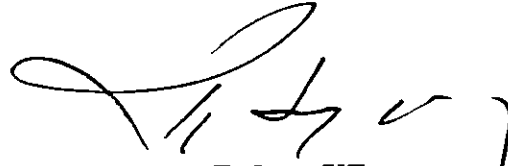




Rıdvan UZ
Çanakkale Milletvekili
TBMM Kâtip Üyesi

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında akademik liyakat, mobbing ve kadro adaletsizliği iddialarının nedenlerinin araştırılması; akademik kadro ilanlarında kişiye özel şart iddialarının, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, doktor öğretim üyesi, doçent ve profesör kadrolarına atanma süreçlerinin, akademik yükseltme ve jüri değerlendirmelerinin, mobbing, yıldırma, dışlama, baskı, keyfî görevlendirme, yayın ve proje engelleme, akademik özgürlük ihlalleri, genç akademisyenlerin güvencesizliği, sözleşmeli ve geçici çalışma biçimleri, rektörlük ve idari kadro atamaları, etik kurul ve disiplin süreçleri, kadın akademisyenlerin karşılaştığı sorunlar, üniversiteler arası kapasite farkları ve Yükseköğretim Kurulu ile üniversiteler arasındaki denetim eksikliklerinin tespit edilmesi; yükseköğretimde liyakati, akademik özgürlüğü, adil kadro dağılımını, güvenli çalışma ortamını ve bilimsel üretim kapasitesini güçlendirecek etkin, şeffaf, denetlenebilir ve bütüncül politikaların belirlenmesi amacıyla Anayasa’nın 98’inci ve İçtüzüğü’nün 104. ve 105. maddeleri uyarınca bir Meclis Araştırması açılmasını arz ve teklif ederiz. 09/06/2026



Rıdvan UZ
İYİ Parti Çanakkale Milletvekili



Rıdvan UZ
Çanakkale Milletvekili
TBMM Kâtip Üyesi

GEREKÇE

Üniversiteler, bir ülkenin akıl damarlarıdır. Bilimsel üretim, özgür düşünce, eleştirel akıl, genç kuşakların yetişmesi ve nitelikli insan gücünün oluşması üniversiteler eliyle gerçekleşir. Ancak üniversitelerde liyakat yerine yakınlık, bilimsel ölçüt yerine kişisel ilişki, akademik özgürlük yerine idari baskı, adil kadro planlaması yerine kişiye özel ilan iddiaları hâkim olursa; yalnızca akademisyenler değil, ülkenin bilimsel geleceği de zarar görür.

Yükseköğretim Kurulu'nun 2024-2025 yükseköğretim istatistiklerine göre Türkiye'de yaklaşık 6,7 milyon yükseköğretim öğrencisi ve 187 bin öğretim elemanı bulunmaktadır. Aynı açıklamada kadın akademisyen oranının yüzde 47'ye, 40 yaşından genç akademik personel oranının ise yüzde 44'e yükseldiği belirtilmiştir. Bu büyüklük, akademik kadro politikalarının yalnızca üniversite içi bir mesele olmadığını; milyonlarca öğrenciyi, yüz binlerce akademik personeli ve Türkiye'nin bilimsel kapasitesini doğrudan ilgilendirdiğini göstermektedir.

YÖK tarafından yayımlanan Üniversite İzleme ve Değerlendirme Genel Raporu 2025, Türkiye'deki 201 üniversitenin 67 farklı gösterge üzerinden analiz edildiğini ortaya koymaktadır. Bu rapor; üniversitelerin eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme, proje ve yayın kapasitesi, toplumsal katkı, uluslararasılaşma ve kurumsal yapı bakımından izlenmesi gerektiğini göstermektedir. Ancak izleme raporları kadar önemli olan, bu göstergelerin akademik kadro dağılımına, atama-yükseltme süreçlerine, kalite denetimine ve liyakat politikalarına nasıl yansdığıdır.

Akademide liyakat tartışmalarının en görünür alanı kadro ilanlarıdır. Kamuoyunda sıkça dile getirilen “kişiye özel ilan” iddiaları, üniversitelerin güvenilirliğini zedelemektedir. Bir akademik kadro ilanında aranan şartların belirli bir kişiyi tarif edecek kadar daraltılması, bilimsel rekabeti ortadan kaldırmakta, genç akademisyenlerin emeğini boşa çıkarmakta ve üniversiteyi liyakat kurumu olmaktan uzaklaştırmaktadır. Kadro ilanı, bilime en ehil kişiyi bulmak için açılmalıdır; önceden belirlenmiş kişiye kılıf hazırlamak için değil.

Araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi alımlarında yaşanan objektiflik tartışmaları da özel olarak incelenmelidir. 2020 tarihli akademik bir çalışmada Türkiye'de araştırma görevlisi alım süreçlerinde 53 üniversiteden toplanan 2.409 başvuru verisi analiz edilmiş; yönetmelikte ALES, not ortalaması, yabancı dil ve giriş sınavı gibi ölçütlerin birlikte değerlendirilmesi öngörülmesine rağmen, sonuçların büyük ölçüde kurum tarafından yapılan daha öznel sınavla belirlendiği ve bunun kayırmacılık riskini artırdığı ileri sürülmüştür. Bu çalışma, akademik personel alımlarında nesnel ölçütlerin güçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Akademik yükseltme ve atama süreçleri de Meclis tarafından araştırılmalıdır. Doktor öğretim üyeliği, doçentlik ve profesörlük kadrolarında bilimsel yayın, atıf, proje, ders verme, danışmanlık, toplumsal katkı ve akademik etik gibi ölçütler esas olmalıdır. Ancak bazı durumlarda jüri tercihleri, idari ilişkiler, bölüm içi gruplaşmalar, rektörlük tercihleri veya kadro



Rıdvan UZ
Çanakkale Milletvekili
TBMM Kâtip Üyesi

taahsis politikaları, akademik emeğin önüne geçebilmektedir. Bilimsel liyakat, kapalı çevre ilişkilerine teslim edilirse üniversite kendi ruhunu kaybeder.

Akademide mobbing, yani psikolojik yıldırma, yükseköğretim kurumlarında görünmeyen fakat derin yaralar açan bir sorundur. Adalet Dergisi'nde yayımlanan akademik mobbing konulu çalışmada, akademik mobbingin öğretim elemanının aşağılanması, sindirilmesi, dışlanması, haksız yere suçlanması ve işten uzaklaştırılmaya zorlanması gibi davranışlarla ortaya çıkan karmaşık bir psikolojik zorbalık türü olduğu belirtilmektedir. Bu tanım, mobbingin yalnızca kişisel anlaşmazlık değil, sistematik bir hak ihlali olduğunu ortaya koymaktadır.

Akademik mobbing birçok biçimde ortaya çıkabilmektedir. Ders yükünün adaletsiz dağıtılması, akademik çalışmaların engellenmesi, yayın ve proje süreçlerinde dışlama, lisansüstü danışmanlık verilmemesi, odasız veya imkânsız bırakma, asistanlara angarya iş yükleme, akademik kurul ve bölüm toplantılarında itibarsızlaştırma, disiplin tehdidi, keyfi görevlendirme, izinlerin engellenmesi ve kadro beklentisinin baskı aracı olarak kullanılması bu başlıklardan bazılarıdır. Üniversitede mobbing, sessiz bir çürümedir; önce akademisyenin sesini, sonra bilimin cesaretini kısar.

Genç akademisyenlerin güvencesizliği, bu sorunun en ağır boyutlarından biridir. Araştırma görevlileri, doktorasını tamamlamaya çalışan akademisyenler, proje personeli, ders saat ücretli çalışanlar, vakıf üniversitelerinde düşük ücretle görev yapan öğretim elemanları ve kadro bekleyen doktoralı gençler, çoğu zaman gelecek kaygısı ve idari baskı altında çalışmaktadır. Bilim insanı, kadro korkusuyla susuyorsa; o üniversitede bilimsel özgürlük değil, akademik itaat düzeni büyür.

Vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının çalışma koşulları ayrıca incelenmelidir. Bazı vakıf üniversitelerinde düşük ücret, ağır ders yükü, kısa süreli sözleşmeler, akademik yayın baskısı, iş güvencesi eksikliği ve idari performans kriterleri akademik niteliği zedeleyebilmektedir. Vakıf üniversitesi olması, akademik emeğin güvencesizleştirilmesini meşrulaştırmaz. Üniversite kamu ya da vakıf olsun, bilimsel emek insan onuruna uygun koşullarda yürütülmelidir.

Kadın akademisyenlerin karşılaştığı sorunlar da özel olarak ele alınmalıdır. YÖK verilerinde kadın akademisyen oranının yüzde 47'ye yükselmesi olumlu bir göstergedir; ancak bu oran, kadın akademisyenlerin yükseltme süreçlerinde, idari görevlerde, profesörlük kadrolarında, araştırma fonlarına erişimde, doğum ve bakım yükü nedeniyle akademik üretimde ve mobbing karşısında eşit koşullara sahip olduğu anlamına gelmez. Kadın akademisyenin üniversitede görünürlüğü artarken karar mekanizmalarındaki temsili ve güvenli çalışma koşulları da güçlendirilmelidir.

