

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

AKADEMİK HAREKETLİLİK

Türkiye’de Akademisyenlerin Aynı Üniversitede Yetiştirilmesi, Kadroya Yerleşmesi ve Kariyerlerinin Aynı Üniversitede Sona Ermesi Sorununa Çözüm*

Coşkun Can AKTAN¹

Prof. Dr.

Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

E-mail: ccan.aktan@deu.edu.tr

ORCID ID: 0000-0003-4294-2314

Öz

İdeal bir üniversitenin temel kolonlarından birisi olarak kabul edilen “akademik hareketlilik” Türk yükseköğretiminde bugüne değin maalesef gerçekleştirilememiştir. Ülkemizde “gerçek” anlamda bir akademik hareketlilik sözkonusu değildir; “yapay” ve “geçici” akademik hareketlilik programları yürürlükte bulunmaktadır. Bu çalışmada akademik hareketsizlik sorunu ve bu sorunun ortadan kaldırılmasına yönelik çözüm önerileri sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Akademik Hareketlilik, Akademik Mobilite, Akademik İmmobilite

Alan Tanımı: Yükseköğretim, Kurumsal Üniversite

* Bu çalışmada bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

¹ **Sorumlu Yazar:** ccan.aktan@deu.edu.tr

Atıf (APA): Aktan, C. C. (2023), Akademik Hareketlilik – Türkiye’de Akademisyenlerin Aynı Üniversitede Yetiştirilmesi, Kadroya Yerleşmesi ve Kariyerlerinin Aynı Üniversitede Sona Ermesi Sorununa Çözüm, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 15 (2): 78-90.

Lisans: Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır.

ACADEMIC MOBILITY

The Problem of the Appointment and Promotion of Academic Staff at the Same University and Policy Recommendations for Academic Mobility

Abstract

"Academic mobility", which is one of the main pillars of an ideal university, has not been realized in Turkish higher education until today. There is no "genuine" academic mobility in Turkey; currently "artificial" and "temporary" academic mobility programs are in effect. We aim to analyze the academic immobility and present solutions to this problem.

Key Words: *Academic Mobility, Academic Immobility, Academic Inertia*

JEL Codes: *A23, H75, I23*

I. GİRİŞ

Hareketsizlik ve sedanter yaşam tarzı insanın sağlığı, huzuru, neşe ve mutluluğu ve aynı zamanda evinin bereketi için uygun olmayan alışkanlık, davranış ve tutumdur. Sedanterler ve hareketsiz kalan insanlar fiziksel aktivitelerinin az olması dolayısıyla sağlık açısından pek çok risk ve hastalıklara açık olurlar. Hareketsiz bir vücutta oksijen ve enerji tüketimi azalır; kalp atışı yavaşlar, kalp kası güçsüzleşir, dolaşım ve solunum sistemi kapasitesini azaltır ve sonuçta kolesterol ve obezite riski yanısıra çok sayıda semptomlar ortaya çıkar. Oysa hareketlilik ve fiziksel aktivite içerisinde olan insanlar tıpkı işleyen demirin pas tutmaması gibi ya da çalışan ve sürekli hareket eden bir cismin daha geç bozulması gibi daha sağlıklı ve daha güçlü kalırlar. *"Tebdil-i mekânda ferahlık vardır", "yuvarlanan taş yosun tutmaz" ve "nerede hareket, orada bereket"* gibi atasözlerimiz hareketliliğin yararlarını bize anlatır.

Organizasyonlarda çalışan işgücünün sürekli aynı mekânda ve aynı işi yapması bir taraftan işde bıkkınlık, bezginlik, rahavet, atalet, çatışma, kavga, stres gibi sorunlara yol açarken diğer taraftan işgücü verimliliğinin de azalmasına neden olur. Bu sorunlar akademik organizasyonlar için de geçerlidir. Bir akademisyenin tüm akademik yaşamını aynı *"akademik habitus"* içerisinde geçirmesi hem kendi sağlığı ve huzuru açısından, hem de organizasyonel verimlilik (prodüktivite) açısından olumsuz sonuçlar doğurur.

Bu kısa çalışmamızda ideal bir üniversitenin “*sine quo non*” (olmazsa olmaz) ilkelerinden birisi olan akademik hareketlilik konusunu inceleyeceğiz. Ülkemizde üniversitelerdeki mevcut akademik immobilité ve akademik atalet konusunda değerlendirmeler yaptıktan sonra Yükseköğretim Kurulu’nun “*geçici süreli*” akademik hareketlilik programlarının yetersiz olduğuna ve bunun yerine “*gerçek*” anlamda bir akademik hareketlilik uygulamasının yürürlüğe konulması gerektiğine dair görüş ve önerilerimizi takdim edeceğiz.

