonu ve koşulu, bilimsel bilgiyi üretmek ve yaymaktır, bilimsel liyakat ve akademik özgürlük ortamını yaratmaktır. Üniversitelerde farklılıkların kendisini ifade edebilmesi ancak düşünce ortamının varlığında gerçekleşebilir. Ancak ne yazık ki seçim süreçleri özellikle ikinci dönem seçimi bir anda üniversite atmosferini mahalli seçim atmosferine dönüştürebilmekte ve üniversite özgürlüğü ve özerkliği zedelenebilmektedir. Yaşanan tecrübeler çok değerli, başarılı çalışmalar yapan rektörlerimizin olması bir yana, ikinci defa seçimin üniversiteleri çalıştırmadığı, akademik kadroların zayıflamasına neden olduğu, kayırmacılık ve diğer istenmeyen olaylar sık konuşulan veya eleştirilen konuların başında geliyor. Özellikle görevde olan ve kendisini iki dönem için seçilmiş varsayan rektöre, ikinci kez aday olduğunda rakipleri karşısında ayrıca haksız bir üstünlük elde etmiş olmaktadır. Üniversitelerimizde çoğunlukla dekanlık ve rektörlük seçimleri sürecinde ne yazık ki sıkıntılı dönemler yaşanmaktadır. Öğretim üyeleri seçim süreçlerini kendi üzerlerinde bir psikolojik baskı olarak görüyorlar. İkinci defa seçilme durumunun olmaması durumunda ise kimsenin akademik baskı anlamına gelecek ima veya telkinleri yaşamayacağı açıktır. Üniversitelerdeki seçim sürecinde yapılan kulisler, popülist uygulamalar öğretim üyeleri üzerinde psikolojik baskıları oluşturmaktadır. Ayrıca adaylık sürecinde yapılan vaatlerin ne yazık ki çoğunlukla tutulmadığı hepimizin yaşadığı tecrübe ile sabittir. Oluşan tarafgirlikler ve grupların zamanlarının önemli bir kısmını bu sürece ayırması neredeyse günlük siyasi polemiklere dönüşen söylemler ile uç veren verimsizlikler öğretim üyelerini rahatsız etmektedir. Çoğu kişi istemeden bu süreçlere dahil edildiği için akademik çalışmalarının sekteye uğradığını belirtmektedirler.

Neler Yapılabilir?

Yeni bir özerk yüksek öğretim yasasının çıkarılması ve üniversitenin bilimsel yeterlilik ve nitelik esasına dayalı yöneticilerini belirlemesi gerekiyor. Ancak, kısa sürede böyle bir yasanın gündemde olmaması nedeniyle acilen üniversitelerin kendi sistemlerini ortaya koymaları gerekir. Üniversitelerin küçük çıkarları için değil, ülke yararına kendilerine yüklenen sorumluluk bilinci ile davranarak en azından kendi yönetimlerini kendilerinin belirlemesi konusunda bilimsel yöntem ve model önermeleri beklenilmektedir.

Öncelikle üniversitelerin;

1. Nasıl bir üniversite istiyoruz sorusunu sormamız ve kafamızın berrak olması gerekir. Veya nasıl bir rektör istiyoruz? Tersinden, yaşanan tecrübe ile nasıl bir rektör istemiyoruz sorularının net olarak kendimize sormamız gerekiyor. Bu soruların sürekli sorulduğu ortamlarda sağlıklı adayların çıkacağı beklenilmektedir.

2. Üniversite iç enerjisini tüketmeden nasıl seçime hazırlanır? Örneğin özerk üniversitenin birinci koşulu olan ve Afrika ülkelerinde bile uygulanan, öğrenci ve diğer çalışanların eğilimi ve ne düşündüğü küçük anket çalışması ile sağlanabilir. Üniversite yasada olmamasına karşın, demokratik davranarak gayrı resmi olarak öğrenci, asistan ve çalışanların nabzı bir şekilde tutulabilir.

