

NASIL BİR YÜKSEKÖĞRETİM SİSTEMİ, NASIL BİR ÜNİVERSİTE?



*Mustafa ACAR**

Son aylarda yükseköğretim sistemine yeniden şekil verecek yeni bir YÖK Yasası için yoğun hazırlıklar yapılıyor. Bu amaçla YÖK'te, Üniversitelerarası Kurul'da (ÜAK), üniversitelerde, sendikalarda ve çeşitli sivil toplum kuruluşlarında toplantılar, paneller ve çalıştaylar yapıldı. YÖK'ün bu amaçla oluşturduğu web sayfasından bu konuda görüş bildirmek isteyen herkesin görüş ve önerileri alınıyor. Katılımcı bir anlayışla, mümkün olduğu kadar geniş bir paydaşlar topluluğunun görüşü alınarak, sürecin tamamlanması ve ülkemizin daha iyi bir yüksek öğretim sistemine kavuşturulmasının önemi ne kadar vurgulansa azdır.

Türkiye'nin yeni bir yükseköğretim sistemine geçmesini, bu çerçevede yeni bir YÖK Yasası yapılmasını gerektiren iki önemli neden var. Birincisi, 12 Eylül darbesinin ardından, olağanüstü koşullarda yapılmış, üniversiteleri birçok bakımdan baskı ve kontrol altında tutmaya yönelik mevcut yapıyı değiştirme ihtiyacı. İkincisi ise, 2023 vizyonu çerçevesinde Türkiye'nin dünyanın ilk 10 ekonomisinden biri olma hedefine ulaşma-

* Aksaray Üniversitesi Rektörü

sında üniversitelerden beklenen katkıyı verebilmesi için mevcut sistemin iyileştirilmesi ihtiyacı. Yaklaşık 780 milyar dolarlık milli gelirin 2 trilyon dolara, 10 bin dolarlık kişi başına düşen gelirin 25 bin dolara, 150 milyar dolarlık ihracatın 500 milyar dolara çıkarılması ancak bilgi ve teknoloji üreten, yaratıcı beyinleri bünyesinde toplayan, AR-GE ve inovasyon kapasitesi yüksek üniversitelerle mümkündür. Yeni yasa böyle bir yüksek öğretim sisteminin yasal zeminini oluşturmaktadır. Bu kapsamda yeni yasanın gözetmesi gereken temel ilkeler aşağıdaki şekilde sıralanabilir.

Nasıl bir yüksek öğretim sistemi?

1. ÖZGÜRLÜKÇÜ BİR SİSTEM

Üniversiteler özgürlükçü olmalıdır; düşünce, ifade ve araştırma özgürlüğünün en üst düzeyde yaşandığı mekânlar haline gelmelidir. Özgürlük, değerler skalasının en üstünde yer alan, temel değerdir. Özgürlük olmadan yaratıcılık olmaz, yenilikçilik olmaz, bireyler kendini gerçekleştiremez, yeteneklerini geliştiremez, içlerindeki potansiyeli harekete geçiremez. Özgürlük dünyada fark yaratan, olmazsa olmaz değerdir. Hayatı anlamlı kılan, iyi ile kötünün, ahlâklı ile ahlsızın, yetenekli ile yeteneksizin, çalışkan ile tembelin ortaya çıkmasını, aralarındaki farkların anlaşılmasını sağlayan, farklılıklarımızla birarada yaşamamızı mümkün kılan, yanlışlıklarımızın daha kolay fark edilmesine ve daha iyi alternatiflerin ortaya çıkmasına katkı sağlayan temel unsur özgürlüktür. Özgür olmayan üniversite, üniversite değildir. Askeri kışla disiplini ve baskısı altında tutulan bir üniversiteden bilim de, teknoloji de, bir ülkenin rekabet gücünde sıçrama yaratacak bir buluş da çıkmaz. Dolayısıyla yeni yasada mevcut sistemdeki her türlü ideolojik yönlendirme, endokrinasyon, dayatma ve kısıtlama kaldırılmalı, üniversiteler tam bir düşünce, ifade ve araştırma özgürlüğüne kavuşturulmalıdır.

