

Emek, Çalışma Koşulları ve İletişim Pratikleri Açısından Türkiye'deki Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Değerlendirme

Bahar Kayıhan, Arş. Gör. Dr., AHBV Üniversitesi İletişim Fakültesi
Gazetecilik Bölümü, ORCID: 0000-0001-5196-4350,
e-posta: bahar.kayihan@hbv.edu.tr.

Özet

Türkiye'deki devlet üniversitelerinde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa bağlı olarak çalışmakta olan araştırma görevlileri hem yasal hem de sosyal işleyişe dayalı olarak çeşitli sıkıntılarla karşı karşıyadır. Bu çalışmada, bu sıkıntılara zemin oluşturan yasal düzenlemeler ve bu düzenlemelerden meydana gelen işleyiş; emek ve çalışma koşulları bağlamında değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda kadrosu Türkiye'nin çeşitli yükseköğretim kurumlarında bulunan araştırma görevlileri ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya katılanlar, sosyal bilimlerin ve sağlık bilimlerinin çeşitli alanlarında yüksek lisans/doktora eğitimlerini sürdürmekte olan ya da doktora eğitimini tamamlayarak doktor olarak çalışmaya devam eden araştırma görevlileridir. Derinlemesine görüşmelerde, kolay ulaşılabılır durum örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tanıdık bir örneklemin tercih edildiği bu örnekleme türü, tanıdık olmayan bir örneklemin konu ile ilgili kendilerini rahat ifade etmekten çekinebilecekleri düşünüldüğünden tercih edilmiştir. Ayrıca, yarı-yapılandırılmış soru formu ve standartlaştırılmış açık uçlu görüşme yöntemi kullanılmıştır. Emek açısından yalnızca işçinin ürün ile olan ilişkisi değil, üretimin toplumsal ilişkisi de önemlidir; çünkü ürünün değeri belirleyen toplumsal yapı içerisindeki piyasa koşullarıdır. Bu nedenle bu çalışmada, araştırma görevlilerinin akademik üretiminin toplumsal boyutları bağlamında iş güvencesizliği, görünmeyen emek, hiyerarşik yapı, akademik emek piyasası koşulları gibi konular ele alınmıştır. Ayrıca, araştırma görevlilerinin yaşadıkları sıkıntılar karşısındaki iletişim ve örgütlenme pratikleri üzerinde de durulmuştur. Bu konular hakkında gerçekleştirilen görüşmelerden yola çıkılarak mevcut sorunlara yönelik çözüm önerileri, konuya ilişkin önceki çalışmalar ve kuramsal değerlendirmeler de dikkate alınarak tartışılmıştır. Çalışma sonucunda araştırma görevlilerinin iş tanımlarının belirsizliği nedeniyle yapmak zorunda olmadıklarını düşündükleri pek çok işi yaptıkları, emeklerinin görünmez olduğu, güvencesiz hissettikleri, maddi olanaklarının ve çalışma koşullarının akademik üretim yapmaya uygun olmadığı anlaşılmıştır. Bu doğrultuda araştırma görevlilerinin görev tanımlarının netleştirilmesinin, 50(d) kadrosunun kaldırılmasının, hiyerarşik yapılanmanın ve öğretim üyelerinin araştırma görevlilerine olan tutumlarının

dönüşümünün, araştırma görevlilerine uygun çalışma koşullarının ve maddi olanakların sağlanmasının araştırma görevlilerinin mevcut sorunlarını ortadan kaldırmaya yönelik olumlu adımlar olacağı söylenebilir. Ayrıca araştırma görevlilerinin, yaşadıkları sıkıntılar karşısında iletişim kurmalarının, bir araya gelmelerinin ve sendikalar ile birlikte hareket etmelerinin geçmişteki sorunların aşılması konusunda faydalı olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Araştırma Görevlileri, Çalışma Koşulları, Emek, Görünmeyen Emek, İletişim Pratikleri.