3. Üniversiteye yakışır, zekâsı, karakteri, insani nitelikleri, yönetme becerisi, üniversitelilik bilinci, projeleri, niteliği olan adayların kendilerini ve projelerini üniversite kamuoyuna açıklayabilmesi için kendilerine fırsat sağlanabilir. Üniversite yönetimlerinin süreklilik içinde eski ve yeni yönetimlerinin birlikte çalışarak yönetimi devrettikleri ve kurulların çalıştığını ve tek adam hegomanyasının olmadığını göstererek diğer kurumlar içinde model gösterebilirler. Gerekirse iki veya daha fazla ön seçimle en azından üniversitenin %50'sinin takdirini alan adayların önceden belirlenmesi sağlanabilir. Böylece üniversitelerin kendi içinde ağırlıklı olarak arkasında durabilecekleri bir adayını YÖK'e bildirebilir. Böyle bir durumda YÖK veya cumhurbaşkanlığının da daha düşük oy alan bir adayın atanması yerine üniversitenin tercihine değer vereceği, hatta YÖK veya cumhurbaşkanlığının da elini güçlendirecektir. Kamu üniversitelerinin kendi yöneticilerinin çok önceden belirlemesi ve eski yöneticiler ile yeni yöneticilerin birlikte çalışması için üniversitelerin kendi modellerini geliştirmesi gerekir. Mütevelli heyeti modeli kamu üniversiteleri için bu bağlamda tartışmalı ve çok zor görülüyor. Mutlak Üniversite eğilim yoklaması, YÖK değerlendirmesi ve Cumhurbaşkanı ataması için ölçütler geliştirilmeli ve belirlenen ölçütlerin liyakate ve niteliğe dayalı uygulanması da önerilebilir. Üniversite yöneticilerinin seçimi ve atanması kadar denetlenmesi de önemlidir. Yöneticilerin seçilmesi kadar nasıl denetlendiği ve görevini yerine getiremeyen yöneticilerin gerektiğinde yine ölçütlere göre görevden el çektirilmesi de gelecek açısından şimdiden düşünülmesi gerekir.

4. Türkiye'nin önünün açılması için mutlaka Yükseköğretim sisteminin yeniden yapılandırılması gerekir.

5. Yeni bir Bilim politikası oluşturulmalıdır.

6. Üniversiteler idari ve mali özerkliğe kavuşturulmalı. Üniversiteler mali özerklik sağlanmalı, üniversiteler kendi kaynaklarını yaratması adı altında yürütülen özelleştirme uygulamalarına son verilmelidir. Üniversitelerin birer iş yeri ve para kazanan kurumlar yerine, bilim yapan kurumlar olarak kamu kaynakları tarafından desteklenmeli. Üniversite mali özerkliği içinde üniversitenin harcama kolaylığı sağlanmalıdır.

7. Üniversiteler siyasal iktidarların etki alanında olmaktan çıkarılmalı ve demokratik bir yapıya kavuşturulmalı, Üniversitelerin kararları üniversite bileşenleri tarafından verilmeli ve sorumluluk da üniversiteye ait olmalıdır. Dünyadaki üniversitelerin sıralaması bu bağlamda hesap verilebilirlikle eşdeğer niteliktedir.

8. Üniversiteler Arası Kurul (ÜAK), yeniden yapılandırılarak, YÖK bir Yükseköğretim koordinasyon kurulu haline getirilmelidir.

9. Seçim yerine nitelikle seçme ilkesine uygun bir model işletilmeli, Rektör belirlemede liyakat esas olmalıdır. Bunun için de aday olabilmenin kriterleri iyi belirlenmelidir. Rektör yetkileri sınırlandırılmalı, ortak aklın üniversite yönetimlerinde söz sahibi olması için kurulların ağırlığı hissedilmelidir.

10. Üniversiteler tek tip yapıdan kurtarılarak rekabetçi bir hale getirilmeli. Üniversitelerin merkezi yönetimden vazgeçip her üniversite kendi bulunduğu coğrafyada kendine özgü nitelikleri ile gelişmelidir.

11. Üniversitelere alınacak öğrencilerin belirlendiği merkezi sınav sonuçları üzerinden her üniversitenin kendi öğrencisini seçme esnekliği sağlanmalıdır.

12. Üniversiteler kadro ve mali yönden güçlendirilmeli, kadro dağılımında yığılmalar önlenmeli ve kadro standardı getirilmelidir.

13. Üniversiteler evrensel kültürün ve eleştirel aklın gereği olan yetişmiş akademik kadroların oluşması sağlanmalıdır.