2. ADEM-İ MERKEZİYETÇİ BİR SİSTEM

Adem-i merkeziyet gücün dağıtılmasıdır; yerinden yönetimdir. Düşünür Lord Acton'ın dediği gibi, "güç yozlaşma eğilimindedir; mutlak güç mutlak surette yozlaşır." Aşırı merkeziyetçi yapılar muhakkak surette yozlaşma, keyfilik, sui-istimal ve verimsizlik üretirler. Bu durum Türkiye'nin bütün yetkileri Ankara'da toplayan idari sistemi için geçerli olduğu kadar, bütün yetkileri YÖK'te toplayan yüksek öğretim sistemi için

de geçerlidir. Bu nedenle yeni sistem yetkileri önemli ölçüde üniversitelere devreden, YÖK'ü büyük ölçüde koordinasyon, uluslararası standartlara uyum ve kalite kontrol kurumu haline dönüştüren bir sistem olmalıdır. Mevcut sistem kadro aktarma ve kullanmalardan bölüm ve okul açmaya, öğrenci kontenjanlarından bütünleme sınavlarının olup olmayacağına kadar, aslında hiç de üstüne vazife olmayan konularda YÖK'ü yetkili kılan, üniversitelere çok az inisiyatif veren, aşırı merkeziyetçi bir sistemdir. Türkiye'nin idari yapısında da, yüksek öğretim sisteminde de yetkileri merkez-dışı paydaşlara devreden, yerinden yönetimi esas kabul eden, âdemi merkeziyetçi bir sisteme geçme ihtiyacı vardır. Bu yasa, böyle bir sisteme geçmek için fırsat olarak değerlendirilmelidir.

3. REKABETÇİ, DIŞA AÇIK BİR SİSTEM

Yeni yüksek öğretim sistemi özel ve yabancı üniversitelerin faaliyetine izin veren bir sistem olmalıdır. Rekabet önemli bir iktisadi kavramdır. Rekabet sayesinde kalite yükselir; maliyetler düşer; fiyat ucuzlar ve ürün çeşitliliği artar. Piyasaya girişlerin serbest olduğu, dışa açık rekabetçi sistemler her zaman alternatiflerinden daha sağlam olmuşlar, zenginlik yaratma ve refah artışına daha fazla katkıda bulunmuşlardır. Serbest piyasa sisteminin korumacı ve kumandacı sistemlere üstünlüğü büyük ölçüde, rekabetçi olması ve dışa açıklığından gelmektedir.

Aynı ilke yüksek öğretim sistemi için de geçerlidir. Bu anlamda yeni yüksek öğretim sistemi dışa açık, piyasaya girişin engellenmediği, farklı statüdeki üniversitelerin faaliyetine izin veren, rekabetçi bir sistem olmalıdır. Mevcut devlet ve vakıf üniversitelerinin yanı sıra özel üniversiteler de, yabancı üniversiteler de Türkiye'de faaliyet gösterebilmelidirler. Buna izin verilirse özel ve yabancı üniversitelerin yüksek maaşla kaliteli hocaları kendilerine çekecekleri, bunun da haksız rekabet yaratacağı yönündeki eleştirilere katılmak mümkün değildir. Bu endişeler büyük ölçüde "malının kalitesine güvenmemekten" kaynaklanmaktadır. Malının kalitesine güvenen rekabetten korkmaz. Kaliteli olmayan işletmeyi ise rekabeti engelleyerek ayakta tutmaya çalışmak sadece zaman ve kaynak israfıdır. Rekabet ortamında ayakta duramayacak olanı daha en baştan gözden çıkarmalıdır. Rekabet ve dışa açıklık sayesinde mevcut üniversiteler de kendilerine çeki-düzen verecek, ayakta kalabilmek ve öğrenci cezbede bilmek için ürettikleri hizmetin kalitesine daha fazla özen göstereceklerdir.

4. VERİMLİLİK VE PERFORMANS ODAKLI BİR SİSTEM

Yeni sistem çok çalışanı ve verimliliği ödüllendiren bir sistem olmalıdır. İnsanlar kişilik yapıları, doğuştan getirdikleri veya sonradan kazandıkları farklı karakter özellikleri gereği aynı çalışma hevesinde ve eşit verimlilikte değildir. Bir kısmı çok çalışkan, verimli, üretkendir; çalışmaktan yorulmaz, yüksünmez, bir şeyler üretmek onu heyecanlandırır. Bir kısmı ise vaziyeti idare etmeye meyyaldır, mesai öldürmeyi çok çalışmaya tercih eder. Bu durum öteki meslekler kadar üniversite öğretim üyeleri için de geçerlidir. Atalarımız "marifet iltifata tabidir" demişler; marifet ödüllendirilmediği, takdir görmediği zaman körelmekte, pörsümektedir. Çalışkanlık ve üretkenlik ödüllendirilmediği, çalışanla çalışmayana aynı maaş verildiği zaman çalışan "enayi" durumuna düşmekte, "kötü para iyi parayı kovar" ilkesi gereğince, bir süre sonra o da çalışmamaya başlamaktadır. Böylece "eşit işe eşit ücret" verelim derken tembellik ve verimsizlik teşvik edilmektedir.