Akademik özgürlük ve ifade özgürlüğü, üniversite niteliğinin temelidir. Bir akademisyen bilimsel görüşünü, araştırma sonucunu, eleştirisini veya toplumsal meseleler

Tel : 0.312.4206574 – 75

Faks : 0.312.4202300

E-posta : ridvan.uz@tbmm.gov.tr

Adres : Ana Bina E Blok 1.Kat Oda No: E120 TBMM/ANKARA



Rıdvan UZ
Çanakkale Milletvekili
TBMM Kâtip Üyesi

hakkındaki kanaatini baskı korkusu olmadan açıklayamıyorsa, üniversite görevini tam yapamaz. Akademik özgürlük; yönetime, siyasi iklime, sosyal medya baskısına veya ideolojik mahalleye göre şekillenen bir lütuf değil, bilimin nefesidir. O nefes kesilirse üniversite diploma verir ama hakikat üretmez.

Rektörlük ve idari kadro atamaları da liyakat tartışmasının merkezindedir. Üniversite yönetimlerinde akademik birikim, yönetim kabiliyeti, bilimsel saygınlık, katılımcılık, şeffaflık ve kurum içi güven esas olmalıdır. Rektörlük, dekanlık, enstitü müdürlüğü, bölüm başkanlığı ve benzeri idari görevlerin akademik liyakatten ziyade siyasi yakınlık, kişisel sadakat veya kapalı ilişki ağıları üzerinden belirlendiği algısı, üniversite topluluğunda güveni zedelemektedir.

Etik kurul, disiplin ve soruşturma süreçlerinin de tarafsızlığı araştırılmalıdır. Bilimsel etik ihlalleri, intihal, sahte yayın, yağmacı dergiler, haksız yazarlık, proje usulsüzlükleri ve tez danışmanlığı sorunları ciddiyetle ele alınmalıdır. Ancak disiplin ve etik süreçler, akademisyeni susturmak, muhalif görüşleri bastırmak veya kişisel hesaplaşma yürütmek için araç hâline getirilmemelidir. Etik mekanizma adalet üretmelidir; korku üretmemelidir.

Akademide kadro adaletsizliği, bilimsel üretim kalitesini de doğrudan etkilemektedir. Nitelikli genç akademisyenlerin sistem dışına itilmesi, yurt dışına yönelmesi, özel sektöre geçmesi veya bilimsel üretimden uzaklaşması Türkiye için ciddi bir beyin kaybıdır. Bilimi en iyi yapabilecek insanlar kadro bulamazken, kadroların kapalı ilişkilerle dağıtıldığına dair algı yayılıyorsa, üniversiteye güven de gençlerin ülkeye bağlılığı da zayıflar.

Üniversiteler arası kapasite farkları da bu sorunun parçasıdır. Büyük ve köklü üniversiteler ile yeni kurulan veya bölgesel üniversiteler arasında akademik kadro, laboratuvar, kütüphane, araştırma fonu, lisansüstü program niteliği, uluslararası iş birliği ve öğrenci başına düşen öğretim elemanı bakımından ciddi farklılıklar bulunabilmektedir. Bu farklar, akademik kadro politikalarında planlama ve kalite güvence sisteminin önemini artırmaktadır.

Bu kapsamda akademik kadro ilanlarının şartları, başvuru ve değerlendirme süreçleri, giriş sınavı ve jüri uygulamaları, atama-yükseltme kriterleri, kişiye özel ilan iddiaları, mobbing başvuruları, disiplin soruşturmaları, etik kurul kararları, akademik personel dağılımı, kadın akademisyenlerin yükselme süreçleri, vakıf üniversitelerindeki çalışma koşulları, genç akademisyenlerin güvencesizliği ve üniversite yönetimlerinin liyakat esasları Meclis tarafından bütün yönleriyle araştırılmalıdır.

Ayrıca YÖK, üniversiteler, akademik sendikalar, meslek örgütleri, barolar, akademisyen dernekleri, etik kurullar, öğrenci temsilcileri ve mobbing mağduru akademisyenlerin görüşleri alınmalı; yükseköğretimde şeffaf ve denetlenebilir bir kadro sistemi için kalıcı mekanizmalar oluşturulmalıdır. Kadro ilanları açık veri hâline getirilmeli, başvuran adayların puanlama süreçleri gerekçeli ve denetlenebilir olmalı, mobbing başvuruları bağımsız mekanizmalarca incelenmelidir.