14. Bütçe tespitinde bilimsel performansa önem verilmelidir. Devlet üniversiteleri, yeni personel rejimi getirilmeli. Üniversite kendi teknik personeline ve öğretim üyesine ödeme yapabilmeli. Üniversite hocalarının onuruna ve birikimine yakışır bir maaş politikası sağlanmalıdır. Kalite yönetimi için bilimsel liyakat ve başarı ödüllendirilmelidir.

AKADEMİSYENLİK ETİĞİ

Öğr. Gör. Yusuf Tahir ALTUNCI *
Öğr. Gör. Sevim ACAR **

** Tunceli Ünv. Tunceli M.Y.O. İnşaat Teknolojisi Programı*
*** Süleyman Demirel Üniversitesi-Keçiborlu M.Y.O.*

1. GİRİŞ

Günümüz toplumlarında, demokrasinin yaşaması ve gelişmesinde üniversiteler önemli rol oynamaktadır. Değişen toplum, üniversiteyi; değişen üniversite, toplumu etkilemektedir. İşte bu yüzden, bir ülkenin kalkınması için gerekli olan mesleklerin en iyi biçimde yürütülmesini sağlayacak olan akademisyenlere önemli görevler ve sorumluluklar düşmektedir.

2. AKADEMİSYENLERDE BULUNMASI GEREKEN NİTELİKLER

2.1. ÖZELLİKLER

2.1.1. Hoşgörülü ve Sabırlı Olma: Hoşgörü, demokratik ortamın oluşturulması için gerekli olan en temel şarttır. Akademisyenin farklı görüşler karşısında hoşgörülü olması ve öğrencilere bu yönüyle örnek olması gerekir.

2.1.2. Açık Fikirli, Esnek ve Uyarlayıcı Olma: Toplumsal değişimin hızlandığı, bilim ve teknolojide dev adımların atıldığı günümüz toplumlarında, akademisyenin kendisini ve öğrencilerini geliştirebilmesi için açık fikirli, esnek ve uyarlayıcı olması gerekir.

2.1.3. Sevecen, Anlayışlı ve Esprili Olma: Espri anlayışına sahip olan akademisyenler, genellikle öğrenciler tarafından sevilir. Bu sevgi, öğrencilerin okula ve derslere karşı olumlu tutum geliştirip, başarılı olmasını sağlatır.

2.1.4. Yüksek Başarı Beklentisi: Akademisyenin beklentisi ile öğrencinin akademik yaşam tasarımı arasında yakın ilişki vardır. Akademisyenin başarı beklentisini hisseden öğrenci başarılı olacağına inanır ve kendisi hakkında olumlu akademik yaşam tasarımı geliştirir. Olumlu akademik yaşam tasarımı ise öğrencilerin okul başarısını açıklayan önemli değişkenlerden birdir. (Bloom, 1976)

2.1.5. Cesaretlendirici ve Destekleyici Olma: Cesaretlendirici ve destekleyici akademisyen, öğrencinin kendine güvenmesini, kendi kendine öğrenmesini ve olumlu akademik yaşam tasarımı geliştirmesini sağlar.

2.1.6. Genel Kültür: Temel görevi öğrenmeyi sağlamak olan akademisyenin, bu görevini yerine getirebilmesi için, içinde yaşadığı toplumu, kültürel özelikleri ile birlikte tanıması gerekir.

2.1.7. Uzmanlık Alan Bilgisi: Akademisyen kendi verdiği derslerin konularını iyi bilmeli, konu alanındaki gelişmeleri takip edebilmelidir.

2.1.8. Mesleki Beceri ve Yeterlilikler: Akademisyen, uzmanlık alanını ne kadar iyi bilirse bilsin, sahip olduğu bilgileri öğrencilerine aktaramazsa mesleğinde başarılı olamaz. Bu nedenle akademisyenin, öğretme becerisine sahip olması gerekir. Bu mesleki beceri ve yeterlilikler şunlardır:

-Öğretim sürecini planlama
-Çeşitlilik getirebilme
-Öğretim süresini etkili kullanma
-Katılımcı öğretim ortamı düzenleme
-Öğrencilerdeki gelişimi izleme

2.2. SORUMLULUKLAR

1-Bilim ve teknolojiyi insanlık yararına ve doğal dengeyi koruyacak biçimde kullanmak mesleğin temel ilkesi olarak kabul edilmelidir.

2-Bilgi ve yeteneklerini sürekli geliştirme düşüncesi ve çabasıyla hareket etmenin sorumluluğu duyulmalıdır.

