

ABD ve Türkiye Yükseköğretim Sisteminde Akademik Personelin İstihdamı, Terfi Uygulamaları Ve Türkiye Yükseköğretim Sistemi İçin Bazı Öneriler

Cemalettin İpek

Doç. Dr., Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

Enes Gök

Yrd. Doç. Dr., Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

Giriş

Türkiye yükseköğretim sisteminde akademik unvanlar okutmanlık, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, yardımcı doçent, doçent ve profesör doktor şeklinde sıralanmaktadır. Araştırma görevliliği akademik kariyerin ilk basamağını oluşturmakta ve bu görev akademik kariyer için tercih edilmektedir. Oysa ABD’de akademik kariyer kaygısı olmadan da araştırma görevlisi istihdam edilmektedir. Türkiye’de akademik personelin, özellikle de araştırma görevlilerinin işe alınması ve yükseltilmesi konuları yıllardır tartışıla gelmektedir. Bir başka tartışma ise öğretim üyeliğine yükseltilme konusunda yapılmaktadır. Öğretim üyeliğine yapılan atamalarda daha çok akademik başarı ve yayın kriteri esas alınmakta, atanacak kişinin post-doktora yapıp yapmadığı, daha önce akademik bir tecrübesinin (araştırma görevliliği, okutmanlık, öğretim görevliliği vb.) olup olmadığı gibi kriterler dikkate alınmamaktadır. ABD de ise, üniversiteye veya alana göre değişmekle birlikte, genelde adaylardan hazırlamaları istenilen başvuru dosyalarında eğitim öğretim, araştırma ve yönetim faaliyetlerindeki tecrübeleri ve bu alandaki kariyer hedefleri dikkate alınmaktadır. Türkiye yükseköğretim sisteminde, her ne kadar bazı üniversiteler kendine has bazı kriterler belirlemiş olsalar da, genelde doktorasını bitirmiş birisi hemen yardımcı

doçentlik kadrosuna başvurabilmektedir. Benzer tartışmalar diğer akademik unvanların verilmesi konusunda da yapılabilmektedir.

Bütün bu tartışmalar Türkiye yükseköğretim sisteminde yeniden yapılanma tartışmalarını da beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda, Türkiye yükseköğretim sistemindeki yeniden yapılanma tartışmalarında diğer ülkelerdeki uygulamaların incelenmesi önem arz etmektedir. Bu düşünceden hareketle kaleme alınan bu makalede, ABD yükseköğretim sisteminde akademik unvan ve dereceler ile akademik personelin istihdamı, Türkiye yükseköğretim sistemi ile karşılaştırmalı olarak ele alınmaktadır.

Makalede, öncelikle ABD yükseköğretim sisteminde akademik personelin işe alınması ve yükselmesi uygulamaları ele alınmaktadır. Bu amaçla ABD yükseköğretim sisteminde akademik personelin istihdamı, akademik unvan ve dereceler, ödül, terfi ve değerlendirme uygulamaları incelenmiştir. YÖK tarafından öğretim üyeleri için sağlanan yurtdışı araştırma bursu kapsamında, 01 Temmuz-30 Eylül 2013 tarihleri arasında üç aylık sürede ABD Pittsburgh Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitimde Uluslararası Araştırmalar Enstitüsünde yürütülen araştırma sırasında, elde edilen bulgular doğrultusunda, Türkiye’de yeniden yapılandırılma tartışmaları gündemde olan yükseköğretim sistemi konusunda bazı öneriler geliştirilmiştir.¹

Makalede ihtiyaç duyulan veriler belge taraması ve kurum ziyaretleri yoluyla yapılan gözlem ve görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Bu kapsamda, farklı üniversitelerde görev yapmakta olan bazı akademik ve idari personel ziyaret edilerek görüşmeler yapılmıştır. Araştırmada gerek belge taraması, gerekse görüşmelerden elde edilen veriler, ABD yükseköğretim sisteminde akademik derece ve unvanlar, akademik personelin istihdamı ve yükseltme kriter ve uygulamaları kapsamında değerlendirilerek raporlaştırılmıştır.

ABD Yükseköğretim Sisteminde Akademik Unvanlar

ABD yükseköğretim sisteminde YÖK tarzı federal seviyede merkezi bir kurumun olmadığı düşünüldüğünde, eyaletten eyalete ve üniversiteden üniversiteye değişen farklı uygulamaların olduğu görülmektedir. Böyle çok merkezli bir sistemde, akademik unvan ve görevlerin çeşitliliği de ön plana çıkmaktadır.¹ ABD yükseköğretim sisteminde kullanılan akademik unvanlarla ilgili yaptığı araştırmada çok sayıda farklı akademik unvan belirlemiş ve 800 den fazla unvandan oluşan bir akademik unvan sözlüğü de hazırlamıştır. Araştırmacıya göre, 800 den fazla bulunan ve açıklamalar doğrultusunda ilave 1000 tane daha unvan çıkarılabileceği düşünüldüğünde, bu unvanların hangi statüye sahip oldukları çok açık ve net değildir. Ama

¹ Shamos, M.I., Handbook of Academic Titles, 2012

temelde akademik olarak üç farklı unvan ön plana çıkmaktadır. Bunlar yardımcı doçent (assistant professor), doçent (associate professor) ve professor (full professor) unvanlarıdır. Bazı üniversitelerde bu sıralamaya dördüncü olarak okutman (instructor) da eklenebilmektedir. Bu tarz bir kademe (rank) esasına dayalı sıralama dışında ayrıca statüye göre (devamlı ya da diğerleri) ya da görev alanına göre (öğretim, klinik, araştırma vb.) sıralamalar yapılabilmekte, bazen de bu unvanların başına onursal sıfatlar (distinguished: seçkin, lord: beyefendi bv.) da eklenebilmektedir.² Bu sınıflamaların farklı kullanımları da bazen karmaşıklıklara neden olabilmektedir. ABD’de, Türkiye’deki araştırma görevliliği pozisyonuna denk gelebilecek şekilde istihdam edilen diğer bir grup da asistanlar olarak ifade edilebilir. Temelde ABD yükseköğretim sisteminde fonksiyona göre üç farklı tür asistandan bahsetmek mümkündür. Bunlar, öğretim asistanı (teaching assistant), araştırma asistanı (research assistant) ile idari ve danışmanlık alanlarında çalışan asistanlardır. Post-doktora öğrencileri (post-doctoral fellows) de bu kapsamda görev yapmaktadır.

Araştırma Görevliliği

ABD yükseköğretim sisteminde, lisansüstü eğitim programları genelde öğrencilerini gelecekteki akademisyenlik rollerine hazırlamakta, akademik kariyer için ilk sosyalleşme veya hazırlık süreci lisansüstü eğitim deneyimi ile başlamaktadır. Bu deneyimde, lisansüstü öğrencilerin lisansüstü öğrenci rolleri, akademik yaşam ve meslek ile belirli disiplin ya da alanlar gibi birçok konuda sosyalleşmeleri söz konusudur. Bu deneyim ABD yükseköğretim sisteminde akademik kariyerin ilk basamağı olarak değerlendirilmektedir. Bu kapsamda lisansüstü öğrencilerden bazıları öğretim üyelerine lisans programlarında öğretim asistanı (teaching assistant) olarak yardımcı olurlarken, bazıları da araştırma asistanı (research assistants) olarak destek sağlamaktadırlar. Araştırma görevlilerinin üniversitelere bu şekilde yaptıkları katkı küçümsenemeyecek düzeydedir.³

Türkiye yükseköğretim sisteminde eğitim öğretim ve bilimsel faaliyetlerde öğretim üyelerine yardımcı olan akademik personel araştırma görevlisi olarak adlandırılmaktadır. Söz konusu yardımcı akademik personel ABD’de asistan olarak adlandırılmakta ve araştırma görevlileri (research assistant) yardımcı akademik personelin sadece bir grubunu oluşturmaktadır. ABD yükseköğretim sisteminde asistanlar için, yukarıda da ifade edildiği gibi, araştırma, eğitim-öğretim ve idari faaliyetler gibi farklı görev tanımları bulunmaktadır. Örneğin Washington Üniversitesi (2011), bünyesindeki asistanlık pozisyonlarını üç kategoriye ayırmıştır: (1) Öğretim Asistanı (eğitim-öğretim, laboratuvar ve sınav hizmetlerinden sorumlu), (2)

2 Shamos, M.I., Handbook of Academic Titles, 2012

3 Austin, 2002

Araştırma Asistanı (eğitim-öğretim faaliyetleriyle ilişkisi olmayan, sadece araştırma projelerinde görev alan), (3) personel araştırmacı (danışmanlık ve yönetim tarzı işlerden sorumlu araştırmacılar). Üniversitelerin sınıflandırma ve isimlendirmeleri farklı olsa bile, ABD yükseköğretim sisteminde asistanlar genelde bu üç kategori altında değerlendirilebilir. Türkiye yükseköğretim sisteminde ise yardımcı akademik personel araştırma görevlisi olarak adlandırılmakta, bu personel için belirli bir görev tanımı yapılmamasının yanında, bir araştırma görevlisinden öğretim üyelerine her üç alanda da (araştırma, eğitim-öğretim ve idari faaliyetler) yardımcı olmaları beklenmektedir. Makalenin bundan sonraki kısmında, yardımcı akademik personel ABD için asistan, Türkiye için ise araştırma görevlisi olarak ifade edilecektir.