An Analysis of Research Assistants in Turkey in Terms of Labour, Working Conditions and Communication Practices

Abstract

Research assistants who work in the state universities of Turkey, depending on the law of Higher Education (law number 2547), are faced with various troubles based on both legal and social practices. In this study, the statutory regulations that constitute the grounds for these problems and the functioning of these regulations have been evaluated in the context of labour and working conditions. In-depth interviews were carried out with research assistants who are working in Turkey's various higher education institutions. Participants in the study are research assistants who are continuing their master's / doctorate education in various fields of social sciences and health sciences or who continue to work as doctors after completing their doctoral education. Convenience situation sampling method was used in in-depth interviews. This sampling type, in which a familiar sample is preferred, was preferred because it was thought that an unfamiliar sample might be afraid to express themselves comfortably about the subject. Besides, semi-structured questionnaire and standardized open-ended interview method were used. In terms of labour, not only the relation of the worker with the product but also the social relation of production is also essential; because it is the market conditions that determine the exchange value of the product. For this reason, in this study, issues such as job insecurity, invisible labour, hierarchical structure, and academic labour market conditions in the context of the social dimensions of academic production of research assistants are discussed. Besides, communication and organization practices of research assistants were also emphasized. Based on the discussions on these issues, solutions to current problems have been discussed by taking into account the previous studies and theoretical considerations. As a result of the study, it was understood that the research assistants did many tasks they thought they did not have to do, due to the uncertainty of their job descriptions. Moreover, it was understood that their labour was invisible; they felt precarious; their financial opportunities and working conditions were not suitable for academic production. In this regard, it can be said that the clarification of the job descriptions of the research assistants, the removal of 50(d) position, change of the hierarchical structure and the transformation of the attitudes of the faculty members towards research assistants, the appropriate working conditions and financial opportunities for the research assistants will be positive steps towards

eliminating the current problems of the research assistants. It was also understood that research assistants' being in solidarity in terms of the difficulties they experienced and acting together with the unions have been beneficial in overcoming past problems.

Keywords: Research Assistants, Working Conditions, Labour, Invisible Labour, Communication Practices.

Giriş

Küresel ekonomi politik değişimler akademik emek üzerinde giderek artan bir biçimde belirleyici olmaya başlamıştır. Kapitalizmin bir uzantısı olarak akademik emek uzun yıllardır çeşitli çalışmalarda ele alınmaktadır. Akademik yapılanmayı eleştiren çalışmalar çeşitli olsa da (Peters ve Bulut, 2011; Bulut, 2011; Dyer-Witheyford, 2011), özel olarak akademik emek ile ilgili tartışmalar, akademisyenlerin proletaryanın bir parçası olup olmadıkları, kapitalist toplumlarda sömürülüp sömürülmedikleri üzerine odaklanmaktadır. Özel bir şirketteki mühendisler gibi kapitalist işletmeler tarafından istihdam edilmeyen, genellikle devlet tarafından ya da kâr amacı gütmeyen yardım kuruluşları tarafından istihdam edilen akademisyenlerin kapitalistler tarafından doğrudan sömürülmedikleri söylenebilir. Buna karşın Thomas Allmer (2018: 53-54), Marx'ın Kapital'de işçileri emek gücünü satan herkesi kapsayacak şekilde tanımladığını, bu nedenle akademisyenlerin de proletarya kapsamında değerlendirilebileceğini belirtir. Richard Hall'a göre (2014: 827) ise akademisyenler için temel sorunlardan biri, meta kapitalistlerinin yapısal egemenliği altındaki emekçiler oldukları için piyasada bir yer için rekabet etmek zorunda olmalarıdır.

Akademideki eşitsizlik, dergilerdeki ve konferanslardaki yayın ücretlerinin akademik üretimi metaya dönüştürmesi gibi konular literatürde tartışılır olsa da, araştırma görevlilerinin üretim süreçlerine ve çalışma koşullarına, iletişim ve örgütlenme biçimlerine yönelik çalışmalar sınırlıdır. Oysa akademik emek ve sömürüsü söz konusu olduğu zaman, araştırma görevlilerinin emeklerinin görünmez oluşu, hissettikleri güvencesizlik ve benzeri konular da dikkate alınmalıdır; çünkü örneğin Allmer'in düşündüğü gibi akademisyenleri proletarya kapsamında değerlendirirsek, araştırma görevlilerinin akademik proletaryanın en alt basamağında olduklarını söylemek mümkündür. Hall'un belirttiği gibi akademisyenleri sürekli olarak rekabet etmeleri gereken emekçiler olarak değerlendirirsek, araştırma görevlilerinin öğretim üyelerine kıyasla daha fazla mücadele etmeleri gereken emekçiler oldukları söylenilebilir. Bu nedenle bu çalışma kapsamında, Türkiye'deki devlet üniversitelerinde görev yapmakta

olan araştırma görevlilerinin çalışma koşulları, üretim süreçleri araştırılmıştır ve bu kapsamda araştırma görevlileri ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Geçmişten Günümüze Araştırma Görevlilerinin Sorunları