Bu nedenle aynı statüdeki herkese aynı miktar maaş verilmesini öngören mevcut sistem tamamen değiştirilmeli, "eşit işe eşit ücret" değil, "eşit performansa eşit ücret" verilmelidir. Bu sistem Amerikan üniversitelerinde başarıyla uygulanmakta, aynı bölümde ve aynı statüde çalışan öğretim üyeleri bile, yaptıkları işe, çıkardıkları yayın ve uyguladıkları projelere bağlı olarak farklı maaşlarla istihdam edilmektedirler. Üniversitelerin verimini artırmak, onları daha fazla proje üretir, daha fazla ve daha yüksek nitelikte yayın yapar hale getirmek için, öğretim elemanlarına performansa dayalı, çok çalışanı ve çok üreteni ödüllendiren bir ücret-maaş sistemi getirilmelidir.

5. VERİMSİZLİĞİ CEZALANDIRAN, KALİTESİZLERİ AYIKLAYAN BİR SİSTEM

Dördüncü maddede belirtilen verimliliği ödüllendirme sisteminin tamamlayıcı bir parçası, verimsizliğin cezalandırılıp kalitesizlerin ayıklanmasıdır. Üniversiteler, çalışmayan ve üretmeyen elemanların sözleşmesine son verebilmeli, tembelleri cezalandırabilmeli, sırtındaki kamburlardan gerektiğinde kurtulabilmelidir. 2547 sayılı YÖK yasası, 657 sayılı devlet memurları yasası ve devlet personel kanununa dayalı mevcut sistem, hasbel kader üniversitede istihdam olanağı bulmuş birinin artık emekli oluncaya kadar orada kalmasını garanti eden, tembellerin ve kalitesizlerin ayıklanmasına izin vermeyen bir sistemdir. Sözleşmeli sta-

tüde olan kadrolarda bile kriterleri yerine getirmeyenlerin sözleşmesine son verildiğinde işine son verilen kişi hemen mahkemeye gitmekte, mahkemeler de "telafisi imkânsız zararlar, kazanılmış hak, vs. birtakım gerekçelerle ilgili kişiyi haklı bularak görevinin iadesine karar vermektedir. Bu anlayış ve sistemle bir kez işe girmiş herkesi, iş yapsın yapmasın, ömür boyu sırtımızda taşımak bir zorunluluk olmaktadır.

Oysa kalitesizlerin ayıklanmadığı, verimsizliğin hiçbir yaptırıma tabi tutulmadığı bir yüksek öğretim sistemiyle fark yaratılamaz; dünyanın on büyük ekonomisinden bir haline gelinemez. Sistem derhal değiştirilmeli; sözleşmeli statü gerçek anlamda benimsenmeli, sözleşmede belirtilen şartları yerine getirmeyenler üniversiteden uzaklaştırılmalıdır. Üniversiteler "darül aceze" değildir; hayır kurumu değildir; kendilerinden bilim ve teknoloji üretmesi, nitelikli insan yetiştirmesi beklenen kurumlardır. Bu nedenle vazifesinin hakkını veremeyenin işine son vermekte tereddüt edilmemelidir.