ABD yükseköğretim sisteminde asistanlık pozisyonunun nitelik açısından daha iyi anlaşılabilmesi için, üniversitelere öğrenci kabul sürecinin bilinmesinde fayda vardır. Öğrenci kabulü lisans düzeyinden başlayarak özellikle lisansüstü düzeyde çok kapsamlı bir süreç sonucunda gerçekleştirilmektedir. Örneğin lisans düzeyinde üniversiteye girişte merkezi sınavdan alınan puan ve lise mezuniyet ortalamasının yanında niyet mektubu (statement paper), CV ve aday öğrencinin lise öğrenimi sırasında katılmış olduğu sosyo-kültürel etkinlikleri ile katıldığı gönüllü hizmetlere ilişkin katılım belgelerinin yer aldığı dosya temel kriter olarak alınmaktadır. Başvurular arasında öncelikle kontenjan dikkate alınarak merkezi sınav puanı ve mezuniyet ortalamasına göre ön eleme yapılmakta, daha sonra kalan dosyalar üzerinden değerlendirme yapılmaktadır. Lisansüstü (graduate level) düzeyde ise merkezi sınavdan alınan puan, uluslararası öğrenciler için ayrıca TOEFL puanı, referans mektubu ve mülakat şartı aranmaktadır. Bu iş için birimlerde öğrenci kabul komisyonu oluşturulmaktadır. Bu süreçte, başvuru yapılan akademik anabilim dalları, üniversite bünyesinde bulunan lisansüstü eğitimden sorumlu idari ofisler (office of the graduate school), gerektiğinde de uluslararası öğrenci ofisleri tam bir uyum içerisinde çalışmaktadırlar. Örneğin, başvuruların lisansüstü eğitimden sorumlu idari ofisler tarafından alınan üniversitelerde, aday öğrencilerin dosyaları öncelikle genel şartlar açısından bu ofislerde incelenmekte ve yeterli görülmeyen dosyalar ilgili akademik birimlere ulaşmadan buralarda elenebilmektedir. Bu tarz bir seçim süreci, asistanlık pozisyonunda çalışacak öğrencilerin bu pozisyona gelmeden önce geçirdikleri aşamalar hakkında bilgi vermektedir. Ayrıca, asistanlık pozisyonunun türüne ve bulundukları üniversitelere göre farklılaşan ek aşamalardan geçmektedirler.

ABD yükseköğretim sisteminde asistanlar genelde lisansüstü öğrenciler arasından seçilmektedir. Bununla birlikte, bazen lisans öğrencilerinden de asistan olarak yararlanılmaktadır. Genelde Öğretim Asistanları Doktora Programlarına kayıtlı öğrenciler arasından seçilmektedir. Bu seçim sürecinde, öğretim üyesinin kendi araştırma asistanını seçebildiği durumların

yanında, bölüm bazında yapılan ilanlarla da asistan adayları belirli kriterlere (niyet mektubu, referans mektubu, mülakat, sözlü ve yazılı sınavlar) göre değerlendirilmektedir. Asistanlar için genelde haftalık 20 saati geçmeyecek şekilde görev tanımı yapılmakta; ayrıca asistanlar lisansüstü eğitim ücretinden/harcından muaf tutulmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken noktalardan biri de, bu tarz pozisyonların genellikle kısa dönemli (9 ay, 1 yıl, 2 yıl, vb.) olması ve sözleşme esaslarına göre düzenlenmiş olmasıdır. Asistan öğrencilerin maaşları üniversite bünyesinde, pozisyonun türüne göre farklı kaynaklardan sağlanabilmektedir. Genelde asistan maaşlarının sağlanabildiği 4 kaynaktan bahsetmek mümkündür. Bunlar öğretim üyelerinin elinde bulunan araştırma bütçeleri (research grant), kurum bütçesi (üniversite, fakülte veya enstitü bütçeleri), öğretim üyesi kariyer destek bütçesi (tenure⁴ durumundaki öğretim üyelerine tahsis edilen araştırmacılar için) ve burslar (fellowships) olarak sıralanabilir.

Yukarıda da belirtildiği gibi, ABD yükseköğretim sisteminde asistanlar bazen lisans öğrencileri (3 ve 4. sınıflar) arasından da seçilebilmektedir. Bu durumda iki farklı uygulama söz konusudur: (1) Öğrenciler belirli bir kredi karşılığı bu görevi üstlenebilmektedir. Bu görev onların CV lerine önemli bir nitelik katmaktadır. Bu yolu tercih eden öğrencilerin söz konusu krediye ilişkin harçları birlikte çalıştıkları öğretim üyeleri tarafından (granttan) ödenmektedir. (2) Öğrenciler haftalık saat ücreti karşılığı çalışarak derste öğretim elemanlarına yardımcı olup, ödev ve sınav kâğıdı değerlendirmektedirler. Ayrıca öğrencilerle haftanın belirli günlerinde, önceden belirlenmiş saatlerde bir araya gelerek, onlara problem çözümü ve uygulama gibi konularda yardımcı olmakta, ya da öğretim üyelerine araştırmalarında yardımcı (veri girişi gibi) olmaktadırlar. Bu kapsamda görev yapan asistanlara haftalık çalışma sürelerine bağlı olarak belirli bir ücret ödenmektedir; örneğin bu öğrenciler saati 20 dolar olarak hafta da 10 saat çalışabilmektedirler.

Üniversiteden üniversiteye farklılık göstermekle birlikte, asistan olarak istihdam edilen öğrencilerin temelde görev tanımları istihdam türlerine göre değişiklik göstermekte ve birbirinden gözle görülür şekilde farklılaşmaktadır. Örneğin, Rochester Teknoloji Enstitüsü (2013) kayıtlarına göre istihdam edilen genel anlamdaki üç tür asistanlık pozisyonları ve ilişkili görev alanları aşağıdaki gibidir:

a) Lisansüstü Asistan Öğrenci (Graduate Student Assistant): Veri kaydı ve analizi, Sunum hazırlama, web tasarımı, Etkinlik hazırlama, Lisans öğrenci danışmanlığı, çalışan lisans öğrencisi danışmanlığı, proje ekibine katılım, reklam, aday öğrenci katılımı, kampus turları, öğrenci oryantasyonu, bilgisayar laboratuvarı görevi, öğretim üyesi proje asistanlı-

4 ABD yükseköğretim sisteminde, öğretim üyelerinin muhatap oldukları tenure uygulaması, makalenin ileriki bölümlerinde açıklanmaktadır.

ğı, literatür tarama, uzaktan eğitim sistem yöneticiliği, öğretim üyesi ders asistanlığı (materyal-sunu hazırlama).

b) Lisansüstü Öğrenci Araştırmacı (Graduate Student Researcher): Öğretim üyesi gözetiminde bağımsız araştırma yapma, literatür çalışmalarına katılım, veri analizi, test/deney tasarlama, öğretim üyesine laboratuvar asistanlığı, bitirilen araştırma sonuçlarının yayınlanmasında ortak yazarlık

c) Öğretim Asistanı (Teaching Assistant): Laboratuvar düzenleme ve yönetme, tartışma seansı yönetme, online ders platformuna ("MyCourses") materyal (makale-kitap bölümü) yükleme, öğrencilerle iletişim (yazılı ve sözlü), öğrenci ödevleri değerlendirme, öğrenci danışmanlığı, ofis saati uygulaması, ders işlenişinde yardım ve haftalık 4 saatlik ders anlatımı.

Görüldüğü gibi, ABD yükseköğretim sisteminde asistanlar farklı şekillerde istihdam edilmekte ve farklı görev tanımları ve sınırları içerisinde görevlerini icra etmektedirler.

Yardımcı Doçentlik

ABD yükseköğretim sisteminde yardımcı doçentler (Assistant Professor) doktora eğitimini tamamlayanlar arasından istihdam edilmektedir. Doktora Eğitimini tamamlayan birisi, belirli bir süre başka bir üniversitede çalışmadan aynı birimde yardımcı doçentlik kadrosuna başvuramaktadır. Birimlerdeki yardımcı doçent ihtiyacı bölüm başkanlıklarınca dekanlığa iletilmektedir. Başvuru kriterleri Federal Eğitim Bakanlığı'nın (Department of Education) temel kriterleri dikkate alınarak bölümlerce belirlenmekte, ihtiyaç ve kriterler duyuru için basında ilan edilmektedir. Başvuru dosyaları üzerinde genelde yayın kriterine göre bir ön eleme yapılmaktadır. Ön eleme sonunda seçilen dosyalar üzerinde, genelde üçü bölümden, biri fakülteden olmak üzere dört kişilik bir komisyon (işe alma komisyonu) tarafından en iyi dosyalar belirlenmektedir. Üniversiteden üniversiteye değişmekle birlikte, komisyon üyelerinin bazıları başka üniversitelerden davet edilebilmekte, dışarıdan gelecek komisyon üyeleri bazı durumlarda adaylar tarafından verilen listelerden de oluşturulabilmektedir. Seçilen dosyalar üzerinde (örneğin 10-12 dosya) komisyon üyelerince daha ayrıntılı inceleme başlatılmaktadır. Genelde her bir boş kontenjan için üç aday mülakata çağrılmaktadır.