Araştırma görevlilerinin sorunları, konjonktüre ya da belli bir döneme bağlı olarak değil, hem hiyerarşik yapılanmaya, hem de yasal düzenlemedeki ve işleyişteki aksaklıklara bağlı olarak uzun yıllardır mevcuttur. 1999 yılında yapılan bir çalışmada (Korkut ve Yalçınkaya, 1999: 34-35), araştırma görevlilerinin görev tanımlarının belirsizliğinden dolayı yasa ile belirlenmemiş işleri yapıyor oldukları, olanaklarının yetersizlikleri gibi sorunlara değinilmiştir. 1999 yılından 2019 yılına kadar geçen süre boyunca yapılan düzenlemeler değerlendirildiğinde, araştırma görevlilerinin görev tanımlarının hala net olmadığı anlaşılmaktadır. 2547 numaralı Yükseköğretim Kanunu'nda, 33(a) kapsamında atanan araştırma görevlileri "yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim elemanları" olarak tanımlanmaktadır (Yükseköğretim Kanunu, madde 33a). Bu cümlede yer alan "diğer işler ifadesi", araştırma görevlilerinin iş tanımını tamamen belirsiz hale getirmektedir. Bu belirsizlik de, araştırma görevlilerini öğretim üyelerinin özel işlerini yapmak zorunda bırakabilmektedir. Bakioğlu ve Yaman'a göre (2004: 1), araştırma görevlilerinin yüzde 76'sının öğretim üyelerinin özel -eğitim faaliyetleri dışındaki- işleriyle sürekli meşgul olmaları kariyer gelişimlerini olumsuz etkilemektedir. Yükseköğretim Kanunu'nun 50'nci maddesinin (d) fıkrası kapsamında atanan araştırma görevlilerinden ise kanunda şu şekilde bahsedilmektedir: "Lisansüstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere araştırma görevlisi kadrosuna da atanabilirler". Kanunda bu maddeye göre atanan araştırma görevlerinin hiçbir iş tanımları olmadığı görülmektedir.

Araştırma görevlilerinin iş tanımlarındaki belirsizlikler endişe duymalarına neden olmaktadır. Çolak (2015: 23), "araştırma görevlilerinin kendi konumlarını tarif ediş biçimlerinde derin ve sürekli bir endişe ve kararsızlık taşıdıkları" ve "gelecekleri hakkında yoğun bir umutsuzluk yaşadıkları" bulgusuna ulaşmıştır. Çolak bir başka çalışmasında ise (2014) araştırma görevlilerinin iş güvencesizliğinin temel nedenlerinin, güvenceli bir kadroya geçme ihtimali olduğunda ortaya çıkan rekabet, hile, adam kayırma, mobbing gibi durumlar olduğunu belirtmiştir. Eğitim Sen'in (2013) araştırma görevlilerinin sorunlarına ilişkin olarak 2013 yılında gerçekleştirdiği araştırmaya göre, araştırma görevlileri sekreterlik, çay-kahve servisi, öğretim üyelerinin özel

işleri, kayıt işleri gibi akademik olmayan işleri yapmaktadırlar. 2014 yılında yayımlanan bir çalışmada (Kısa 2013: 47), araştırma görevlilerinin kendilerini çırak ve sekreter gibi gördükleri açığa çıkmıştır. Yılmaz ve Şahin (2016: 143) ise araştırma görevlilerinin istismar edilmeleri, sekreterlik ve angarya işler yapmaları, akademik baskıyla karşılaşmaları, ekonomik sıkıntılarla yüzleşmeleri, motivasyon kaybı yaşamaları gibi sorunlarından bahsetmişlerdir.