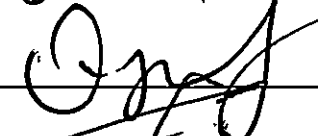
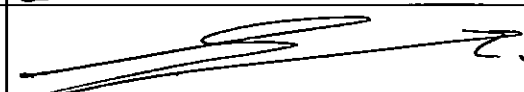
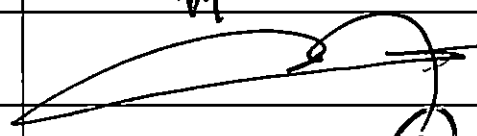
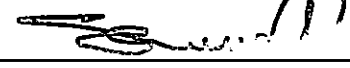
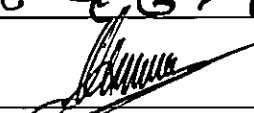
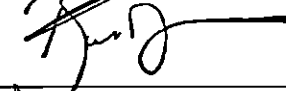
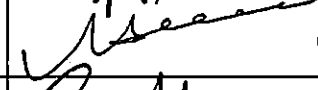
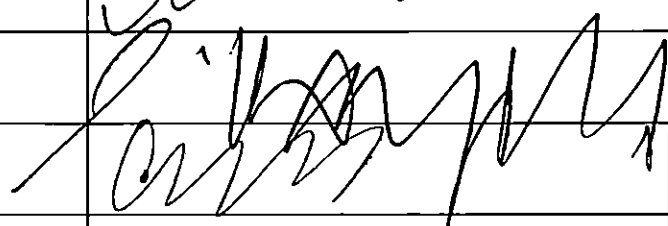
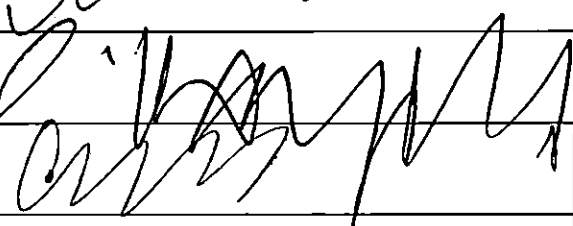


Rıdvan UZ
Çanakkale Milletvekili
TBMM Kâtip Üyesi

Akademi, biat edenlerin değil, soru soranların yeridir. Üniversite koridorlarında korku değil merak; kadro süreçlerinde torpil değil liyakat; yönetim anlayışında baskı değil bilimsel özgürlük egemen olmalıdır. Bilim insanının onurunu koruyamayan bir ülke, bilimsel geleceğini de koruyamaz.

Türkiye’de akademide liyakat, mobbing ve kadro adaletsizliği iddialarının tüm boyutlarıyla araştırılması; akademik kadro ilanlarının, atama ve yükseltme süreçlerinin, mobbing ve yıldırma mekanizmalarının, genç akademisyenlerin güvencesizliğinin, akademik özgürlük ihlallerinin ve üniversitelerdeki denetim eksikliklerinin tespit edilmesi; yükseköğretimde bilimsel liyakati, adil kadro dağılımını, güvenli çalışma ortamını ve akademik özgürlüğü güçlendirecek kalıcı politikaların geliştirilmesi amacıyla Meclis Araştırması açılması zorunludur.

Anayasa’nın 98’inci ve İttüzüğün 104. ve 105. maddeleri uyarınca bir Meclis Araştırması açılmasını arz ve teklif ederiz.

ADI VE SOYADI	SEÇİM BÖLGESİ	İMZASI
Ömer KARAKAÇ	AYDIN	
Yasin ÖZTÜRK	DENİZLİ	
Yücel AŞLAN	ANKARA	
M. Cihan PAÇACI	İSTANBUL	M. Cihan Paçacı
Ayşuke TÜRKER	ADANA	
Y. Selçuk TÜRKÖĞLÜ	BURSA	
Burhanettin KOCAMAZ	MERSİN	BKocamaz
Tuna YALDIR	AKSARAY	
Selcan TAŞCI	TEKİRDAĞ	
Fenol SUNAÇ	MANİSA	
Metin ERGUN	MUĞLA	M. E. G. n
M. Mustafa GÜRBAN	GAZİANTEP	
Birde DALGIN	BALIKESİR	
Hüma KIRKPINAR	İZMİR	
Yavuz AYDIN	TRABZON	
Hasan TOKTAŞ	BURSA	
Mehmet AKALIN	EDİRNE	
Lütfullah KAYALAR	YOZGAT	
A. Setik GİRKİN	HATAY	
A. Erol FAKIBABA	ANKARA	A. E. Fakıba