Değerlendirmede adayların eğitim-öğretim, araştırma ve hizmet (idari görevler) faaliyetleri olmak üzere üç temel kriter esas alınmaktadır. Tabi bu değerlendirmelerdeki ağırlıklar, üniversitenin araştırma ağırlıklı ya da eğitim-öğretim ağırlıklı üniversite olup olmamasına göre veya başka faktörlere göre de değişiklikler gösterebilmektedir. Mülakata çağrılan adaylar 2-3 gün süreyle ayrı ayrı misafir edilmekte, adayların geliş gidiş ve konaklama masrafları fakülte tarafından karşılanmaktadır. Bu süre için-

de adaylardan bilimsel bir çalışmasını (bilimsel yayın veya tez) fakültede sunmaları, gerek duyulursa örnek bir ders anlatmaları istenmektedir. Bu sunumlarda dinleyicilere (fakültedeki tüm akademik personelin katılımı beklenir) değerlendirme/gözlem formu dağıtılıp doldurmaları istenmektedir. Bu formları da dikkate alan komisyon, her bir boş kontenjan için iki adayı birinci ve ikinci sıraya koyarak ilgili akademik birimin yöneticisine (Dekana) sunmaktadır. Sunum ve mülakatlar dışında, adayların farklı öğrenci grupları ile görüşmeleri de sağlanabilmektedir.

ABD yükseköğretim sisteminde yardımcı doçentler genelde tenure-track olarak bilinen bir sözleşme ile göreve başlamaktadır. Doçentlik süreci de bu sözleşmeyle birlikte başlamaktadır. Üniversiteden üniversiteye değişmekle birlikte yardımcı doçentler genelde beşinci yılın sonunda doçentlik unvanına sahip olabilmektedirler. Amerikan Üniversite Profesörleri Birliği'nin halen geçerli olan 1940 tarihli beyannamesinde, tenure kararı için öğretim üyesine tahsis edilen deneme süresinin (probationary period) 7 yılı aşmaması ve en geç bu sürenin bitiminde tenure kararının verilmesi⁵ tavsiye edilmektedir. Tenure-track sözleşmesi yapmış olan yardımcı doçentler eğitim-öğretim (teaching tenure-track assistant professor) ve araştırma (Research tenure-track assistant professor) ağırlıklı olarak iki farklı şekilde görev yapabilmektedirler. Ayrıca işletme ve iktisat gibi bazı alanlarda her iki görevi de birlikte yürüten yardımcı doçentler (standart tenure-track assistant professor); tıp, hukuk, eğitim ve benzeri profesyoneller yetiştiren alanlarda ise klinik yardımcı doçentler (clinical tenure-track assistant professor) de istihdam edilebilmektedir.

ABD yükseköğretim sisteminde her yıl sözleşme yenilemek zorunda olan yardımcı doçentler her eğitim öğretim yılında ortalama 5 derse girmektedirler. Bu derslerin dağılımı genelde güz ve bahar yarıyılında 2'şer ders, yaz döneminde 1 ders şeklinde olmaktadır. Bunun yanında Yardımcı doçentlerden her yıl bilimsel yayın/makale yapmaları da beklenmektedir. Yayın şartını gerçekleştiremeyen yardımcı doçentlere fazladan derse girerek bu açığı telafi etme şansı tanınmaktadır. Fakülteye yardımcı doçent olarak atanan birisi ilk üç yılın sonunda ayrıntılı bir değerlendirmeye tabi tutularak, uygun görülenlerin tenure-track sözleşmeleri devam ettirilmektedir. Genelde yüzeysel/formalite yapılan bu değerlendirmede adayların çoğu yoluna devam etmektedirler. Ancak adaya tenure sözleşme hakkı verilip verilmeyeceğine 6. yılda yapılan değerlendirmede karar verilmektedir. Altıncı yılın sonunda yapılan değerlendirme sonucunda adaya hem doçentlik unvanı hem de tenure sözleşme hakkı birlikte verilebileceği gibi, doçentlik unvanı verilip tenure sözleşmesi yapmak için 2-3 yıl daha ek süre tanınabilmektedir. Bazı durumlarda da önce doçent olarak atanan öğretim üyeleri daha sonradan tenure güvencesine kavuşmaktadırlar.

5 (AAUP, 1940 Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure with 1970 Interpretive Comments 2006)

Doçentlik

ABD yükseköğretim sisteminde akademik personele doçentlik (Associate Professor) unvanı genelde tenure pozisyonu ile birlikte verilmektedir. Ancak bazı yükseköğretim kurumlarında adaya sürenin sonunda doçentlik unvanı verilip tenure sözleşmesi yapabilmesi için biraz daha ek süre tanınabilmektedir. Hatta bazı kurumlarda (Caltech ve Princeton üniversiteleri gibi) tenure sözleşmesi yapmaya hak kazanmış akademik personele doçentlik unvanı yerine doğrudan profesör (Full-professor) unvanı verilebilmektedir. Yukarıda da belirtildiği gibi, ABD yükseköğretim sisteminde tenure-track sözleşme süresi üniversiteden üniversiteye farklılık göstermektedir. Genelde 5-9 yıl arası süren bu süreç sonunda oluşturulan komisyon tarafından yapılan değerlendirme sonunda başarılı bulunan adaya ya tenure sözleşmesi yapma hakkı tanınmakta, başarılı bulunmazsa ya 1-2 yıl daha ek süre tanınmakta ya da sözleşmesi sona erdirilmektedir. Tenure değerlendirme süreci aşağıda akademik terfi değerlendirmesi başlığı altında daha geniş olarak açıklanmaktadır.

ABD yükseköğretim sisteminde tenure sözleşme hakkını elde eden akademik personel (doçentler) sözleşmeli statüden daimi statüye geçerler. Bir başka ifadeyle, tenure sözleşmesi yapan doçentler iş garantisine (emekliliğe kadar kesintisiz istihdam) sahip olurlar. Ancak, bu statüde çalışan doçentler alacakları ücretin (maaşın) belirlenmesi için yıllık performans değerlendirmesine tabi tutulurlar.

Full-profesörlük

ABD yükseköğretim sisteminde doçent olarak görev yapmakta olan akademik personel, üniversiteden üniversiteye değişen belli bir sürenin sonunda Full-profesörlük unvanı için, tenure sürecine benzer ayrı bir değerlendirme sürecinden geçerler. Yukarıda doçentlik başlığı altında da açıklandığı gibi, Caltech ve Princeton üniversiteleri gibi bazı kurumlarda tenure sözleşmesi yapmaya hak kazanmış olan bir yardımcı doçente doçentlik unvanı yerine doğrudan Full-professorluk unvanı verilebilmektedir.

ABD yükseköğretim sisteminde doçentlik kadrosundan Full-profesörlük kadrosuna geçiş için Türkiye’de olduğu gibi boş kadro bulunması zorunluluğu bulunmamaktadır. Diğer bir ifade ile akademik yükselmeye boş kadro olup olmamasından ziyade, akademik nitelik ön plana çıkmaktadır. Bu durum yardımcı doçentlik ve doçentlik kadroları için de geçerlidir. Türkiye’de ise, kadro sıkıntısı nedeniyle, doktorasını almış bir akademisyen görevine yıllarca araştırma görevlisi olarak devam edebilmekte; doçentlik sınavını geçmesi durumunda da yine araştırma görevlisi olarak kalabilmektedir. Aynı durum, yardımcı doçentlik kadrosundan doçentlik kadrosuna ve doçentlik kadrosundan profesörlük kadrosuna geçişlerde de yaşanabilmektedir. ABD yükseköğretim sisteminde doçentlik unvanında olduğu gibi,

bir üniversite tarafından verilen full-profesörlük unvanı da genelde diğer üniversitelerce kabul edilmektedir. Bununla birlikte, uygulamada pek rastlanmasa da teorik olarak, bir akademisyenin başka bir üniversiteyle daha düşük unvanla sözleşme yapması mümkün görülmektedir.

ABD’de bazı üniversitelerde full-professorler için ayrıcalıklı bir kadro söz konusu olabilmektedir (chaired professor). Üniversitenin bilimsel yayın faaliyetlerine katkı yapması beklenen bu profesörlere, üniversite tarafından daha çok proje teşviki ve daha çok araştırma görevlisi istihdam etme hakkı gibi ayrıcalıklı imkân tanınabilmektedir.