3-Meslek alanı içerisindeki en iyi tasarım ve uygulama hizmetini verme sorumluluğu duyulmalıdır.

4-Yaşam boyunca ulusal ve uluslararası boyutlardaki adalet, eşitlik, özgürlük, dürüstlük, güvenilirlik, saygı ve hukuk alanlarındaki gelişim ve değişikliklerde sorumlu olunulduğu unutulmamalıdır.

5-Uzmanlık alanlarında mesleki hizmet üretmek hedef ve ilke olarak kabul edilip, çok disiplinli çalışmalarda birlikte üretme amaç edinilmelidir.

6-Mesleki davranış ilkelerine aykırı tutum ve davranışlarda, bulunulmamalıdır.

7-Mesleki bilgi, beceri ve deneyimler, toplumun ortak çıkarları; evrensel insani kazanımlar ve kültürel mirasın korunması, insan refahının gelişimi için kullanılmalıdır.

8-Toplumun ilgi alanı içinde bulunan teknik konulardaki görüşler, raporlar, konuyu yerinde ve tam anlamıyla araştırmış, incelemiş ve yeterli bir bilgi ve verilerle donanmış olarak, kişisel kaygıları bir yana bırakarak, doğru, tam ve nesnel bir biçimde açıklanmalıdır.

9-Meslektaşları ve öğrencileri de dahil olmak üzere, toplumdaki herkese adil, dürüst ve iyi niyetle davranılmalıdır.

10-Ülkenin gelişmesi için, teknolojinin, teknolojinin uygun kullanımının ve potansiyel sonuçlarının toplum tarafından anlaşılması için çaba gösterilmelidir.

11-Mesleki etkinlikler, tüm meslektaşların güvenini kazanacak bir biçimde ve mesleğin saygınlığına azami özen göstererek sürdürülmelidir.

12-Yalnızca yeterli olunan alanlarda hizmet verilmelidir.

13-Tüm meslektaşlara saygıyla yaklaşıp; haksız rekabet içinde olunmamalıdır.

14-Akademik etkinliklere mümkün olduğunca katılınmalıdır.

3.SONUÇ

Yüksek öğrenim kurumları kendi amaçlarını gerçekleştirdikleri sürece yaşarlar. Öğretim programları ise; amaçların gerçekleştirilmesi doğrultusunda tüm etkinlikleri gösterdiği için sistemin temelini oluşturmaktadır. Bu programlar ne kadar iyi yapılmış olursa olsun, programın esas uygulayıcıları akademisyenlerdir. Bu bağlamda akademisyenlerin öğrencilere iyi örnek olmaları, bunu yalnız sözle, telkinle değil, davranışları ile ortaya koymaları gerekmektedir.

Kaynaklar:

ALTUNCI, Y. T. (2009), *"Mesleki Eğitim Sorunları ve Yeni Model Arayışları"*, 1. İnşaat Mühendisliği Eğitim Sempozyumu, Antalya.

Kumbasar, N. (2003). Mühendislik Etiği ve Güçlendirme, Türkiye Mühendislik Haberleri Dergisi, Sayı 423, Ankara.

Erden, M.(1998) Öğretmenlik Mesleğine Giriş. İstanbul, Alkım Yayınları

Online-1:http://www.tmmob.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=3246&tipi=16 erişim tarihi: 11.03.2010.

KAPANIŞ OTURUMU

PROF. DR. Çetin ELMAS / *Sempozyum Genel Koordinatörü*

TES, her zaman üniversitelere ayrı bir önem vermiştir, sorunlara çözüm bulmak şeklinde çeşitli çalışmalar yapmıştır. Bu sempozyum da bunlardan biridir. Belki de türünün ilkidir. Sempozyumda sunulan tebliğler kitap halinde toplanacak, siz değerli katılımcılara ulaştırılacak. Yine burada konuşma yapan, değerli bildiriler sunan arkadaşlarımızın görüntüleri de kaydedildi, bunlar da ulaştırılacak. Bundan sonra kısmet olursa her yıl bu sempozyum yapılacak. Üniversite meselelerinin hızlanması üzerine bu sempozyumu acil olarak düzenlemek zorunda kaldık, bu nedenle bir takım eksiğimizin olduğunu biliyoruz. Gördüğümüz aksaklıkları, eksiklikleri elbirliği ile tamamlayıp, daha iyi Türk eğitim sistemi, yükseköğretim sistemi nasıl olur onun üzerinde duracağız.