II. İDEAL ÜNİVERSİTE ve “AKADEMİK HAREKETLİLİK” İLKESİ

Akademik hareketlilik, akademik özgürlük (akademik özerklik), akademik liyakat, akademik etik, akademik kalite, akademik verimlilik, akademik rekabet gibi ideal bir üniversitenin olmazsa olmaz ilkelerinden birisidir (Aktan, 2004).

İdeal üniversite ortamı yaratabilmek için eğitim-öğretim elemanlarının ve araştırmacıların farklı üniversitelerde çalışma hakkının ve imkânının var olması gerekir. Üniversiteler rekabete açık olmalı ve performansı esas alan bir sistem oluşturularak öğretim elemanlarının ve araştırmacıların kendi üniversitelerinin dışında eğitim-öğretim ve bilimsel araştırma faaliyetlerini sürdürmelerine olanak sağlanmalıdır. İdeal bir üniversite inşa etmek için akademik rekabet ve akademik hareketlilik birbirlerini tamamlayan iki önemli kolondur.

Küreselleşme trendinin ortaya çıkardığı bir gelişme olan “*yükseköğretimde uluslararasılaşma*” (internationalization) tüm dünyada öğrenci hareketliliğini yaygınlaştırmıştır. Lise eğitimini kendi ülkesinde tamamlayan öğrencilerin bir başka ülkede üniversite eğitimi alma talebi öğrenci hareketliliğini ciddi biçimde artırmıştır. Yükseköğretimde uluslararasılaşma ile birlikte lisans ve lisans-üstü eğitim diploması almaya yönelik “*derece hareketliliği*” ve bir yarı-yıl ya da bir tam akademik yıl yabancı üniversitede eğitim almaya dönük “*kredi hareketliliği*”² de yaygınlaşmıştır. Öğrenci hareketliliğini öğretim üyesi (akademisyen) hareketliliği

² Örneğin, kısa adı “*Erasmus*” olan “*EuRo pean Action Scheme for the Mobility of University Students*” olan program yükseköğretim kurumlarının iş birliğini, öğrenci ve akademisyenlerin kısa süreli olarak bu iş birliği çerçevesinde farklı ülke ve üniversitelerde deneyim kazanmasını teşvik eden bir Avrupa Birliği “*akademik hareketlilik*” projesidir. Bologna süreci, Avrupa yükseköğretim alanındaki (European Higher Education Area) akademik hareketliliği düzenlemektedir. Günümüzde, geleneksel Erasmus değişim programı farklı ülkelerden öğrencilerin kendi yaşadıkları mekândan ayrılmadan “*sanal hareketlilik*” (virtual mobility) programına katılabilmelerine de olanak sağlayan bir sisteme de izin vermiş bulunmaktadır.

(personel ders verme/araştırma yürütme hareketliliği) izlemiştir. Zaman içerisinde yükseköğretimdeki uluslararasılaşma çok daha genişlemiş ve farklı boyutlarda gelişme göstermiştir.

Akademisyenlerin yukarıya doğru terfileri ya da yükselmelerini ifade eden “*dikey akademik hareketlilik*” ya da akademisyenlerin geçici süreli yurt içinde ya da yurt dışında görev yaparak süre sonunda kendi üniversitelerine geri dönmelerini ifade eden “*geçici süreli akademik hareketlilik*” gerçek anlamda bir akademik hareketlilik anlamına gelmez. Bir üniversitede görev yapan akademisyen ile başka bir üniversitede görev yapan akademisyenin belirli bir süre için görev yerlerini gönüllü olarak değiştirmelerine izin veren bir uygulama “*iş takası*” (job swapping) olarak adlandırılır ve bu tür bir uygulama da gerçek anlamda bir akademik hareketlilik değildir. Ya da bir üniversitede görev yapan akademisyenin belirli bir süre (bir yarıyıl ya da bir akademik yıl) başka bir üniversitede ders yapmasına izin veren “*iş rotasyonu*” (job rotation) uygulaması da yine gerçek bir akademik hareketlilik olarak kabul edilemez. Ve son olarak bir akademisyenin yine belirli bir süre yurt dışında bir üniversitede ders vermesi ve/veya araştırma yapması için kendi üniversitesinden maaşlı-izinli olarak ayrılması uygulaması da gerçek anlamda bir akademik hareketlilik değildir. “*İş takası*”, “*iş rotasyonu*”, “*sabbatical görev*” gibi uygulamalar nihayetinde belirli bir süre için geçerliliği olan uygulamalardır. Bu açıklamalardan anlaşılacağı üzere akademik hareketlilik aynı zamanda “*kalıcı personel hareketliliği*” (kalıcı rotasyon) ve “*geçici personel hareketliliği*” (geçici rotasyon) olmak üzere iki ayrı kategoriye ayrılır. Geçici rotasyon hiç şüphesiz fevkalade yararlı bir uygulamadır. Biz buna ilave olarak kalıcı personel hareketliliğinin de akademik huzur ve verimlilik açısından yararlı olacağını düşünüyoruz. İdeal bir üniversitede olması gereken akademisyenlerin ilk göreve başladıkları üniversitede çakılı kalmamaları ve başka üniversitelerde kadrolarıyla birlikte çalışabilme imkânına sahip olmalarıdır.