ABD Yükseköğretim Sisteminde Akademik Personelin İstihdam Şekilleri

ABD yükseköğretim sisteminde akademik personelin istihdamı 3R olarak sembolize edilen işe alma (recruitment), işte tutma (retention) ve emekli etme (retirement) olmak üzere birbirini izleyen üç süreçte gerçekleşmektedir.⁶Akademik personelin çok farklı şekillerde istihdam edildikleri görülmektedir. Bu istihdam şekilleri farklı kriterlere göre sınıflandırılabilir. Akademik personel çalışma şekillerine göre tam zamanlı (full-time faculty) ve kısmi zamanlı (part-time faculty) olarak iki guruba ayrılırken, sözleşme sürelerine göre daimi statüde çalışanlar (tenured faculty) ve sözleşmeli çalışanlar (non-tenure) olmak üzere yine iki guruba ayrılabilirler. ABD yükseköğretim sisteminde bir akademik personelin daimi statüde sözleşme yapabilmesi için tenure-track denen ve üniversiteden üniversiteye süresi 5 yıl ile dokuz yıl arasında değişen bir değerlendirme sürecinden geçmesi gerekir. Genelde tenure-track ve tenured akademik personel tam zamanlı görev yaparlarken, non-tenure akademik personel sözleşmeye bağlı olarak, tam zamanlı ya da kısmi zamanlı olarak görev yapabilmektedirler.

Amerika Birleşik Devletleri yükseköğretim sisteminde, non-tenure (koşullu/şartlı öğretim elemanı) dediğimiz pozisyon genel bir ifade olup tenure dışındaki hemen hemen bütün akademik personel pozisyonlarını içine alır. Bunlar yardımcı öğretim üyeleri, doktora sonrası araştırmacıları, öğretim görevlileri/asistanları, klinik öğretim üyeleri, non-tenure-track öğretim üyeleri, eğitmenler ve diğer geçici öğretim üyeliği pozisyonlarıdır. (URL-3). Non-tenure-track öğretim üyeliği bu koşullu akademik personel pozisyonlarından bir kısmını ihtiva eder. Non-tenure-track pozisyonu genel anlamda bir çeşit koşullu öğretim üyesi pozisyonu olup, ağırlıklı olarak ders veren ve öğrenci danışmanlıklarıyla meşgul olan ve unvanı ne olursa olsun daimi öğretim üyeliğine yani tenure pozisyonuna ulaştırmayan öğ-

6 Clark ve Ma, Jennifer, Recruitment, retention and retirement in higher education; building and managing the faculty of the future, 2005

retim üyeliği pozisyonlarını ifade eder ⁷. Burada dikkat edilmesi gereken en önemli nokta, ABD üniversitelerindeki öğretim üyeliği pozisyonlarının hemen hemen tamamının kontratlarla ilişkilendirilmiş sözleşmeli pozisyonlar olmalarıdır. Bu nedenle tenure pozisyonu akademik personelin görev teminatı, özlük hakları ve akademik özgürlüğü gibi konularda hayati önem taşımakta ve akademisyenler arasında öncelikle bu pozisyon tercih edilmektedir.

ABD yükseköğretim sisteminde non-tenure akademisyenler farklı uygulamalarla, farklı şartlar altında çalışabilmektedirler. Örneğin⁸:

- Tam zamanlı ya da kısmi zamanlı (part-time) olarak,
- Sözleşmesiz, sınırlı ya da sınırsız sözleşmeli olarak,
- Ücretlerini/maaşlarını farklı fonlardan alarak,
- Sabit bir iş yükü ile ya da üniversitenin talebine göre dönemden döneme değişen iş yükleri ile.

ABD yükseköğretim sisteminde son zamanlarda non-tenure-track öğretim elamanı pozisyonlarında ciddi artışlar gözlenmektedir ⁹. Örneğin 1987 yılından 2003 yılı arasında tenure olan öğretim üyelerinin tenure olmayanlara oranı yüzde 15 azalmıştır¹⁰.

Son zamanlarda ABD yükseköğretim sisteminde tenure pozisyonunda yer alan akademisyen sayısının azalmasında etkili olan faktörlerden biri üniversiteler için part-time ya da sözleşmeli akademik personel istihdamının daha ekonomik olmasıdır. Bunun yanında son yıllarda online programların sayısındaki artış da tenure pozisyonundaki akademisyen sayısının azalmasında bir başka etken olmuştur¹¹. ABD yükseköğretim sisteminde non-tenure akademik personel sayısındaki artışın başlıca nedenleri aşağıdaki gibi özetlenmektedir¹²:

- 7 August, L., Hollenshead, C., Waltman, J. & Miller, J., Non Tenure Track Faculty: The Landscape at U.S. Institutions of Higher Education: Executive Summary, Center for the Education of Women, University of Michigan; 2006
- 8 August, L., Hollenshead, C., Waltman, J. & Miller, J., Non Tenure Track Faculty: The Landscape at U.S. Institutions of Higher Education: Executive Summary, Center for the Education of Women, University of Michigan; 2006
- 9 Baldwin R and Chronister J, Teaching Without Tenure: Policies and Practices for a New Era. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 2002; Ehrenberg, R. G., & Zhang, L., Do tenured and tenure-track faculty matter? *Journal of Human Resources*, 40(3), 647–659. 2005; August & Others, Non Tenure Track Faculty: The Landscape at U.S. Institutions of Higher Education: Executive Summary, Center for the Education of Women, University of Michigan; 2006
- 10 August & Others, Non Tenure Track Faculty: The Landscape at U.S. Institutions of Higher Education: Executive Summary, Center for the Education of Women, University of Michigan; 2006
- 11 Cameron, M., Faculty tenure in academe: the evolution, benefits and implications of an important tradition, *Journal of Student Affairs at New York University*, 2010, VI, 1-11.
- 12 August & Others, Non Tenure Track Faculty: The Landscape at U.S. Institutions of Higher Education: Executive Summary, Center for the Education of Women, University of Michigan;

1. Üniversiteye giren öğrenci sayılarındaki büyük artış,
2. Non-tenure akademisyenlerin ücret ve maliyetlerinin düşük olması,
3. Parasal sıkıntıların üniversite yöneticilerini tenure pozisyonu yerine non-tenure akademisyen istihdam etmeye yönlendirmesi,
4. Non-tenure akademik personelin müfredatla ilgili konularda daha esnek olması.

Son yıllarda yapılan araştırmalarda, maaş yetersizlikleri, özlük hakları ve iş güvencesi eksiklikleri non-tenure-track öğretim üyelerinin başlıca problemleri ¹³olarak gösterilmekle birlikte, non-tenure-track personel sayısındaki artışın eğitim kalitesi üzerindeki etkileri de araştırılmaktadır. Ehrenberg ve Zhang'ın (2005) araştırma sonuçlarına göre, bir okuldaki non-tenure-track öğretim üyesi oranı ile okulu tamamlayan öğrenci oranları arasında ters ilişki gözlenmektedir. Araştırmada ayrıca, yüksek lisans seviyesinde eğitim veren bir üniversitede, yarı zamanlı çalışan öğretim üyesi oranındaki 10 derecelik artışın, mezuniyet oranlarında 3 derecelik bir düşüşle; tam zamanlı non-tenure-track öğretim üyesi oranındaki 10 derecelik artışın ise mezuniyet oranlarında 4,4 derecelik bir düşüşle ilişkili olduğu saptanmıştır¹⁴.

Tenure Sistemi

Daha önce de değinildiği gibi, ABD yükseköğretim sisteminde akademik unvanlar, yardımcı doçentlik (Assistant Professor), doçentlik (Associate Professor) ve profesörlük (Professor) olmak üzere üç düzeyde sıralanmıştır. Genelde yardımcı doçentler ile doçentler her iki yılda bir, profesörler ise üç yılda bir performans değerlendirmesine tabi tutulurlar. Ancak akademik personel, performans değerlendirmesinin yanında, süreçte iç ve dış değerlendirmecilerin yer aldığı terfi değerlendirmesine de tabidirler¹⁵. Terfi değerlendirmesinde akademik personel araştırma faaliyetleri, eğitim-öğretim faaliyetleri ve idari hizmet olmak üzere üç boyutta değerlendirilmektedir.

ABD'de çalışanlarına iş garantisi (tenure uygulaması) sağlayan birkaç sektörden biri de eğitimdir (URL-1). 1913 yılında Johns Hopkins Üniversitesinde bir grup profesör, ülke genelinde tanınmış bazı profesörlerin üniversiteden atılması üzerine bir duyuru yayınlayarak, üniversitelerde çalışanları, bu gibi haksızlıklarla mücadele etme amacıyla bir dernek

2006, 2

13 Purcell, 2007

14 Ehrenberg, R. G., & Zhang, L., Do tenured and tenure-track faculty matter? *Journal of Human Resources*, 40(3), 647-659. 2005

15 Gonzales, C., Liu, Y., and Shu, X., The faculty promotion and merit system in China and the United States: the cases of Wuhan University and the University of California, Davis, CSHE Research & Occasional Paper Series, 2012

kurmaya davet etmiştir. Söz konusu derneğin kurulmasıyla bir yandan üniversite personelinin üniversiteden uzaklaştırılırken göz önünde bulundurulması gereken ilkelerin belirlenmesi, diğer yandan da derneğin üniversiteden uzaklaştırma işlemi üzerinde inceleme yapma yetkisine sahip olması amaçlanmıştır¹⁶.