6. SAĞLAM FİNANS KAYNAKLARINA DAYALI SİSTEM

Yapılan araştırmalar yüksek öğretimin bireysel faydasının toplumsal faydasından yüksek olduğunu göstermektedir (ilk ve orta öğretimde durum tersidir). Bu bulgunun ima ettiği şey ise, yüksek öğretimin paralı olması gerektirir. "Bedava eğitim, parasız üniversite" türü Marksist-İslamcı-ulusalcı saçmalıklara prim verilmemelidir. Bunu söyleyenlerin en başta bilmeleri gereken bir temel evrensel iktisat yasası, hiçbir şeyin bedava olmadığı, her şeyin bir bedelinin olduğudur. Bilinmesi gereken ikinci husus, devletin birilerinden almadan başka birilerine hiçbir şey veremeyecek bir aygıt olduğudur. Bu çerçevede yüksek öğretim hizmeti üretmek de bedava değildir: bunun için yapılan -personel ve yatırım masraflarından oluşan- milyarlarca liralık harcamalar vardır. Şayet bu masraf yüksek öğretim hizmeti alan öğrencilerin ailelerinden alınmazsa, vergi mükelleflerinden alınacak demektir. (Zaten "devede kulak" masabesinde olan normal öğretim harçlarının da kaldırılması bu anlamda, popülist veya başka hangi kaygılarla yapılmış olursa olsun, son derece isabetsiz bir icraat olmuştur.) Bu ise yüksek öğretimin finansmanı konusunu yeniden düşünmemizi gerektirmektedir.

Yüksek öğretim sistemi, üniversitelerin performansını ödüllendiren sağlam bir finans sistemine dayanmalıdır. Devlet üniversitelerinde uygulanan -Maliye Bakanlığı ve Kalkınma Bakanlığı tarafından sağlanan

fonlara dayalı mevcut sistemi iyileştirmek için iki önerimiz vardır: 1) Eğitim-öğretim kuponuyla, üniversitelere öğrenciler üzerinden kaynak aktarılması; 2) Bankacılık sistemiyle işbirliği halinde, uzun vadeli ve düşük faizli öğrenim kredileri sunulması.

Birinci mekanizmada devlet parayı doğrudan üniversiteye değil, yüksek öğretim görmek isteyen öğrenciye "kupon" olarak verecek; öğrenci beğendiği üniversiteye kaydını yaptırarak kuponu verecek; üniversite de kuponu ibraz ederek parayı devletten tahsil edecektir. Böylece hem öğrenci devlete maliyetinin ne kadar olduğunu bilecek, "bedava eğitim" diye slogan atmanın saçmalığını görecektir; hem de üniversiteler daha fazla kaynak etmenin daha fazla öğrenci cezp etmekten geçtiğini görerek kendilerine çeki-düzen vereceklerdir. İkinci mekanizma ise pahalı okullarda okuyan veya maddi durumu yeterli olmayan başarılı öğrencilere iyi bir destek sağlayacaktır.

7. ŞEHİRLE BÜTÜNLEŞEN, SANAYİ İLE İŞBİRLİĞİ YAPAN ÜNİVERSİTE

Hükümetin son yıllarda Türkiye'ye yaptığı önemli hizmetlerden biri de her ilde bir üniversite kararıydı. Bütün sorunlarına rağmen her ilde bir üniversite olması yüksek öğretimin yurt sathına yayılması ve başka türlü üniversite okuma şansına sahip olmayacak gençlerimizin bu imkâna kavuşturulması bakımından gayet isabetlidir. Şimdi sıra bu üniversitelerin buldukları şehirlerle bütünleşme ve sanayi ile işbirliği yapmaya gelmiştir. Her üniversite şehrin tarihsel ve kültürel zenginliklerini ortaya koyacak araştırmalar yapmak, şehrin çehresini değiştirecek bilimsel, kültürel, sanatsal, edebi ve entellektüel faaliyetlere imza atmak; sanayi ile en üst düzeyde işbirliği yapmak durumundadır. Bu hizmetlerin başarıyla yerine getirilebilmesi için üniversiteler hem parasal kaynaklar, hem de laboratuvar ve araştırma merkezleri yönünden desteklenmelidir.

8. YÖNETİMDE YETKİ-SORUMLULUK DENGESİ GÖZETEN BİR SİSTEM

Bir yönetimin başarılı olabilmesi için temel şartlardan biri, yetki-sorumluluk dengesidir. Bu kural her kurum için geçerli olduğu kadar, üniversite için de geçerlidir. Bu çerçevede üniversitelerde Rektör ekibiyle gelip ekibiyle gitmelidir. Mevcut sistemde Rektör birlikte çalışacağı dekanları, genel sekreteri ve genel sekreter yardımcılarını ve daire başkanlarını