III. TÜRKİYE’DE YÜKSEKÖĞRETİMDE AKADEMİK İMMOBİLİTE ve AKADEMİK ATALET

Üniversitelerimizin hemen tamamında yaygın olan akademik immobilité uygulamasını kısaca özetlemeye çalışalım.

Bir akademisyen bir üniversiteye araştırma görevlisi olarak giriş yapar. Kadrosunun bulunduğu³ üniversitesinde yüksek lisans ve doktora eğitimini tamamlar. Daha sonra çalıştığı anabilim dalında kendisi için bir Dr. Öğretim Üyesi (eski adıyla Yardımcı Doçent) ilanı açılır. O ilana başka üniversitelerden bir başkası başvur(a)maz! Başka üniversitelerde görev yapanlar çok isteseler de kadroya başvurmazlar; zira açılan kadroya o üniversiteden bir akademisyenin atanacağını bilirler. Üniversitelerde bu uygulamanın bir yerleşik teamül olduğunu herkes bilir ve başvurunun bir sonuç getirmeyeceğini kabul eder. Ola ki, başka bir üniversiteden başarılı bir akademisyen başvurur da sıkıntı çıkabilir riskini bertaraf etmek için “*adrese teslim*” bir akademik ilan hazırlanır. Adrese teslim ilana kadroya atanmak istenen kişinin daha önce yayınlanmış spesifik bir çalışmasının ismi de eklendiğinde dışarıdan başvuruların daha baştan önü kesilmiş olur!⁴

Özetle, biat ve itaat kültürünün hâkim olduğu bölümde kıdemli profesörlere ve makam sahibi idarecilere hürmet edildiği, en önemlisi danışmana sadakat ve itaat var olduğu sürece süreç sıkıntısız işler ve kadroya o kişi atanmış olur. Bir genç araştırma görevlisi kısa zaman içerisinde uzun yıllar yaşayacağı akademik habitusun kurallarını ve teamüllerini öğrenmiş olur. Araştırma görevlisinin özellikle tez danışmanı ve bağlı olduğu doçent ya da profesör ile olan ilişkilerini biat ve itaat temelinde sürdürmesi akademik kariyerinde sorunsuz ilerlemesi açısından önemlidir. Hiyerarşiye tam teslimiyet, emir ve talimatlara uyum, biat, itaat, sadakat, iltifat ve hatta yağcılık (dalkavukluk) akademik habitusun kültürel unsurlarıdır. Her “*homo academicus*” aslında bir “*homo hierarchicus*” olarak görev yapar; hiyerarşi ve otoriteyi tanımak zorundadır.

Dr. Öğretim üyesi akademi kariyerizmin bir diğer önemli aşaması için hazırlıklarını yapar. Prosedürleri ve formaliteleri yerine getirdikten sonra (puan toplama, atf biriktirme vs.) doçentliğe başvurur ve çok da zor olmayan bir süreç sonunda doçentlik unvanını alır. Ve daha sonra çalıştığı üniversitenin kendisi için bir doçentlik ilanı vermesini bekler. İlan yine muhtemelen adrese teslim yapılır. Adrese teslim bir ilan olmasa dahi o açılan kadroya bir başka akademisyen “*teamüllerin*

³ İstisna olarak “*Öğretim elemanı yetiştirilmesi amacıyla üniversitelerin araştırma görevlisi kadroları, araştırma veya doktora çalışmaları yaptırmak üzere başka bir üniversiteye, Yükseköğretim Kurulunca geçici olarak tahsis edilebilir.*” 2457/35.madde.