Dünyada ilk tenure uygulaması ortaçağı Avrupa'sında, üniversite personelinin üniversite dışında monark ve dini otoritelerin üniversitelere yönelik nahoş müdahalelerinden koruma amacıyla kurulan lonca teşkilatlarına dayandırılmaktadır. Günümüzdeki şekli ile tenure sistemi ABD'de 20. yüzyılın başlarında American Association of University Professors (AAUP) tarafından oluşturulmuştur¹⁷. ABD'de ise ilk defa 1800'lü yılların başlarında Harvard Kolejinin sınırsız süreyle akademik personel atama yapması ile birlikte tenure sisteminin başladığı görülmektedir. 1913 yılına gelindiğinde Johns Hopkins Üniversitesi'nden 18 profesör bir araya gelip bir mektup yazarak diğer profesörleri yeni kurdukları derneğe üye olmaya davet etmişlerdir. Söz konusu profesörler bu derneği mesleklerini toplumsal baskılara karşı korumak amacıyla kurmuşlardır. Bundan iki yıl sonra, 600 akademisyen bir araya gelerek Amerikan Profesörleri Derneği'ni (The American Association of University Professors: AAUP) kurmuşlardır. Bu dernek 1915 yılında resmi akademik tenure sistemini destekleyici şekilde haklı sebeple işten atılmanın ilkelerini açıklamıştır¹⁸.

Akademik özgürlüğü sağlamaya yönelik olarak geliştirilmiş olan tenure sistemi kısaca, akademik personelin herhangi bir haklı sebep olmadan yönetimin kötü muamelesine uğrayıp işten atılmasını önlemek amacıyla geliştirilmiştir. Bu uygulamada akademik personeli istihdam eden kurumla personel arasında sürekli istihdama (daimi statüye) yönelik bir sözleşme yapılmaktadır. Bu sisteme göre, tenure sözleşmesi yapan bir akademik personeli kurumu, olağanüstü ekonomik krizler dışında, sadece yüz kızartıcı suç gibi sebeplerle işten atılabilmektedir (URL-1). Dolayısıyla, tenure sözleşmesini hayat boyu bir iş garantisi olarak görmekten ziyade, haksız sebeplerle işten atılmaya karşı kendini savunma hakkı olarak görmek daha doğru olacaktır; örneğin, ABD'de her yıl tenure pozisyonunda çalışan akademisyenlerin % 2'si belirli sebeplerle görevden alınmaktadır¹⁹.

Tenure sistemi, başlangıçta akademik personelin üniversiteden atılmalarının önüne geçerek, akademik özgürlüğü korumak amacıyla ortaya çıkmıştır (URL-1). Akademik özgürlük, akademisyenlerin eğitim-öğretim ve araştırma konusunda kimin neyi nasıl yapacağı konusunda nihai karara

16 Park, S., Sine, W. D. & Tolbert, P. S., Professions, organizations and institutions: Tenure systems in colleges and universities [Electronic version]. Retrieved [07.08.2013], from Cornell University, 2010

17 A.g.e.

18 Cameron, M., Faculty tenure in academe: the evolution, benefits and implications of an important tradition, Journal of Student Affairs at New York University, 2010, VI, 1-11.

19 NEA, The Truth About Tenure in Higher Education, 2014

sahip olmasını gerektirir²⁰. Bu bağlamda tenure sistemi, bir yandan üniversiteleri yetenekli bireyler için bir cazibe merkezi haline getirmeyi, bir yandan da üniversite personeline fikir özgürlüğü sağlamayı amaçlamaktadır²¹.

Akademik özgürlük, üniversite personelinin eğitim faaliyetlerinde politik, dini veya ideolojik eğilimlerinden dolayı kurumsal baskı ya da tehdide maruz kalmadan aşağıdaki haklara, aynı zamanda sorumluluklara sahip olması anlamına gelmektedir²²:

1. Araştırma konusunu seçerek araştırma ve profesyonel görüşlerini sunma hakkına sahiptir; aynı zamanda mesai arkadaşları ve kurum görevlilerince değerlendirilme sorumluluğu vardır.

2. Öğretme hakkına sahiptir ancak eğitsel amaçları gerçekleştirme ve öğrencilerin haysiyetine/değerlerine (dignity) saygı duyma sorumluluğu vardır.

3. Toplumu ilgilendiren konularda konuşma ve örgütlenme hakkına sahiptir; buna karşın bir fikri savunma ile bilim yapmayı birbirinden ayırma sorumluluğu vardır.

4. Görev yaptığı eğitim kurumunun, eğitsel politika ve öncelikleri konusunda görüş bildirme hakkına sahiptir; öte yandan meslektaşlarına saygı duyma ve kurumunu dışarıdaki yanlış anlamalara karşı koruma sorumluluğu vardır.

ABD yükseköğretim kurumlarında tenure sistemi 1940'lerden sonra kurumsal hale gelmiştir²³. 1940 yılında Amerikan Üniversite Profesörleri Derneği (AAUP) ile Amerikan Kolejleri Derneği tarafından Akademik Özgürlük ve Tenure İlkeleri Beyanı (*Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure*) onaylamıştır. Tenure sistemi o zamandan bu yana akademisyenlerin araştırma ve öğretim faaliyetlerini yürütmelerini ve kurum dışında siyasi faaliyetlerini sürdürmelerini sağlayan bir sistem olarak destek bulmuştur ²⁴Amerikan Üniversite Profesörleri Derneği Akademik Özgürlük ve Tenure İlkeleri Beyanında, tenure sistemi ile akademik personelin eğitim öğretim, araştırma ve okul dışı faaliyetlerinde özgür olmasını

20 McPherson, M., S. and Schapiro M., O., Tenure issues in higher education, Journal of Economic Perspectives, 13(1), 85-98, 1999

21 Park, S., Sine, W. D. & Tolbert, P. S., Professions, organizations and institutions: Tenure systems in colleges and universities [Electronic version]. Retrieved [07.08.2013], from Cornell University, 2010

22 Cameron, M., Faculty tenure in academe: the evolution, benefits and implications of an important tradition, Journal of Student Affairs at New York University, 2010, VI, 1-11.

23 Park, S., Sine, W. D. & Tolbert, P. S., Professions, organizations and institutions: Tenure systems in colleges and universities [Electronic version]. Retrieved [07.08.2013], from Cornell University, 2010

24 McPherson, M., S. and Schapiro M., O., Tenure issues in higher education, Journal of Economic Perspectives, 13(1), 85-98, 1999

ve onlar için bu mesleği cazip hale getirecek ekonomik güvence sağlanmasını amaçlamıştır.²⁵

Amerikan Üniversite Profesörleri Derneği 1940 yılında ayrıca tenure sistemi ile ilgili olarak aşağıdaki ilkeleri önermiştir²⁶:

- Akademik tenure deneme süresi 7 yıl olmalı,
- Akademik personelin, olağan üstü ekonomik krizler dışında, haklı sebepler (adequate cause) olmaksızın işine son verilmemeli,
- İşten çıkartılan profesöre, gerekçesi yazılı olarak bildirilmeli ve kendini savunma hakkı tanınmalı.

ABD yükseköğretim sisteminde bir akademik personelin tenure sözleşmesi yapabilmesi için tenure-track denen bir süreçte eğitim-öğretim, araştırma ve idari hizmet alanlarında liyakatini ispatlaması gerekmektedir (URL-1). Genelde yardımcı doçentlikle başlayan bu süreç üniversiteden üniversiteye bağlı olarak 5 ile 9 yıl arasında değişmektedir. Bu süreç sonunda Doçentlik unvanı almaya hak kazanan akademik personel bağlı bulunduğu üniversite ile tenure sözleşmesi (daimi statü) yapmaktadır. Bir akademik personelin tenure pozisyonunda sözleşme yapabilmesi için sınıf içi eğitim-öğretim faaliyetlerinin yanında bölgesel, ulusal ve uluslararası düzeylerde bilimsel yayınlar yapması gerekmektedir.²⁷

Özetle tenure sisteminin, akademik özgürlüğü koruma ve nitelikli akademisyenleri üniversiteye çekme olmak üzere iki temel işlevi vardır. Bir akademisyenin öğrettikleri ya da yazdıkları bazı şeyler gerek yöneticiler, gerekse kurum dışındaki bazı kişi ve çevreler tarafından kabul görmeyebilir. Tenure sistemi bu gibi durumdaki akademisyenlere, işten atılmalarını engellediği için iş güvencesi sağlamaktadır (URL-1).

Başlangıçta tenure sistemi ile akademisyenlerin, üniversite dışında açıkladıkları fikirlere karşı korunması amaçlanırken; bu koruma daha sonra genişleyerek akademisyenlerin sınıf içinde söylediklerini de kapsamaya başlamıştır. Sonuç olarak bu sistem akademisyenlere nasıl düşünmeleri gerektiğine göre değil, özgür düşüncelerine göre öğretme hakkı sağlamıştır. Zaten Amerikan Üniversite Profesörleri Derneği, Akademik Özgürlük ve Tenure İlkeleri Beyanında akademik özgürlüğün hem öğretim hem de araştırma faaliyetleri için gerekli olduğunu, çünkü araştırma özgürlüğünün gerçeklerin ortaya çıkmasına katkı sağladığını; öğretme özgürlüğünün ise bir yandan akademisyenin öğretme hakkını, diğer yandan da öğrencilerin öğrenme hakkını koruduğunu ifade etmiştir (URL-1).