1999 yılından 2019 yılına kadar, yasada araştırma görevlilerinin iş tanımları ile ilgili bir değişiklik olmadığı; öte yandan araştırma görevlilerinin “öğretim yardımcıları” olarak değil “öğretim elemanları” olarak anılmaya başlandığı görülmektedir. Aynı kanunda araştırma görevlilerinin en çok üç yıl süre ile atanabilecekleri; atanma süresi sonunda görevlerinin kendiliğinden sona ereceği, ancak yeniden atanabilecekleri, araştırma ya da doktora çalışmalarını yürüttükleri üniversiteye görevlendirilebilecekleri, bu şekilde görevlendirilenlerin eğitimlerinin sonunda kadrolarıyla birlikte kendi üniversitelerine dönecekleri ve doktorasını tamamlamış araştırma görevlilerinin ders verebilecekleri belirtilmektedir (Yükseköğretim Kanunu: madde 33, 36).

Eğitim Sen’in (2013) araştırma görevlilerinin sorunlarına ilişkin olarak gerçekleştirdiği araştırmaya göre, 2013 yılında araştırma görevlilerinin yarısından fazlası 50(d) kadrosunda bulunmaktadır ve bu kadro nedeniyle güvencesiz hissetmektedir. Ancak, kanuna 2016 yılında eklenen ek madde 30 ve 2017 yılında eklenen ek madde 38 ile araştırma görevlilerinin akademik kariyerlerine devam olanakları yasal olarak daha güç hale gelmiştir.

2016 yılında eklenen madde 30 ile Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) kapsamında 33(a) fıkrası uyarınca atanmış araştırma görevlilerinin kadroları 50(d) statüsüne dönüştürülmüştür ve “başka bir üniversitede ve yurtdışında eğitimde bulunanların “bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üniversitelerinin talebi üzerine on beş gün içinde kendi üniversitelerine” dönmeleri gerektiği, dönmeyenlerin atamalarının iptal edileceği belirtilmiştir (Yükseköğretim Kanunu: ek madde 30). Cari usulle atanmış araştırma görevlileri ile ÖYP kapsamında atanmış araştırma görevlileri arasında ayırım yapan bu maddenin yürürlüğe girmesinin ardından, öğretim üyesi yetiştirme programı kapsamında atanmış olan ve doktora eğitimini tamamlamış araştırma görevlilerinin bir kısmının görev yapmakta oldukları üniversitelerinde görev süreleri uzatılmamış ve üniversitelerinden ilişkileri kesilmiştir. İlişkileri kesilmeyen doktor araştırma görevlileri durumları netleşinceye kadar aylarca ilişkilerinin kesilme ihtimali ile karşı karşıya kalmışlardır. Doktora eğitimlerini bitirdikleri anda ilişkilerinin kesilme ihtimali ortaya çıkan, eğitimlerine devam etmekte olan ÖYP kapsamında atanmış araştırma görevlilerinin bir kısmı ise

bu nedenle tez yazım süreçlerini askıya almak zorunda kalmışlardır. Ayrıca, 35. Madde ile yüksek lisans/doktora eğitimine kadrolarının bulunduğu üniversiteler dışındaki üniversitelerde devam etmekte olan araştırma görevlileri aniden kadrolarının buldukları üniversitelere çağrılmıştır. Tüm bu nedenlerle de araştırma görevlilerinin akademik üretim süreçleri sekteye uğramıştır.

Ek madde 38 ile ise, araştırma görevlilerinin atamalarının 50'nci maddenin birinci fıkrasının (d) bendi kapsamında yapılacağı belirtilmiştir. Ayrıca bu maddede "bu kapsamda atanarlardan doktora veya sanatta yeterlik eğitimlerini tamamlayanların en fazla %20'si doktora veya sanatta yeterlik eğitimini tamamladıkları kurumların senatolarınca belirlenen ve Yükseköğretim Kurulunca onaylanan performansa dayalı kriterler çerçevesinde doktor öğretim üyesi kadrolarına" atanabilecekleri ve "bu kapsamda atanamayanların, doktora veya sanatta yeterlik eğitimini tamamladıkları kurumların öğretim üyesi kadrolarına atanabilmeleri için en az bir eğitim-öğretim yılı yurt içinde veya yurt dışında farklı bir yükseköğretim kurumunda çalışması" gerektiği belirtilmektedir (Yükseköğretim Kanunu: ek madde 38). Bu madde ile araştırma görevlilerinin atanmış oldukları üniversitelerde kalabilmeleri daha güç hale gelmiştir.