⁴ Adrese teslim akademik ilanın tüm üniversitelerde tatbik edildiğini elbette söylemiyoruz. Kaleme alma üslubumuz bu etik-dışı uygulamanın yanlışlığına olan tepkimizin bir ifadesi olarak yorumlanmalıdır.

tahakkümü” dolayısıyla başvur(a)maz! Kadroya aynı üniversitede işe başlamış ve orada yetişmiş kişi atanır.

Ve ardından süreç profesörlük için işlemeye başlar. Doçent unvanını aldıktan sonra profesör olmak için 5 yıllık bir bekleme süresi sözkonusudur. Deha ya da dahi olsanız da çok çalışıp onlarca kaliteli çalışma üretseniz de “*profesörlük*” (professoriate) makamına layık olmanız için bir 5 yıl beklemeniz gerekir! Süre tamamlandığında sizin için profesörlük kadro ilanı verilmiş olur. Birçok üniversitede bu konudaki uygulamalar kısmen şu şekilde işler: Bölüm, dekanlık ya da rektörlükten bir yetkili size jürinizde yer alabilecek isimler önermenizi ister. Gayriresmi olarak iletilen bu mesaj sonrasında profesör adayı öğretim üyesi jüride görev alabilecek kişilerin bir listesini hazırla ve bunu talep eden kişi ya da kuruma teslim eder.⁵ Akademik kariyerizmin bu son aşamasında da prosedür ve formaliteler tamamlanır ve profesörlük unvanı alınmış olur. Bu kötü gelenek ve uygulamayı “*sittinsene profesörlük*” olarak adlandırabiliriz.⁶ Profesör zorunlu emeklilik yaşına kadar bir “*öğretmen*” olarak çalışır ya da derslerinin bir kısmını kendisine bağlı olan asistanına (araştırma görevlisi) havale ederek ya da onun yardımıyla yürütür.

Türkiye’de akademik kariyerizmin abartı olmadan kabaca görüntüsü bu şekildedir. Dürüst bir akademik kimliğe sahip olan her “*homo academicus*”un yergi dolu cümlelerle özetlemeye çalıştığım yukarıdaki sürecin doğruluğunu teyid edeceği kanaatindeyim.

IV. TÜRKİYE’DE “GEÇİCİ SÜRELİ” AKADEMİK HAREKETLİLİK UYGULAMASI

İdeal bir üniversitenin temel kolonlarından birisi olarak ele aldığımız “*akademik hareketlilik*” Türk yükseköğretiminde bugüne değin maalesef gerçekleştirilememiştir. Ülkemizde “*gerçek*” anlamda bir akademik hareketlilik sözkonusu değildir; “*yapay*” ve “*geçici*” akademik hareketlilik programları yürürlükte bulunmaktadır.

⁵ Adrese teslim akademik ilanlarda olduğu gibi bu uygulamanın da tüm üniversitelerde bu şekilde tatbik edildiğini söylememiz doğru olmaz.

⁶ “*Sittinsene*” sanıldığı gibi argo bir kelime değildir. Arapça kökenli “*sittin*” (*altmış*) kelimesine dayalı olan bu kelime “*ömür boyu*”, “*sonsuzca değin*”, “*ilelebet*” anlamlarına gelmektedir. Yine Arapça kökenli “*ilâ-nihâye*” kelimesi de bu manada kullanılmaktadır.

Gerçek akademik hareketlilik bir akademisyenin başka üniversitelerde açılan kadrolara başvurabilmesi, akademik performansı esas alan bir yarışmacı ortamın bulunması ve sonuçta akademisyenin bir başka üniversitede çalışabilmesi imkânına sahip olması anlamına gelir. Ülkemizde akademik hareketlilik değil, bunun tam aksi yani “*akademik immobilité*” uygulaması sözkonusudur.