kendisi atayamamakta; bir kısmı YÖK tarafından atanan (dekanlar), bir kısmı ise "çakılı" kadrolarda "emekli oluncaya kadar" görev yapan idarecilerle çalışmak zorunda kalmaktadır. Oysa üniversitede olan-biten her şeyden son tahlilde rektör sorumludur. Rektörün başta mali mevzuat olmak üzere her konunun uzmanı olmasına imkân yoktur. Çoğu kez daire başkanları ve genel sekreter gibi idari görevlilerin hazırladığı belgelere imza atmak durumundadır. Art niyetli veya ehil olmayan kişilerin yapacağı usule uygun olmayan işlemler rektörün başını derde sokma potansiyeli taşımaktadır. Kendi atamadığı, yeterince tanımadığı ve güvenmediği elemanlarla çalışmak zorunda kalan rektörün, bu kişilerin yaptığı işlemlerden sorumlu tutulması adil değildir. Bu nedenle rektörün ekibiyle gelip ekibiyle gitmesine imkân tanınmalı, rektörün görev süresi sona erince kritik konumdaki idari görevlilerin de görevi otomatik olarak sona ermeli, yeni gelen rektör kendi ekibini kurabilmelidir.

Bu arada, rektörlerle ilgili olarak kamuoyunda sık sık gündeme gelen bazı popüler mitlerin aydınlatılmasında da yarar vardır. En başta rektörlerin birer "derebeyi" olduğu doğru değildir. Maalesef 28 Şubat sürecinde rektörlere yaptırılan bazı hukuksuz icraatlar, bunlara o dönemde yargının da destek olması böyle bir efsanenin doğmasına yol açmıştır. Kadro talebinde bulunma inisiyatifi dışında rektörün keyfi olarak karar verebildiği hemen hiçbir şey yoktur. İdarecileri YÖK atamakta, memurlar KPSS sınavıyla Maliye Bakanlığı tarafından atanmakta, akademik personel ise ALES, KPDS, mezuniyet notu ve yapılacak yazılı sınavlardan alınacak puanlara göre, mevzuatın öngördüğü kurallar çerçevesinde yapılmaktadır. İhaleler vb. parasal icraatlar da yine mali mevzuata göre yapılmaktadır.

İkinci bir mit, rektörlerin 20-30 bin lira gibi "anormal" bir aylık gelire sahip olduklarıdır. Bu konuda üniversiteden üniversiteye büyük fark vardır. Ankara ve İstanbul gibi büyük kentlerdeki, döner sermaye gelirleri yüksek birkaç kıdemli üniversite için bu iddia doğru olabilir. Oysa Tıp Fakültesi ve kayda değer bir döner sermaye geliri olmayan, çoğu genç yaşta taşra üniversitelerinin rektörleri profesör maaşına ek olarak 700 lira civarında bir makam tazminatı almaktadır. (Dolayısıyla tipik bir rektörün aylık geliri 30 bin lira değil, 6 bin liranın bile altındadır. İdari görevlerinin yoğunluğu nedeniyle derse de giremeyen rektörler ek ders ücreti de alamadıklarından, bazen derse giren normal bir profesör kadar bile gelir elde edememektedir.) İdari sorumlulukları ve mesai yoğunlukları hemen hemen aynı iken büyük şehirlerdeki üniversitelerin rek-

törleri ile taşra üniversitelerinin rektörleri arasında çok büyük farkların olması da ayrı bir garabet olup, düzeltilmeye muhtaçtır.

9. ÜST YÖNETİMİN SEÇİMLE DEĞİL, ATAMAYLA BELİRLENDİĞİ BİR SİSTEM

Rektör ve öteki üst düzey yöneticilerin seçimle değil, objektif-ölçülebilir kriterlere göre atamayla belirlendiği bir sistem, mevcut sistemden çok daha tercihe değer bir sistemdir. Mevcut sisteme göre rektör atamasından önce öğretim üyelerinin (yardımcı doçent, doçent ve profesörler) oy kullandıkları bir seçim yapılmakta; en çok oyu alan altı kişiden üçü YÖK tarafından elenmekte; kalan üçünden biri Cumhurbaşkanı tarafından atanmaktadır. Esasen sistem 1 oy alan birinin bile atanmasına imkân veren (nitekim geçmişte bunun örnekleri görülmüştür) bir sistem olup seçim sonuçları belirleyici değildir. Buna rağmen rektörlük seçimleri hemen her üniversitede büyük gerginliklere, kavga-gürültülere, "belden aşağı vurma"lara, ideolojik kamplaşmalara sebep olmakta; büyük bir zaman, enerji ve kaynak israfına yol açmaktadır. Oy verecek akademisyenler adayların vizyon, deneyim ve projelerinden çok siyasi yelpazenin neresinde yer aldığı ve "kimin adamı" olduğuyula ilgilenmektedirler. Seçim sathı mailine girildikten sonra deney, araştırma, makale, yayın faaliyetlerinin yerini toplantı, seçim propagandası, seçmen ziyaretleri, rakipleri karalama kampanyaları almaktadır. Bu zorlu badireyi atlaman bazı rektörler de atandıktan sonra kendisine destek veremeyenlere hayatı zorlaştırmakta, kısaca seçimden çok önce başlayan gerginlik seçimden epey sonra da devam etmektedir.