1940 yılında duyurulan tenure beyanı akademisyenlere sağladığı hak ve

25 Chemerinsky, E., Is tenure necessary to protect academic freedom?, 1997

26 Cameron, M., Faculty tenure in academe: the evolution, benefits and implications of an important tradition, Journal of Student Affairs at New York University, 2010, VI, 1-11.

27 A.g.e.

özgürlüklerin yanında onlar için bazı sınırlamalar da getirmiştir (URL-1):

- Araştırmalar, maddi dönütü olabilmesi için, kurum yönetiminin anlayışına uygun seçilmelidir.
- Akademisyenler, derslerde dersin konusuyla çelişecek şeyleri anlatmamaya özen göstermelidirler.
- Akademisyenler, kamuoyunun kendileri ve kurumları hakkında konuşacaklarının farkında olmalı, bu nedenle her zaman doğruyu söylemeli, itidalli davranmalı, diğerlerinin fikirlerine saygı duymalı ve her söylediklerinin, kurumu bağlamayacağını farkında olmalıdırlar.

ABD yükseköğretim sisteminde tenure sistemi, akademisyenler için akademik pozisyonları cazip hale getirmekle birlikte, aynı zamanda bazı açılardan eleştirilmektedir (URL-1):

1. Tenure sisteminin iş garantisi sağlamak için pahalı bir yol olduğu; bu pozisyonun genelde mevcut işlerini kaybetmiş ve başka işverenlerden teklif almayan akademisyenler tarafından talep edildiği ifade edilmektedir. Ayrıca, nitelikli profesörlerin çoğunun iş güvencesi endişesi yoktur ve her zaman iş bulabilirler.

2. Tenure sistemi aslında, değişen şartlar sonucunda yetersiz ya da etkisiz hale gelen akademisyenler için bir iş güvencesidir.

3. Tenure sisteminin sağladığı iş garantisi, akademik ihtiyaçlar zamanla değişeceğinden, kaynakların yeniden dağılımını zorlaştırmaktadır.

Tenure pozisyonunun, akademik personelin lehine tek taraflı bir sözleşme olduğu, akademik personelin daimi statüde çalışmaya hak kazandığı halde, buna karşılık çalıştığı kuruma gerekli bağlılığı göstermediği ifade edilmektedir. Öte yandan, tenure sisteminin non-tenure akademisyenlerde kuruma karşı güvensizlik oluşturduğu, ayrıca tenure sözleşmesi yapan akademisyenlerin eğitim öğretim faaliyetlerine yeterince zaman ayırmadığı dile getirilmektedir (URL-1).

Tenure sisteminin pahalı bir uygulama oluşu nedeniyle zamanla üniversiteler tenure-track pozisyonları yerine non-tenure ya da part-time pozisyonlarını yaygın olarak kullanmaya başlamışlardır. Öte yandan bazı eğitim kurumları, bazı uyumsuz (marginal) akademik personellerin işine son verebilmek için post-tenure değerlendirme uygulaması başlatmışlardır. Ayrıca bazı kurumlar tenure sistemi yerine uzun dönem iş sözleşmesi uygulamasını devreye sokmuşlardır (URL-1).

Tenur sistemi üzerine yapılan eleştirilerden biri de tenure sözleşmesi yapan akademisyenlerin ağırlığı araştırma ve toplumsal hizmete verdikleri, öğretim faaliyetlerine önem vermedikleri şeklindedir. Çünkü akademik personelin öğretim faaliyetleri için yapmaları gereken hazırlık çalışmaları, araştırma için yeterince zaman bulamamalarına yol açacaktır. Dolayısıyla tenure sözleşmesini hedefleyen bir akademisyen (tenure-track) gerekli

araştırma faaliyetlerini yürütebilmek için öğretim faaliyetleri ile idari görevleri geri planda tutacaktır. Bu da kurumların tenure pozisyonu dışında part-time ya da sözleşmeli personel istihdam etmesini gerektirecek, böylece akademik personelin kuruma maliyeti artacaktır (URL-1).

Son yıllarda ABD yükseköğretim sisteminde tenure sistemi için yapılan eleştirileri gidermek için dört farklı yaklaşım üzerinde durulmaktadır (URL-1):

1. Tenure pozisyonu dışındaki personel sayısını (contingent faculty) artırmak,
2. Zorunlu post-tenure değerlendirme sistemi getirmek,
3. Akademisyenlerle tenure dışında yenilenebilir uzun dönem sözleşme yapmak,
4. Akademik personele, bazı özlük haklarının yanında iş garantisi de sağlamak.

Tenure sözleşmesi yapmadan önce bir akademisyen çok sıkı bir performans değerlendirmesine tabi tutulurken, tenure olduktan sonra 30 yıl süreyle böyle bir değerlendirmeye gerek duyulmamaktadır. Bu uygulama, tenure sistemini sağlıklı hale getirmektedir. Bu sorunun çözülebilmesi için tenure sözleşmesi yapmış bir akademisyen için periyodik olarak, örneğin en azından beş yılda bir, post-tenure değerlendirme önerilmektedir. Bu öneriyi ileri sürenler, post-tenure değerlendirme sonucunda yetersiz görünenler için 1-2 yıl yeniden değerlendirme süreci önermektedirler (URL-1).

Tenure sistemi eleştirilmeye başlandıktan sonra, ABD’de bazı üniversiteler bu sistemi tamamen kaldırma yerine post-tenure değerlendirme uygulaması başlatmışlardır; örneğin²⁸:

- Texas Üniversitesi yönetim kurulu beş yılda bir post-tenure değerlendirme uygulaması başlatmış ve değerlendirme sonunda yetersi bulunan akademisyenlerin işine son vermeyi kararlaştırmıştır
- Benzer bir uygulama başlatan Güney Carolina Üniversitesi tenure pozisyonundaki akademisyenlerin 6 yılda bir post-tenure değerlendirmesine alınmalarını ve yeterli görülmeyenlerin işten çıkartılmasını kabul etmiştir.
- Florida üniversitesi yönetim kurulu ise tenure pozisyonunda bulunan akademisyenler için yedi yılda bir post-tenure değerlendirmesi öngörmüştür.
- Tenure pozisyonunda olan akademisyenler için benzer post-tenure değerlendirmesi öngören diğer üniversiteler Colorado, Georgia, Hawaii, Kentucky, Maryland and Wisconsin Üniversiteleri olmuştur.

28 McPherson, M., S. and Schapiro M., O., Tenure issues in higher education, Journal of Economic Perspectives, 13(1), 85-98, 1999

Yenilenebilir uzun dönem sözleşme önerenler, akademisyenlerle başlangıçta 2 ya da 3 yıllık deneme süresi için sözleşme yapılmasını, bu sürenin sonunda başarılı olanların sözleşmelerinin 10 yıl daha uzatılmasını önermektedirler (URL-1). Öte yandan, akademisyenlere tenure sözleşmesi yerine, emekliliğe katkı, iş güvenliği, hayat veya sağlık sigortası, kampus park imkanı, çalışma ofisi gibi özlük hakları arasından birkaç seçim yapma şansı tanınması da önerilmektedir (URL-1).

Akademik Terfi (Tenure) Değerlendirmesi

ABD yükseköğretim sisteminde akademik personel üç boyutlu bir değerlendirmeye tabidirler; bunlar eğitim-öğretim faaliyetleri, araştırma faaliyetleri ve idari görevlerdir (service). Bununla birlikte, üniversiteler bunlara bazı ek değerlendirme kriterleri ilave edebilmektedirler. Eğer tenure değerlendirmesinde yazılı olmayan kriterler esas alınır ve aday başarısız görülürse aday sonuca itiraz etme hakkına sahiptir (URL-2).

Tenure değerlendirme sürecine birçok insan katılmaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (URL-2, 5):

- Adayın bölümünden kıdemli akademisyenler,
- Üniversite (campus-wide) tenure komitesi üyeleri,
- Dekan,
- Akademik işlerden sorumlu rektör (provost),
- İdari işlerden sorumlu rektör (president),
- Yürütme kurulu (governing board).

Tenure değerlendirme sürecine katılan bütün bu üyelerin değerlendirme kriterlerini bilip uygulayabilir olmaları gerekmektedir. Bir tenure değerlendirme süreci genelde aşağıdaki şekilde işlemektedir (URL-2, 12):

- Tenure başvuru dosyasının oluşturulması,
- Dış değerlendircilerin/jüri üyelerinin belirlenmesi,
- Bölüm değerlendircilerin/jüri üyelerinin belirlenmesi,
- Oylamaya katılacak komite ve yöneticiler için gerekli formların hazırlanması,
- Adayla ilgili resmi değerlendirme işleminin dışında, adaylarla informal iletişim kurulması.

ABD yükseköğretim sistemi'nde terfi değerlendirmesi akran değerlendirmesi (peer review) denen ve araştırma-eğitim-öğretim ve idari görev alanlarından oluşan sıkı bir süreçte gerçekleşmektedir. Terfi için başvuru

dosyasında adayın değerlendirme süreci içindeki niyetini belirten mektubu, geleceğe yönelik planları, tüm yayınlarının fotokopisi, eğitim-öğretim faaliyetlerine yönelik değerlendirme sonuçları ve bulunduğu idari görevlere ilişkin belgeleri bulunur ²⁹.