Ülkemizde Yükseköğretim Kurulu’nun yürürlüğe koyduğu Mevlana Değişim Programı ve Farabi Değişim Programı esasen “*geçici süreli akademik hareketliliği*” destekleyen Erasmus benzeri programlarıdır. Mevlana Değişim Programı, yurtiçinde eğitim veren yükseköğretim kurumları ile yurtdışında eğitim veren yükseköğretim kurumları arasında öğrenci ve öğretim elemanı değişimini mümkün kılan bir program olarak tasarlanmıştır.⁷ Farabi Değişim Programı, öğrenci veya öğretim üyelerinin bir veya iki yarıyıl süresince kendi kurumlarının dışında bir yükseköğretim kurumunda eğitim ve öğretim faaliyetlerine devam etmelerini amaçlamaktadır.⁸

Önemle ve altını çizerek belirtelim ki, yukarıda özetlediğimiz üzere akademik hareketlilik programları ülkemizde öğrenci ve öğretim üyelerinin sınırlı bir süre için eğitim-öğretim ve araştırma yapmak üzere kendi ülkeleri içinde veya dışında başka bir kuruma yapacağı ziyareti ifade eder. Ülkemizde Avrupa’da uygulaması olan Erasmus benzeri Mevlana ve Farabi değişim programları “*geçici süreli*” akademik hareketliliğe olanak sağlayan sistemlerdir.

Yükseköğretim Kurulu 2022 yılında “*Akademik Hareketlilik Projesi başlıyor*” duyurusu ile bir yeni akademik mobilite uygulamasının başlatıldığını duyurmuştur.⁹ Yükseköğretim Kurulu “*YÖK Akademik Hareketlilik Projesi*” gelişmiş üniversitelerde yetişen akademik kadronun gönüllülük esasına göre yeni kurulan üniversitelerde ders vermek üzere görevlendirilmesini amaçlamaktadır. Yükseköğretim Kurulu’na göre devlet üniversitelerinde öğretim üyesi temininde güçlük çekilen programlara destek olmak, üniversiteler arasında öğretim elemanı

⁷ Mevlana Değişim Programı yurtiçinde eğitim veren yükseköğretim kurumları ile yurtdışında eğitim veren yükseköğretim kurumları arasında öğrenci ve öğretim elemanı değişimi programıdır. Mevlana Değişim Programı kapsamındaki hareketlilik bütün dünyadaki yükseköğretim kurumlarını kapsamaktadır. Değişim programına katılmak isteyen öğretim elemanları en az 1 hafta en fazla 3 ay süreyle dünyadaki yükseköğretim kurumlarında ders vermek üzere programdan faydalanabilirler. Detaylı bilgi için bkz. <https://mevlana.yok.gov.tr/>

⁸ Detaylı bilgi için bkz. <https://farabi.yok.gov.tr/>

⁹ YÖK, Yükseköğretim Kurulu Akademik Hareketlilik Projesi başlıyor

<https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2022/yok-akademik-hareketlilik-projesi-basliyor.aspx>

hareketliliğini artırmak ve öğrencileri farklı üniversitelerin öğretim üyeleriyle buluşturmak amacıyla geliştirilen akademik hareketlilik projesi üniversiteler-arası bilgi alışverişine imkân sağlayacaktır. Yükseköğretim Kurulu sözkonusu proje ile nispeten köklü üniversitelerin yetişmiş akademik kadrosu ve birikiminin, Anadolu'daki henüz yolun başında olan üniversitelerin istifadesine sunulacağını düşünmektedir. YÖK'e göre bu uygulama sayesinde akademik kadrolarındaki gelişimi henüz tamamlayamamış üniversitelerin genç öğretim elemanları köklü üniversitelerden gelecek kıdemli akademisyenlerden yararlanma imkânı bulacaktır. Proje duyurusunda ayrıca özellikle köklü üniversitelerdeki bazı bölümlerde öğretim üyesi sayısı fazlalığından dolayı ders verme imkânı bulamayan ya da çok az sayıda derse girebilen akademisyenlere yeni kurulan üniversitelerde ders verme ve öğrencilerle daha fazla buluşma imkânı sağlanacağı ifade edilmiştir.

Tekraren ve altını çizerek ifade edelim: Türkiye'de yürürlükte bulunan Erasmus, Mevlana, Farabi değişim programlarına ilave olarak 2022 yılında açıklanan uygulamanın tamamı “gerçek” anlamda değil, “geçici” akademik hareketlilik programlarıdır. “Geçici akademik hareketlilik” öğrenciler ve öğretim üyeleri açısından bilgi, görgü, tecrübe kazanmak açısından fevkalade önemli programlardır. Burada kilit öneme sahip olan bir noktayı gözden uzak tutmamak gerekir. Bir öğretim üyesinin kısa süreli olarak yurt dışında ve/veya yurt içinde bir başka üniversitede görev yapması yararlı olmakla birlikte “gerçek” anlamda bir akademik hareketliliği ifade etmez. Bir ya da birkaç yarı yıl başka bir üniversitede görev yapan bir akademisyen süre sonunda kendi üniversitesine dönmek ve orada çalışma zorundadır. Oysa ideal üniversiteden sözediliyorsa o zaman akademisyenlerin üniversiteler arasında hareketliliğine izin veren ve bu konuda engeller çıkarmayan bir sistemin var olması gerekir.