Bu garabete son vermenin yolu, rektör ve üst düzey yöneticilerin seçimle değil, atamayla belirlenmesidir. Üniversite siyaset meydanı değildir; üniversiteye üst yönetici seçmekle seçim sandığıyla iktidara gelecek parti seçmenin hiçbir ilişkisi yoktur. Demokrasilerde siyasi iktidar seçimlerle belirlenir; oysa hiçbir ileri demokratik ülkede üniversite rektörü seçimle işbaşına getirilmez. Nasıl ki bir devlet kurumu olan Tapu Kadastro Genel Müdürlüğü'nün üst yöneticisi kadastro memurlarının oylarıyla belirlenmiyorsa, devlet üniversitelerinin rektörleri de birer devlet memuru konumunda olan akademisyenlerin oylarıyla belirlenmemelidir. Bizim önerimiz; YÖK tarafından belirlenecek objektif, ölçülebilir kriterlere göre adaylar YÖK'e başvurmalı, kriterleri sağlayan adaylardan biri YÖK Başkanı veya Cumhurbaşkanı tarafından atanmalı; rektör de kendi çalışacağı ekibi kendisi belirlemelidir.

10. AKADEMİSYENLİĞİN SAYGIN VE CAZİP MESLEK OLDUĞU BİR SİSTEM

Bugün akademisyenlik genç ve parlak beyinler için cazip bir meslek değildir. Bunun en önemli nedeni akademisyenlerin kazancının cazip olmamasıdır. Üniversitelerden mezun olan en zeki gençler ya özel sektöre gitmekte, ya da ücret yönünden üniversiteye kıyasla çok daha cazip olan üst kurullara veya öteki bürokratik kurumlara yönelmektedir. Akademisyenliğin ilk basamağı olan araştırma görevliliğini çoğunlukla, yukarıda sayılan kurumlarda istihdam şansı bulamayan gençler tercih etmektedir.

Oysa Türkiye'nin 2023 vizyonunda belirlenen hedeflere ulaşmak icatlar, buluşlar, yenilikler ve entelektüel sıçramalarla mümkündür. Bu ise ülkenin en yetenekli, en parlak beyinlerinin üniversiteye çekilmesiyle başarılabilir. Bunun ise bir bedeli vardır: özlük hakları, maddi imkânlar ve saygınlık açısından akademisyenliği ve araştırmacılığı bir numaralı meslek haline getirmek. Rivayete göre Selçuklu Sultanı, büyük vezirine "ne kadar aylık istersin?" diye sormuş; cevap, "medresenin en sıradan müderrisininki kadar olsa yeter" olmuş! Oysa bugün durum bunun tam tersidir; bürokrasinin her kademesi bugün üniversiteden daha caziptir. Hükümetin üniversiteye ve akademisyenlere bakışı oldukça sorundur; ODTÜ'deki olaylar değerlendirilirken dile getirilen, "...böyle akademisyen olsa ne olur, olmasa ne olur" cümlesi, esasen üniversiteye siyasetin bakışıyla ilgili önemli implikasyonlar taşıyan bir cümledir. Son on yılda kamu kurumlarının tümünde yapılan ücret-maaş iyileştirmeleri üniversitelerden esirgenmiştir. Bu bakış açısı değiştirilmedikçe üniversitelerin durumunu iyileştirmek mümkün değildir. Yeni YÖK yasası bu yaklaşımın kökten değiştirilmesi, ilme ve ilim adamına gereken değerin verilmesi Türkiye'nin geleceği için son derece önemlidir.

Öğretim üyeliği mesleğini zeki ve yetenekli beyinler için cazip hale getiren bir sistem, üniversitelerimizin kalitesini artıracak, bilgi ve teknoloji üretim kapasitelerini artıracak, ülkemizin itibarlı ve istikrarlı bir dünya devleti olma sürecine de ciddi katkı yapacaktır. ▽