Değerlendirme sürecinde, adayın bağlı olduğu bölüm, aday hakkında farklı üniversitelerde görev yapmakta olan seçkin akademisyenlerden değerlendirme mektubu alır. Değerlendirme yapacak akademisyenlerin yarısı adayca belirlenen listeden seçilir. Adaydan, ayrıca kendi hakkında objektif değerlendirme yapacağına inanmadığı akademisyenlere ilişkin bir liste de talep edilir ³⁰.

Değerlendirme sonucundan memnun olmayan aday, Akademik Personel Komitesinin temyiz alt komitesine başvurma hakkına sahiptir. Alt komite, her ne kadar farklı öneriler yapma hakkına sahip olsa da, son karar üniversite yönetimine aittir. Ayrıca aday, temyiz alt komitesine, değerlendirme sürecindeki herhangi bir hususa yönelik olarak itiraz ve düzeltme (rebuttal) mektubu gönderme hakkına sahiptir ³¹.

Tenure değerlendirmesi sürecinde, zaman zaman aday hakkında herhangi bir konuda suistimal iddiasında (allegation of misconduct) bulunulması söz konusu olabilmektedir. Örneğin (URL-2, 6):

- Adayın kurumunda kıdemli bir profesörün, adayın dosyaya koyduğu yayını tamamıyla lisansüstü öğrencisinin yazdığını iddia etmesi,
- Aday hakkında, öğrencilerden imzalı ya da imzasız, cinsel istismar mektubu gelmesi,
- Adayın, özel hayatına yönelik, yüz kızartıcı bir davranışta bulunduğu suçlamasında bulunulması.

Bütün bu olumsuz gelişmeler değerlendirme sürecinin askıya alınmasına yol açmaktadır. Bu gibi durumlarda, aday, bağlı olduğu kurumun değerlendirmeyi sonuçlandırmadan önce, hukuki yardım (legal advice) alma hakkına sahiptir. Bu tür şikâyetler, aday tenure pozisyonuna geldikten sonra yapılırsa, aday için bağlı olduğu akademik birimin mevcut disiplin işlemleri yürütülmektedir (URL-2).

ABD yükseköğretim sisteminde, son zamanlarda, tenure sözleşmesi yapmış akademik personel için önerilen post-tenure değerlendirme uygulaması için farklı alternatifler önerilmektedir ³²:

29 Gonzales, C., Liu, Y., and Shu, X., The faculty promotion and merit system in China and the United States: the cases of Wuhan University and the University of California, Davis, CSHE Research & Occasional Paper Series, 2012

30 A.g.e.

31 A.g.e.

32 Tierney, W. G., Tenure is dead. Long live tenure. In William G. Tierney (Ed.), The responsive university: Restructuring for high performance (pp. 38-61), 1998, 52-53

1. Tenure pozisyonundaki her akademisyenin her yıl değerlendirilmesi,
2. Tenure pozisyonundaki her akademisyenin periyodik olarak, örneğin üç yılda bir değerlendirilmesi,
3. Sadece başarısız görülen akademisyenlerin değerlendirilmesi.

Yukarıda açıklanan değerlendirme süreçleri dışında, ABD yükseköğretim sisteminde, akademik personel, ister non-tenure, ister tenure-track ister tenure sözleşmesi ile çalışıyor olsun her yıl için kendine verilecek maaşın belirlenmesinde performans değerlendirmesine tabi tutulmaktadır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

ABD yükseköğretim sistemi üzerine yapılan araştırma sonuçları incelendiğinde, ABD yükseköğretim sistemi ile Türkiye yükseköğretim sistemi arasında birçok açıdan farklılıklar olduğu görülmektedir. Söz konusu farklılıkların yeniden yapılanma tartışmaları süren Türkiye yükseköğretim sisteminde dikkate alınabileceği değerlendirilmektedir. Söz konusu farklılıklar araştırma görevlisi istihdamı, yardımcı doçentlik ve bu kadroya yapılan atamalar, doçentlik kadrosu ile atama ve terfi kriterleri açısından tartışmaya değer görülmektedir.

ABD yükseköğretim sisteminde araştırma görevlisi istihdamına bakıldığında, bu kadroların fakülte ve bölümlerden çok öğretim elemanlarına tahsis edildiği ve ücretlerinin de genelde proje gelirlerinden (grants) karşılandığı görülmektedir. Araştırma görevlileri, bu uygulamada, fakülte ya da bölüm yöneticilerinden çok öğretim üyelerine karşı sorumludurlar. Bu kapsamda görev yapan araştırma görevlilerinin yıllık sözleşme yenilemeleri gerektiği göz önünde bulundurulduğunda, ABD'deki uygulamanın, Türkiye'de 2-3 yılda bir sözleşme yenileme usulüne göre işleyen araştırma görevlisi istihdamı uygulamasına göre daha etkili olduğu söylenebilir. Araştırma süresince yapılan gözlemler ve söz konusu kapsamda görev yapmakta olan araştırma görevlileri ile yapılan mülakatlarda da ABD yükseköğretim sisteminde araştırma görevlisi istihdamı uygulamasının daha etkili işlediği kanısına ulaşılmıştır. Bu tespitten hareketle, Türkiye yükseköğretim sisteminde de öğretim üyelerine, ücretleri proje ve farklı fonlardan karşılanmak üzere, fakülte kadrosu dışında, araştırma görevlisi istihdam etme imkânının sağlanması önerilebilir.

ABD yükseköğretim sisteminde, gerek lisans, gerek lisansüstü asistanlıklarda dikkat çeken önemli hususlardan biri asistanlık görevinde bulunmuş olmanın, öğrencilere gelecekle ilgili herhangi bir iş garantisi imkânı sunmamasıdır. Türkiye'de ise araştırma görevliliği pozisyonu ile kadrolu olarak işe başlayan öğrenciler genelde doktora sonrası istihdam konusunda beklenti içinde bulunmaktadır. Halbuki, ABD'de öğrencilerin asistan-

lık görevleri onların CV'lerine artı bir puan olarak eklenmesine rağmen, bu durum onların doktora sonrası öğretim üyeliğine geçmesi konusunda herhangi bir garanti sağlamamaktadır. Ayrıca, ABD yükseköğretim sisteminde eğitimlerini tamamlayan öğrenci ve asistanların, eğitim sonrası kariyerlerini farklı bir üniversitede devam ettirmeleri hem etik, hem de kariyer açısından daha fazla özendirilmektedir. Türkiye'de ise bir üniversitede araştırma görevlisi olarak istihdam edilen bir öğrenci, kariyerini görev aldığı üniversitede devam ettirmesi gerektiği gibi bir algı içine girmektedir. Bugün gelinen noktada, bazı üniversiteler öğretim üyesi eksikliği yüzünden bölgenin ve üniversitenin ihtiyaç duyduğu bölümleri ve programları açamazken, bazı üniversitelerde, doktorasını tamamlamış asistanlarda yığılmalar meydana gelmekte, bu öğrenciler kariyerlerinin devamını mezun oldukları ya da çalıştıkları kurumlarda aramakta ve kurumdaki bu birikmelerden dolayı yıllarca kadro bekleyebilmektedirler.

Amerika Türkiye kıyaslamasında dikkate alınması gereken diğer bir nokta, asistanlık pozisyonunun görev tanımları ile ilgilidir. ABD yükseköğretim sisteminin merkezîyetçi olmayan bir yapıya sahip olmasına, pozisyon isimlerinden maaşlara kadar büyük farklılıklar görülmesine rağmen, dikkat çeken önemli bir nokta, görev tanımlarının temelde pozisyon içeriği ile doğrudan ilişkili olarak yapılmış olmasıdır. Diğer taraftan, merkezi bir yükseköğretim sistemine sahip Türkiye'de, kâğıt üzerinde araştırma görevlilerinin görev tanımları aynı görünmesine rağmen, büyük bir belirsizlik söz konusudur. Araştırma görevlileri eğitim-öğretim, araştırma, idari hizmetler gibi çok farklı alanlarda sınırları olmayan bir çevrede görev almaktadırlar. Bunun yanında fakültelerde, hangi bölüme veya öğretim üyesine bağlı olduğuna bakılmaksızın, adeta bir "ara-eleman" mantığı ile, görevleri içinde ve dışında çok farklı sayıda ve türde işlerle görevlendirilmektedirler. Bu da hem istihdamın amacına ulaşılmasındaki verimliliği düşürmekte, hem de öğrencinin kariyeri veya eğitimi ile ilgili aksaklıklara sebebiyet verebilmektedir.