Eğer bir ülkede bir akademisyen işe başladığı üniversitede tüm akademik kariyerini sürdürüyorsa ve tüm akademik derecelerini aynı üniversitede alıyorsa bu sağlıklı ve verimli bir üniversite sisteminin olmadığını gösterir. Ülkemizde derece ve unvanlarını almış olan akademisyenlerin ekseriyeti emekli oluncaya kadar aynı üniversitede çalışmaktadırlar. Yaklaşık yarım yüzyılı bulan bir süre aynı üniversitede görev yapmak akademik verimliliği ve akademik huzur iklimini tamamen bozan bir sistemdir. Ülkemizde bir akademisyenin ortalama 40 yaşında profesörlük unvanını aldığı düşünülürse bu kişinin 67 yaşına kadar (hatta 75 yaşına

kadar) aynı üniversitede çalışmasının ne derece vahim bir durum olduğu daha iyi anlaşılabilir.¹⁰

V. AKADEMİK İMMOBİLİTENİN OLUMSUZ SONUÇLARI

2002 yılında yayınlanan *Özlenen Üniversite, Yaşanan Üniversite* başlığını taşıyan kitabımda hararetle savunduğum “*akademik hareketlilik*” konusu üzerine ülkemizde çalışan akademisyenlerin tek bir araştırma yayınlamamış olmasını doğrusu büyük bir şaşkınlıkla karşılıyorum. Geçen 20 küsur yıl içerisinde Yükseköğretim Kurulu da maalesef gerçek akademik hareketlilik konusunda bir adım atmamıştır.

Bugün üniversitelerimizde herkesin bildiği ama çıkarına uygun olduğu için değişmesini istemediği bir “*akademik akrabalık*” (academic inbreeding)¹¹ ve sittinsene profesörlük sistemi devam etmektedir. Üniversiteye adımını atan her akademisyen akademik eğitimlerini (yüksek lisans ve doktora) kendi üniversitelerinde tamamlamakta, derecelerini aldıktan sonra aynı üniversitede kadroya atanmakta ve orada yerleşik bir hayat sürmektedirler.

Üniversitelerimizden profesör olarak emekli olmuş ya da halen bu unvanı taşıyan onlarca ya da yüzlerce profesörün doğum yerleri genellikle kendi üniversitelerdir. Orada doğmuşlar, orada büyümüşler ve orada sona doğru ilerlemektedirler. Etkin bir performans değerlendirmesinin yapılmadığı ve sürekli iş garantisi veren bir pozisyona sahip olan akademisyenler için şu sonuçlar kaçınılmaz olmaktadır:

- Rehavet ve atalet; bikkınlık, bezginlik, tükenmişlik vs.
- Çıkar çatışmaları, gruplaşmalar, hizipleşme vs.
- Daha fazla ek ders ücreti elde etmek için daha fazla sayıda ders alma kavgaları vs.

¹⁰ 2017 yılında yapılan bir yasal düzenleme profesörlere 75 yaşına kadar üniversitelerde görev yapma hakkı tanımıştır. Yükseköğretim Politikalarında Yeni YÖK adını taşıyan bir raporda yazılı şu ifadeler üzerinde fazlasıyla düşünmemiz gereken bir vizyonu yansıtmaktadır: “*Öğretim üyesi ihtiyacı sadece yeni kurulan üniversitelerimizde değil, özellikle belli alanlarda diğer üniversitelerimizde de bulunmaktadır. YÖK’ün önerisi ile Temmuz 2017 tarihli yasal düzenlemede yer alan bu imkân ile daha önce sadece az sayıdaki devlet üniversitesi için tanınan bu haktan bütün devlet üniversitelerinin yararlanması ve emekli olan öğretim üyelerinin ilgili bölümün ihtiyacı ve üniversitenin talebi üzerine 75 yaşına kadar çalışabilmesi mümkün hale geldi.*” Bkz. YÖK, 2014:21.

¹¹ Geniş anlamda akademik hareketlilikten söz ediyoruz.