Sempozyumu genel olarak toparlarsak, başlıklar halinde değerlendirirsek çok faydalı olmuştur. Çünkü bu sempozyumlardan bizim beklediğimiz şey esasen, bilimsel bütün toplantılarda olduğu gibi, hür bakış açısının ve görüşünün yansıtılmasıdır.

Genel olarak bizim yükseköğretim sistemimize baktığımızda; Bu sempozyumun başlığını Cumhuriyetimizin 100. kuruluş yıldönümünde nasıl bir vizyonumuz olacak diye koymuştuk. Gördüğüm kadarıyla hiçbir konuşmacı bir vizyon tanımlaması yapamadı, çünkü ülkemizde ve üniversitelerimizin idaresinde öyle bir şey yok. Günlük tedbirlerle, değişikliklerle yükseköğrenim sistemimiz götürülmeye çalışılıyor. Herhangi bir plan, program maalesef yok.

Biz sempozyumu çok kısa süre içinde yaptık. Ama o zaman gelen bildirilerin dahi bugün rakamları değişmiş, bildiriler güncelliğini kaybetmiş. Çünkü üniversite sayıları değişmiş. Dünyanın hiçbir yerinde böyle bir şey olmaz, böylesi ani değişiklikler olmaz.

Üniversitelerin çok sayıda açılmasından duyulan rahatsızlık dile getirildi. Türkiye'de keşke 5 bin, 10 bin tane üniversite olsa. Ancak birşey var ki; ilçeler meslek yüksek okulu kurulmasını istiyor, daha büyük ilçeler fakülte kurulmasını istiyor. Her ilde kendisine bir üniversite istiyor. Her öğrenciye

biçilen bedel 500 TL. Her gelen öğrencinin o ile ya da ilçeye aylık 500 TL katkı sağlayacağını düşünerek; burada üniversite olmalı, fakülte olmalı ya da meslek yüksekokulu istiyoruz diyor. Bakış açımız bu. Yoksa pek kimsenin bu ilin kültürü değişsin, yapısı gelişsin diye bir kaygısı yok. Eğer o ilçeye ya da o ile 400-500 tane ya da 10 bin tane turist çekebilirsek, üniversite ihtiyaçları da olmaz, böyle bir talepleri de kalmaz.

Esasen yükseköğrenimin sorunları konuşacaktık, ama ortaya çıktı ki, bu sorun ilköğretimden başlıyor, ortaöğretimde devam ediyor. Yükseköğretimde de aynı sorunlarla karşılaşıyoruz. Çünkü o sistem, birbirini besleyici sistemlerden oluşuyor. Dolayısıyla kademeleri birbirinden bağımsız düşünmek de mümkün değil. Sorunlar birbirine aktarılıyor. Mesela üniversiteye gelen çocuklar, herhangi bir ana dile sahip değil, herhangi bir dili olması gerektiği gibi konuşamıyor. Türkçe bilmiyor! Öğrenci üniversiteye gelmiş, anlattığı şeyi anlamıyor. Artık kuşak farkı oluştu. Şu söylediklerini bir kağıda yaz diye eline bir kalem kağıt verin, emin olun ki yazacak olanın sayısı yüzde 1 çıkmaz. Öğrencilerimiz kendilerini ifade edemiyorlar.

Yükseköğretimden bahsediyoruz. Geçen hafta üniversite sınavı yapıldı. 160 soru sordular baraj 16 soru. 16 soruyu yapan barajı geçiyor. Bir sistem düşünün ki, yüzde 10 başarıyı yeterli görüyor. Sözün bittiği yerdir diye düşünüyorum. Türkiye'de barajı biraz yukarı çıkarsak, neredeyse barajı geçecek kimse kalmayacak. Yükseköğretimde alınan kararlar, yapılan uygulamalar bu ülkenin her şeyini etkiliyor. Bu konuda hepimiz hemfikiriz. En basit olarak, bir katsayı meselesi yüzünden bugün mesleki ve teknik eğitim bitme noktasına gelmiştir, kalitesi düşmüştür. En son açıklanan rakamlar işsizlik oranının yüzde 14.5 olduğunu söylüyor. Ama gidip de esnaf odalarıyla, birlikleriyle ya da ticaret, sanayi odaları başkanlarıyla ya da herhangi bir iş sahibi insanla konuştuğumuz zaman onların da en büyük yakındıkları şey işlerine yarar, elinden iş gelen adam bulamaması. Demek ki mesleki eğitimdeki katsayı sorunu, işsizlik oranını bile artırıyor, Türkiye'nin rekabet gücünü kırıyor.