2016 sonrasında doktora öğrencilerinin araştırma görevlisi yerine bursiyer olarak öğrenci statüsünde olmalarına yönelik yaygınlaştırılan doktora bursları ile belirsizlik artmıştır. Yükseköğretim Kurulu'nun, ülkemizin öncelikli alanlarında doktoralı insan kaynağına olan ihtiyacını karşılamak üzere Devlet yükseköğretim kurumlarındaki doktora programlarında öğrenim gören öğrencileri desteklemek için verdiği 100/2000 YÖK Doktora Bursu (bkz. YÖK Bursları) sonrasında bursiyerlerin akademik geleceklerinin nasıl olacağı, hatta olup olmayacağı tamamen belirsizdir. Burs olanaklarının artırılarak, öğrenci sayısına paralel bir şekilde araştırma görevlisi atamasının artırılmıyor oluşunun¹, akademik hayatlarının başındaki insanların güvencesiz hissetmelerine neden olabileceği, kadroya yönelik güvencesizlik ve belirsizliklerin ise, çalışmanın araştırma kısmında ortaya konduğu şekilde akademik üretimi olumsuz yönde etkileyeceği söylenebilir.

Yükseköğretim Kanunu'ndaki, araştırma görevlilerinin iş tanımlarına yönelik belirsizlikler ve kadrolarına yönelik güvencesizlikler dışında araştırma görevlileri, ekonomik, yaşam kalitelerine ya da iş tatminlerine yönelik, kariyer gelişimlerine, şiddete maruz kalmalarına yönelik çeşitli sorunlar yaşamaktadırlar. Pek çok çalışmada araştırma görevlilerinin ekonomik sıkıntıları olduğu vurgulanmıştır (Acar vd., 2004; Bülbül 2006; Tuzgöl Dost ve Cenkseven, 2007; Uysal vd., 2015; Yılmaz ve Şahin, 2016). Örneğin, lisansüstü çalışmalarını yapmak üzere başka üniversitelerde görevlendirilen araştırma görevlilerinin problemlerinin incelendiği

bir çalışmada, ekonomik, ailevi ve mesleki problemlere dikkat çekilmiştir. Bu çalışmaya katılan araştırma görevlileri ekonomik durumlarının kötü olması nedeniyle bilimsel yayın ya da mesleki gelişmeleri takip edemediklerini, arzu ettikleri yaşam tarzına ulaşamadıklarını belirtmişlerdir. Çalışmada ayrıca, göreve başlarken imzalatılan borç senetleri, üniversitenin kendi kadrosunda bulunan araştırma görevlilerine verilen imkânlardan yararlanamama gibi sıkıntılar dile getirilmiştir (Kahraman, 2010: 243-256). Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nin 6 farklı fakültesinde görev yapan 183 araştırma görevlisine anket uygulanan bir başka çalışmada ise (Terzi ve Sağlam, 2008: 52), araştırma görevlilerinin haftalık uygulama saatinin çok olmasının, maaşlarının düşük oluşunun mesleki tükenmişliklerini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. 2014 yılında yapılan akademik zam ile araştırma görevlilerinin maaşlarında da iyileştirme gerçekleştirilmiş olsa da, halen araştırma görevlilerinin göreve başlarken imzalatılan borç senetleri, üniversitelerinin/fakültelerinin konferans desteğini yalnızca öğretim üyelerine sağlayamayacağı tercih etmesi gibi nedenlerle sıkıntılar yaşamaktadırlar.

Çalışmalarda, araştırma görevlilerinin iş tatminlerinin ve motivasyonlarının da düşük olduğu görülmüştür. Aras ve Karakiraz (2013: 9), araştırma görevlilerinin orta düzeyde bir iş tatmini olduğunu, iş tatminlerini artırmak için aşırı iş yükünün diğer çalışanlar ile adaletli bir şekilde paylaşılması, fiziksel şartların iyileştirilmesi ve uygun çalışma ve araştırma olanaklarının sağlanması gerektiğini vurgulamışlardır.