- Bilime olan sevginin, şevk ve heyecanın yok olması.
- Uzun yıllar öncesinde yazılmış ders notlarının ve kitapların öğrencilere okutulması.
- Zamanla bilgi eksikliği dolayısıyla mükemmeliyetten uzaklaşma; örneğin, kendisi okumayan ve gelişmeleri yakından izlemeyen bir doçent ya da profesörün doktora danışmanlığını yaptığı bir öğrenciden daha fazlasını talep edememesi vs.
- Bulunduğu bölüm ya da anabilim dalında statükoya sarılma; dışarıdan atanması düşünülen başarılı akademisyenlere engel olma.
- Anabilim dalı başkanlığı, bölüm başkanlığı gibi makamlar için yapılan kavgalar, küslükler, ittifaklar vs.
- Aynı bölümde çok uzun yıllar bölüm başkanı olarak görev yapan öğretim üyelerinin makam ve mevkilerini suiistimal etmeleri, güç ve yetkilerini kötüye kullanmaları.

Akademik hareketlilik ile akademik verimlilik arasındaki ilişkiyi inceleyen ampirik araştırmaların hemen tamamı çok açık olarak akademik immobilitenin ve akademik akrabalığın geçerli olduğu akademik yapılarda akademik performans ve verimliliğin düşük olduğunu ortaya koymaktadır.¹² Konuyu sadece akademik üretkenlik ve verimlilik temelinde ele almak da doğru değildir. Akademik hareketsizlik (akademik immobilité) hem akademik bereketsizlik hem de akademik huzursuzluk anlamına gelir. “*Tebdili mekânda ferahlık*” sözü bu anlamda çok önemli ve değerlidir. Sedarter akademisyenlerin bıkkınlık, bezginlik ve tükenmişlikten kurtulabilmeleri ve daha huzurlu ortamda çalışabilmeleri için akademik hareketlilik fevakalade önemlidir.

¹² Akademik hareketlilik (veya akademik immobilité) ile akademik verimlilik arasındaki ilişkiyi inceleyen çok geniş bir literatürün mevcut olduğunun altını çizelim. Konu ile ilgili bizim dikkatimizi çeken bazı kaynaklar şunlardır: Cruz-Castro & Sanz-Menendez, 2010; Albarrán, Carrasco, Ruiz-Castillo, 2017; Bolli, & Schläpfer, 2015; Ejerme & Källström, 2020; Franzoni, Scellato & Stephan; 2014; Dutton, 1980; Blau, 1973; Soler, 2001; Mcgee, 1960.

VI. SONUÇ

“Yapay bir hareketlilik yaratmak, kendini kandırmak istiyordu, ama son zamanlardaki bütün tasarıları gibi bu da pek iyi gitmedi.”¹³

Stefan Zweig

Bugüne değin gerçek anlamda “*akademik hareketlilik*” hiçbir zaman Yükseköğretim Kurulu’nun gündeminde olmamıştır. Türkiye’de gerçek anlamda “*akademik hareketlilik*” konusu akademisyenlerin de ilgisini çekmemiş ve bu konuda neredeyse tek bir makale dahi kaleme alınmamıştır.¹⁴

Akademik konformizm ve akademik ataletin terk edilip gerçek anlamda akademik hareketliliği savunmak kimin umrundadır? “*Akademik rotasyon*”u savunmak kimin ilgi alanını oluşturmaktadır? Ya da siyasi ve akademik otorite akademisyenlerin akademik rotasyona güçlü bir şekilde direnç göstereceğini düşünerek bu konuda adımlar atmaktan mı çekinmektedir?

Akademik hareketlilik konusunda çözüm önerisi olarak “*atama ve yükseltme kriterlerinde açıklık ve hesap verilebilirliğe yönelik politikalar geliştirilmeli*” ve “*atamalarda liyakat ilkesi esas alınarak başka üniversitelerden mezun olmuş akademisyenler istihdam edilmeli*” şeklindeki temennilerin ve palyatif önerilerin yetersiz olduğuna inanıyorum. Geçici süreli akademik hareketlilik (Mevlana, Farabi, Erasmus programları) gibi uygulamalar yanlış olmamakla beraber akademik ataletin ve akademik verimsizliğin ciddi manada ortadan kaldırılmasına hizmet etmez.

Akademik dürüstlük ve samimiyet esas alınarak gerçek anlamda “*akademik hareketlilik*” ilkesini tesis etmeye imkân sağlayacak kurallar ve kurumlar oluşturulmalıdır. Ben diyorum ki, kendimizi kandırmayı bırakalım. Bu yapay/suni ve geçici süreli akademik hareketlilikle yetinmeyelim, gerçek anlamda bir akademik hareketlilik için adımlar atalım. Akademik statükonun “*akademik rotasyon mu geliyor?*” gürültülerine kulak asmayalım! Bu memlekette vali-kaymakam, hâkim-savcı, emniyet müdürü-polis-asker için nasıl görev yeri

¹³ Zweig, S. (2021). Bir Çöküşün Öyküsü, (çev. T. Noyan), İstanbul: Doğan Kitap, s. 12.