YÖK tarihinde sadece hakimiyet mücadelesi var. Kimsenin zaten daha iyi bir sistem peşinde olduğu yok. Herkes benim adamım gelirse YÖK devam etsin diyor. Hakimiyeti kaybeden YÖK muhalifi oluyor. Kimse doğru dürüst bir sistem getirilsin diye bir kaygı taşımıyor.

Üniversitelerdeki idari personel de ciddi sorunlarla boğuşuyor. Üniversite imkanlarından faydalanamıyor. Diğer kurumlarda her türde çalışan kurumun imkanlarından yararlanabilirken üniversitede bunu göremiyoruz. İdari personel üniversitede çalışmasına rağmen, akademik persone-

lin sahip olduğu bazı ufak tefek imkanlardan dahi faydalanamıyor. Mesela Başbakanlıkta çalışan hangi seviyede memur olursa olsun, Başbakanlıkta çalışması sebebiyle tazminat alabiliyor. Örneğin eğitim-öğretim tazminatı, sadece akademisyenlere verilmekte. Eğitim-öğretim sadece akademisyenlerden ibaret değil. Akademisyen olmazsa öğrenci ve idari personel bir işe yaramıyor, idari personel olmazsa diğerleri bir işe yaramıyor. Hepimiz birbirimize muhtaç olmamız gerekiyor. Öğrenci de olacak, diğerleri de.

En büyük sorunlardan birisi de yabancı dilde eğitim. Aynı zamanda yabancı dilin kendisi. Biz burada hep sınavlardan konuştuk. Bundan çok mağdur olan insanlar var. Çok iyi bilim adamı ama yabancı dili bilmediği için ilerleyemiyor. Yabancı dil sınavı akademisyenlerin bilimsel olarak bilgisini ölçmüyor. Yabancı dille eğitim yapılması hepten garip bir şey oluyor. Hiç kimse şunu sormuyor: Yabancı dille eğitim, yabancı dil eğitimi mi oluyor? Biz çocuklarımıza 10-15 yıl İngilizce öğretiyoruz ya da bir yabancı dil öğretiyoruz. Yabancı dili üniversitede öğretiyoruz. Öğrenci üniversiteyi bitiriyor, bir turiste rastladığı zaman postaneyi sorsa tarif edemiyor. Peki biz bu çocuklara niye zulmettik, bir sürü dersler, sınavlar. Bir yerde bir sıkıntı var, kandırmayalım birbirimizi. Elbette sorunların hepsi birbiriyle bağlantılı. Bütün konuşulanları özetlemeye kalkarsam şimdiye kadar harcadığım zamandan bir o kadar daha harcamamız gerekecek.

Netice itibariyle, bu bildirileri toparlayıp, sizlere takdim edeceğiz. Bu sempozyumun gerçekleşmesi için elbette emeği olan sizlere, katılımcılara hepinize çok teşekkür ediyorum, şükranlarımı sunuyorum. Bu toplantıyı düzenleyen Türk Eğitim-Sen'in sayın genel başkanı, merkez yönetim kurulu üyelerine hepsine teşekkür etmek istiyorum.

Bir daha ki sempozyumda görüşmek üzere, saygılar sunuyorum.

İsmail KONCUK / *Türk Eğitim-Sen Genel Başkanı*

Son derece faydalı bir sempozyumu beraberce tamamladık. Ben kendi adıma bu sempozyumdan çok yararlandığımı ifade etmek istiyorum. Program süresince, üniversitelerle, üniversite çalışanlarıyla ilgili bilgi dağarcığımda olmayan birçok konuyu da depoladım. Bu hepimiz için geçerli. Burada hocalarımız kendi alanlarıyla ilgili derinlemesine araştırmalarını ifade ederken, bizleri de o alanlarda ilgili olarak oldukça bilgilendirmiş oldular. Bu sempozyumu en önemli tarafı zaten bu.