ABD yükseköğretim sisteminde yardımcı doçent kadrosuna yapılan atamalarda, genelde bir adayın, doktora eğitimini tamamlamış olduğu fakülte ya da bölüme yardımcı doçent olarak atanmadığı görülmektedir. Araştırma süresincedeki gözlemler ve bu kapsamda yapılan mülakatlarda, bu uygulamanın, yardımcı doçentlerin farklı üniversitelerde deneyim kazanmalarına, farklılıklara karşı daha hoşgörülü ve değişime açık olmalarına katkı sağladığı değerlendirilmiştir. Bu uygulamanın, araştırma görevlilerinin fakülte kadrosunda oldukları ve fakültenin gelecekteki öğretim üyesi ihtiyacını karşılamaya yönelik olarak istihdam edildikleri için, Türkiye yükseköğretim sisteminde aynen uygulanması önerilemez. Ancak, doktorasını bitirmiş ve yardımcı doçent kadrosu bekleyen adaylar, belirli bir süre yurtiçinde ya da yurtdışında farklı üniversitelerde post-doktora çalışmasına yönlendirilip teşvik edilebilir. ABD yükseköğretim sistemin-

de dikkat çeken bir başka uygulama, doktorasını tamamlayan asistanların, yardımcı doçent olarak göreve başlamadan önce, birkaç yıl süren post-doktora eğitimine yönlendirilmesidir. Bu durum zorunlu olmamakla birlikte, özellikle sayısal alanlarda daha çok öne çıkmaktadır. Oysa Türkiye’de post-doktora tarzı bir uygulamanın varlığından söz etmek güçtür.

ABD yükseköğretim sistemi üzerine yapılan incelemede, Türkiye yükseköğretim sisteminden farklı ve dikkat çeken bir başka uygulama, doçentlik kadrosuna yapılan atama ve bu amaçla başvuru değerlendirme yöntemi olmuştur. Türkiye yükseköğretim sisteminde doçentlik konusu yıllardan beri tartışılmaktadır. Doçentliğe yükseltme kriterleri açısından anabilim dalları arasındaki farklılığın yanında, adayların doçentlik sınavına başvurularında standart bir süre aranmamaktadır. Oysa ABD yükseköğretim sisteminde, her ne kadar üniversiteden üniversiteye farklı süreler söz konusu olsa da, doçent adaylarının 5 ile 9 yıl arasında değişen, tenure-track denen bir sürede yardımcı doçent olarak görev yapmaları ve bu süre içinde denemeleri gerekmektedir. Bu kapsamda iki ülkenin yükseköğretim sistemi arasında dikkat çeken bir başka farklılık değerlendirme kriterlerinde göze çarpmaktadır. ABD’de doçent adaylarının eğitim-öğretim, araştırma ve idari görev faaliyetleri açısından değerlendirildiği görülmektedir. Türkiye yükseköğretim sisteminde ise doçent adayları her ne kadar eğitim-öğretim ve idari görevlere ilişkin bulunduğu faaliyetleri belgeleyerek başvuru dosyasına koysalar da, sonucu genel olarak bilimsel araştırma faaliyetleri belirlemektedir. Bu kapsamda bir başka farklılık, ABD yükseköğretim sisteminde doçent adaylarının, Türkiye yükseköğretim sisteminde olduğu gibi sınav türü bir mülakata tabi tutulmamasıdır. Bu bağlamda, Türkiye yükseköğretim sistemindeki doçentlik atamalarında doktora eğitimini tamamlamış bir akademisyenin, ne tür bir süreç içerisinde doçentlik değerlendirmesine tabi olacağının belirlenmesi, değerlendirme kriterlerinde, araştırma faaliyetlerinde olduğu gibi eğitim-öğretim faaliyetleri ile idari faaliyetlere de yer verilmesi, ayrıca sıkça eleştirilmekte olan ve doçentlik sınavı olarak bilinen mülakat uygulamasının gözden geçirilmesi gerekmektedir.

Kaynaklar

- AAUP, 1940 Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure with 1970 Interpretive Comments. <http://www.aaup.org/file/principles-academic-freedom-tenure.pdf> Austin, A. E. (2002). Preparing the next generation of faculty: graduate school as socialization to the academic career, *The Journal of Higher Education*, 73(1), Special Issue: The Faculty in the New Millennium, 94-122, 2006
- <http://links.jstor.org/sici?sici=00221546%28200201%2F02%2973%3A1%3C94%3APTNGOF%3E2.o.CO%3B2-C>
- August, L., Hollenshead, C., Waltman, J. & Miller, J., Non Tenure Track Faculty: The Landscape at U.S. Institutions of Higher Education: Executive Summary, Center for the Education of Women, University of Michigan; 2006 <http://www.cew.umich.edu/sites/default/files/NTTexecsummo6.pdf>
- Baldwin R and Chronister J, Teaching Without Tenure: Policies and Practices for a New Era. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 2002
- Cameron, M., Faculty tenure in academe: the evolution, benefits and implications of an important tradition, *Journal of Student Affairs at New York University*, VI, 1-11. 2010
- Chemerinsky, E., Is tenure necessary to protect academic freedom?, 1997 <http://www.usc.edu/dept/cheпа/Papers/Chemerinsky.PDF> [02.08.2013].
- Clark, R. L. and Ma, Jennifer, Recruitment, retention and retirement in higher education; building and managing the faculty of the future, USA: Edward Elgar Publishing, Inc. 2005
- Ehrenberg, R. G., & Zhang, L. Do tenured and tenure-track faculty matter? *Journal of Human Resources*, 40(3), 647-659., 2005
- Gonzales, C., Liu, Y., and Shu, X., The faculty promotion and merit system in China and the United States: the cases of Wuhan University and the University of California, Davis, *CSHE Research & Occasional Paper Series*, 2012
- McPherson, M., S. and Schapiro M., O., Tenure issues in higher education, *Journal of Economic Perspectives*, 13(1), 85-98. 1999
- Metzger, W. Academic tenure in America: a historical essay. Faculty tenure: a report and recommendations by the Commission on Academic Tenure in Higher Education. San Francisco, California: Jossey-Bass, 1973
- NEA, The Truth About Tenure in Higher Education. <http://www.nea.org/home/33067.htm> [20.09.2014].
- Park, S., Sine, W. D. & Tolbert, P. S., *Professions, organizations and institutions: Tenure systems in colleges and universities, 2010*, [Electronic version]. Retrieved [07.08.2013], from Cornell University, ILR School site: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/398/>.
- Rochester Institute of Technology (2013). Job Duties. http://www.rit.edu/fa/controller/graduate/job_duties.html.
- Shamos, M.I. (2012). Handbook of Academic Titles. [http://euro.ecom.cmu.edu/titles/titlebook.htm#Glossary of Titles](http://euro.ecom.cmu.edu/titles/titlebook.htm#Glossary%20of%20Titles)
- Washington Üniversitesi (2011). Assistantships. <http://www.grad.washington.edu/students/fa/assistantships.shtml>
- Tierney, W. G., Tenure is dead. Long live tenure. In William G. Tierney (Ed.), *The responsive university: Restructuring for high performance*, 1998 (pp. 38-61). Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- URL-1, 25 ways to reduce the cost of college, Center for College Affordability and productivity, 2010 http://centerforcollegeaffordability.org/uploads/25Ways_to_Reduce_the_Cost_of_College.pdf. [19/07/2013].
- URL-2, Good practice in tenure evaluation: Advice for tenured faculty, department chairs, and academic administrators, A Joint Project of the American Council on Education, The American Association of University Professors, and United Educators Insurance Risk Retention Group. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED457764.pdf> [22.09.2014].
- URL-3. American Association of University Professors, <http://www.aaup.org/issues/contingency> [25.09.2013].

ABD ve Türkiye Yükseköğretim Sisteminde Akademik Personelin İstihdamı, Terfi Uygulamaları Ve Türkiye Yükseköğretim Sistemi İçin Bazı Öneriler

Cemalettin İpek

Enes Gök

Abstract

In this article the academic titles, degrees and employment of academic staff in the higher education system of Turkey and the USA is discussed comparatively. The article is prepared during an academic research in the United States University of Pittsburgh Faculty of Education International Research Institute in three months period between 01.07.2013 and 30.09.2013 by meetings held with the academic and administrative staff and by data obtained from literature review. The article, where the basic differences between the higher education systems are addressed, establishes also some suggestions for the Turkish higher education system.

ABD ve Türkiye Yükseköğretim Sisteminde Akademik Personelin İstihdamı, Terfi Uygulamaları Ve Türkiye Yükseköğretim Sistemi İçin Bazı Öneriler

Cemalettin İpek

Enes Gök

Özet

Bu makalede Türkiye ve ABD yükseköğretim sisteminde akademik unvan ve dereceler ile akademik personelin istihdamı karşılaştırmalı olarak ele alınmaktadır. Makale, 01 Temmuz-30 Eylül 2013 tarihleri arasında üç aylık sürede, ABD Pittsburgh Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitimde Uluslararası Araştırmalar Enstitüsünde yürütülen araştırma sırasında, akademik ve idari personel ile yapılan görüşmeler ve literatür taraması yoluyla elde edilen verilerle hazırlanmıştır. İki ülkenin yükseköğretim sistemindeki temel farklılıklara yer verilen makalede, ayrıca Türkiye yükseköğretim sistemi için bazı öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar kelimeler: ABD Yükseköğretim Sistemi, ABD’de akademik unvanlar, Akademik atama ve yükselme