¹⁴ Türkçe’de konu ile ilgili bizim tespit edebildiğimiz tek makale şudur: Çiftçi, 2018. Bu makalede ülkemizde akademik istihdamda bölgesel uzmanlaşma düzeylerinin tespit edilmesiyle akademik rotasyon imkânı analiz edilmeye çalışılmıştır.

değişimleri yapılıyorsa bu akademisyenler için de yapılabilir ve yapılmalıdır.¹⁵ Akademisyenler ayrıcalığı hak eden imtiyazlı bir elit bir sınıf mensubu değildir.

Özetle ve sonuç olarak şunları ifade etmek istiyorum: Üniversitelerde yarım asır aynı mekânda çakılıp kalmış başsız çivi uygulamasına son verelim; başsız çivilerin paslanmasına izin vermeden onların başka topraklara verimlilik taşımalarına fırsat sağlayalım. Aynı üniversitede çakılıp kalmış sedanter akademisyenlerin parmaklarındaki yüzüğü çıkaralım ve bu katolik nikâh geleneğini ortadan kaldıralım.¹⁶

YAZARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazar çalışmaya tek başına katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Aktan, C.C. 2002. Özlenen Üniversite, Yaşanan Üniversite, Ankara: Yeni Türkiye Yayınları.

Aktan, C.C. 2004. “İdeal Üniversite”, içinde: C.C.Aktan (ed.). Nasıl Bir Üniversite, Sakarya: Değişim Yayınları.

Aktan, C.C. 2003. “*Profesörlük, Katolik Nikâhına Dönüşmemeli*”, Milliyet Gazetesi, 14.09.2003.

<https://www.milliyet.com.tr/gundem/profesorkluk-katolik-nik-hina-donusmemeli-263475>

¹⁵ Bu önerimiz pek tabii olarak devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanları için geçerlidir.

¹⁶ C.C.Aktan: “*Profesörlük, Katolik Nikâhına Dönüşmemeli*”, Milliyet Gazetesi, 14.09.2003. <https://www.milliyet.com.tr/gundem/profesorkluk-katolik-nik-hina-donusmemeli-263475>

Albarrán, P. & Carrasco, R., & Ruiz-Castillo, J. 2017. “Are Migrants More Productive Than Stayers? Some Evidence From A Set Of Highly Productive Academic Economists.”, *Economic Inquiry*, 55(3). 1308-1323.

Blau, P.M. 1973. *The Organization of Academic Work*. New York: John Wiley and Sons.

Bolli, T. & Schläpfer, J. 2015. “Job Mobility, Peer Effects, And Research Productivity in Economics”. *Scientometrics*, 104(3). 629-650.

Cruz-Castro, L. & Sanz-Menendez, L. 2010. “Mobility Versus Job Stability: Assessing Tenure and Productivity Outcomes”, *Research Policy*, 39. 273-278.

Çiftçi, M. 2018. “Türkiye’de Akademik İstihdamda Bölgesel Uzmanlaşma, Akademik İş Piyasası ve Öğretim Üyesi Rotasyonu”, *EKEV Akademi Dergisi*, 0 (73) , 233-262.

Dutton, J.E. 1980. *The Impact Of Inbreeding And Immobility On The Professional Role And Scholarly Performance Of Academic Scientists*. Paper Presented At The Annual Meeting Of The American Educational Research Association, Boston.

Ejermo, O. & Fassio, C., & Källström, J. 2020. “Does Mobility Across Universities Raise Scientific Productivity?”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 82(3). 603-624.

Franzoni, C., & Scellato, G., & Stephan, P. 2014. “The Mover’s Advantage: The Superior Performance Of Migrant Scientists.”, *Economics Letters*, 122(1). 89-93.

Soler, M. 2001. "How Inbreeding Affects Productivity in Europe". *Nature* 411, 132.

YÖK, 2014. *Yükseköğretim Politikalarında Yeni YÖK, 2014'ten Sonrası*, Ankara: YÖK Yayını.

Zweig, S. 2021. *Bir Çöküşün Öyküsü*, (çev. T.Noyan), İstanbul: Doğan Kitap.