Türk Eğitim-Sen olarak üniversitelerimize ciddi önem veriyoruz. Biz bu ülkeyi çok seviyoruz. Türk Eğitim-Sen çok farklı bir sendikacılığın adresi. Biz bu ülkeyi seviyorsak, bu ülkeye hizmet etmek zorundayız. Şimdi şu dinlediğimiz tebliğlerden sonra üniversitelerimizin içine düşürüldüğü pozisyonu daha iyi anlıyor; profesöründen doçentine, okutmanından idari personeline kadar çalışanların içinde oldukları durumu anlayınca biz üniversitelerimizde yine iyi eğitim veriyoruz diye düşünüyorum. Böyle bir anlayış olmaz. Üniversitelerde 18 bin üyeyi iyi bulmuşuz gerçekten. 160 bin personeli olan üniversitelerde şu şartlar içerisinde 18 bin cengâver insanın çıkması büyük umut verici. Hep birbirini korkutan bir anlayışla yaşayan insanlardan ne beklenebilir? Ne bekleyebiliriz? Üniversitelerimizde geleceğinden endişe eden insanlarla karşı karşıyayız. Bunların içerisinde Çetin Elmas, Mehmet Akbaş, Turgay Çakır, Hanefi Bostan, Ali Yazıcı çıkıyor. Emin olun böylesi arkadaşlarımıza madalya takmak lazım.

Değerli arkadaşlarım; biz gerçekten sendikacılığın ortak akıl hareketi olma özelliğine çok büyük önem veriyoruz. Zaman zaman sizlerin düşüncelerini alıyoruz, yazıyla soruyoruz. Mesela Mithat hocam, gurur duydum çok güzel şeyler söyledi. Bütün arkadaşları tebrik ediyorum o ayrı mesele. O üniversite sistemi ile ilgili söyledikleri son derece önemli.

YÖK bize nasıl bir üniversite sistemi istediğimize dair görüş sordu. Bir kısım arkadaşlarımızın görüşlerini de alarak, üniversiteye giriş sisteminin nasıl olması gerektiğine dair rapor hazırlayıp sunduk. Bunların içinde Mithat hocamın söyledikleri yoktu maalesef. Keşke şu görüşler bizim elimizde

olsaydı. Mesela şu var. Ortaöğretimdeki alanlar ile bölümlerin yeniden dizayn edilmesi teklifi var, ama nasıl dizayn edilmeli? Bunu herkes söylüyor. Nasıl dizayn edeceğiz? Adam şuna inanıyor. Matematikle ufku daha geniş insanlar elde ediliyor diyor. Ama Mithat Bey başka bir şey söyledi. Bunların çok ciddi şekilde tartışılması lazım.

Türkiye'de sendikalar o kadar önemli kuruluşlar haline geldi ki, bunu siyaset görüyor. Bunu medya görüyor, siyasetçi görüyor, ezmek için her şeyi yapıyor, ama çalışanlar bunu hala görmüyor. Biz diyoruz ki çalışanlar olarak üniversitelerimizde bir güç olun. Kendi mesleki problemlerinizi çözmek için güç olun.

Üç gün boyunca bir tane arkadaşımız dahi YÖK'ü övmedi. Üniversiteleri, üniversitelerdeki anlayışları övmedi, yerdi. Neyi bekliyoruz? Kurtarıcı mı bekliyoruz? Kim kurtaracak? Siz kurtaracaksınız. Zannetmeyin ki, başka birileri gelecek, kurtaracak, böyle bir şey yok. Üniversiteler içinde ülkemizin diğer meseleleri içinde bir kurtarıcı bekleme alışkanlığını terk etmek zorundayız. Bunu yapmadığınız sürece emin olun çok badireler yaşarız. Kimse gücü elinden bırakmaz, güç kadar tatlı bir şey yok. Bir makama geldiniz, oradaki imkânları kullanıyorsunuz, bu çok tatlı. İnsanın doğasında var. Getirdiğinizde onu düzeltmez, biz düzelteceğiz. Bunu teklif ediyorum. Gelin bunları düzeltelim, samimiyetle bir güç olalım. Rektörün diktatörlük anlayışıyla üniversiteleri yönetmesinden rahatsız mıyız? Kim rektör? Bir tane adam değil de kim? Onun gücü bize bağlı, hepsini değiştiririz yeter ki biz gücümüzün farkında olalım. Ama biz gücümüzün farkında değiliz.

Değerli arkadaşlarım, bu sempozyumun etkilerini bu salonla sınırlı bırakmayacağız. Sayın koordinatörümüz anlattı, bunların hepsini yerine getireceğiz. Bu sempozyumun sonuçlarını tebliğlerini, binlerce insana dağıtacağız. Birilerinin yüzüne çarpacağız. Türk Eğitim-Sen, çok fraklı bir sendika. Eylem gerekiyorsa eylem yapan bir sendika. Fikir gerekiyorsa, kafa kafaya verip, fikir üretmeye çalışan bir sendika ve temsil ettiği kesimlerin problemlerini beraberce düşünme kararlılığında, isteğinde olan bir sendika. Türk Eğitim-Sen İsmail Koncuk, Genel Merkez Yönetim Kurulu değil, Şube Başkanları da değil. Türk Eğitim-Sen hepimiziz.

Madem ki, bu ülke bir yere gidecek bu problemleri çözmeden gidemeyiz. Üniversitelerin sorunlarını çözmeden nereye gidebiliriz? İlköğretim, ortaöğretim eğitimiyle mi bu ülke bir yerlere varacak? Biz sendika olarak eylem gerekirse eylem yaparız. Kimseden korkumuz yok. YÖK'ün önüne yığılırız. 5 bin, 6 bin kişi illerden de getiririz arkadaşlarımızı, üç ayda bir eylem yaparız. YÖK Yöneticileri de "YÖK'ün önünde üç ayda ne mitingi

bu? Bunların derdi ne? Bu profesörün, doçentin, yardımcı doçentin, idari personelin derdi ne? Bu zamana kadar bir şey yapmıyordu bunlar, şimdi ne oldu?" diye sorarlar. Bunu düzeltiriz. Ama herkes bana ne dediği sürece, birilerine pas atıp, birilerinin omuzlarına yüklerse düzeltemeyiz.

Türk Eğitim-Sen Genel Merkezi adına bu sempozyumun düzenlenmesinde katkısı, emeği olan Gazi Üniversitesi öğretim üyelerinden Prof. Dr. Çetin Elmas'a teşekkür ediyorum. Düzenleme kurulu üyelerine, tertip komitesine ve Türk Eğitim-Sen Genel Eğitim ve Sosyal İşler Sekreteri Cengiz Kocakaplan'a, Genel Teşkilatlandırma Sekrekeri Talip Geylan'a, tüm genel merkez yöneticilerimize, tebliğ sunan akademisyenlere, idari personele tüm arkadaşlarımıza, oturum başkanlığı yapma nezaketini gösteren hocalarımıza, katkı sağlayan, görüşlerini sunan, zaman ayıran sizlere, şube başkanlarına canı yürekten teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

SEMPOZYUMDAN FOTOĞRAFLAR


Cumhuriyetimizin
100. Yılına Doğru
Üniversite Vizyonumuz
18 NİSAN 2010 - AKAR INTERNATIONAL HOTEL - ANKARA
başlıca vazifedir.




16-18 NİSAN 2010 - AKAR INTERNATIONAL HOTEL -
www.turkegitimsen.org.tr


TÜRK EĞİTİM-SEN


TÜRK EĞİTİM-SEN


Cumhuriyetimizin
100. Yılına Doğru
Üniversite Vizyonumuz
16-18 NİSAN 2010 - AKAR INTERNATIONAL HOTEL - ANKARA
www.turkegitimsen.org.tr
TÜRK EĞİTİM-SEN


Cumhuriyetimizin
100. Yılına Doğru
Üniversite Vizyonumuz
16-18 NİSAN 2010 - AKAR INTERNATIONAL HOTEL - ANKARA
TÜRK EĞİTİM-SEN






Üniversite Vizyonumuz


SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
ARASI İLİŞKİLER BÖLÜMÜ
















Windows xp
Professional
TÜRK EĞİTİM-SEN


ÜNİVERSİTELERİMİZİ
KALKINMASINDA BÖ
İŞADAMLARININ ROL
ALİ AKKANAT ÖRNE
Öğr.Gör. Aziz ÖZTÜRK
Öğr.Gör. Mehmet KONUK
2 0:49






Windows XP
Professional
2 22:01


İŞSİZİN İSTİHDA
VE
TÜRKİYE'NİN KAZAN
PROF. DR.
















2 22:02