Fiziksel şartların olumsuzluğu ve uygun çalışma koşullarının olmayışının araştırma görevlilerini olumsuz olarak etkilediği görülmektedir. Köse ve diğerlerinin çalışmasında (2012: 293), araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğunun (%94'ü) yaratıcılık ve yoğunlaşma gerektiren görevleri gerçekleştirirken yalnız kalmaya ihtiyaç duydukları sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın, araştırma görevlilerinin çalışma ortamları çoğunlukla buna uygun değildir. Y kuşağı çalışanlarının motivasyon profillerinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen bir çalışmada ise, Bahçeşehir Üniversitesi Meslek Yüksekokulunda görev yapan, 1980-1999 yılları arasında doğmuş olan araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, araştırma görevlilerinin sıkı denetime tabi olmalarının kendilerine güvenilmediği algısı yaratarak motivasyonlarını olumsuz etkilediği, kişisel farklılıkların dikkate alınması ve bu doğrultuda üniversitelerde farklılaştırılmış profesyonel eğitim olanakları olması gerektiği vurgulanmıştır (Keleş, 2011: 134- 137).

Ayrıca, Uludağ Üniversitesi tıp fakültesinde çalışan araştırma görevlisi ve uzman doktorların yaşam kalitesinin değerlendirildiği bir çalışmada (Avcı ve Pala 2004: 81-84), araştırma görevlilerinin bedensel, sosyal ve çevre alanlarında yaşam

kalitesi puanlarının düşük olduğu bulunmuştur. Bu çalışmada, araştırma görevlilerinin yaşam kalitelerinin uzman doktorlara kıyasla daha kötü olmasından dolayı, çalışma saatleri, iş temposu, kendine zaman ayıramama ve sosyal aktivitelere katılmama gibi durumların incelendiği araştırmalara ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir.

Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi hastanesinde çalışan araştırma görevlileri ve intörn doktorlarda şiddete maruz kalma ve şiddetle ilişkili etmenlerin incelendiği bir çalışmada ise (İlhan vd., 2009: 20-22), çalışmaya katılanlar arasında, iş yerinde şiddete uğrayan araştırma görevlisi doktorların oranının %59,5 olduğu ve %73,4'ünün en son karşılaştıkları şiddet davranışı sonrasında hiçbir şey yapmadıkları ortaya çıkmıştır. Çalışmada yalnızca araştırma görevlilerinin değil, kariyerlerinin en başında olan intörn doktorların da şiddete maruz kaldığı ve şiddeti uygulayan kişilerin daha çok üst kıdemli kişiler; çoğunlukla da hasta yakınları oldukları belirtilmektedir.

Akademisyenler arasındaki eşitsizliklerin incelendiği çalışmalara da literatürde rastlanmaktadır. Özellikle cinsiyet ayrımcılığı önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Kennelly vd., 1999; Monks ve Robinson, 2000; Umbach, 2007; Tumanoff, 2005; Ransom ve Megdal, 1993). Türkiye'de görev yapmakta olan araştırma görevlileri ile ilgili çalışmalarda da kadın erkek ayrımı yapıldığı vurgulanmaktadır. Örneğin, kadın araştırma görevlilerinin sorunlarının incelendiği bir çalışmaya katılan kadınların %27,2'si çalışma yaşamında kadın erkek ayrımı yapıldığını, %31,7'si ise kadının erkekten yüksek kariyere sahip olmasının aile içinde sorun olacağını düşündüklerini belirtmişlerdir. Ayrıca, çalışmada ulaşılan dikkat çekici bir sonuç; bekâr ve evli kadınların en sık karşılaştıkları sorunların farklılık göstermesidir. En sık karşılaşılan sorunlar, bekâr kadın araştırma görevlilerine göre uygun olmayan işler (%46,3) ve yükselmeye güçlük (%40,4), evli kadın araştırma görevlilerine göre ise yükselmeye güçlük (%46,5) ve izin almada güçlük (%27,3) olmuştur (Ergöl vd., 2012: 43- 45). Bekâr kadın araştırma görevlilerinin, evli kadın araştırma görevlilerine kıyasla uygun olmayan işlerden daha fazla şikâyetçi oldukları görülmektedir. Buradan hareketle, bekâr kadın araştırma görevlilerine daha fazla oranda uygun olmayan işler veriliyor olabileceği söylenilebilir.

Bir başka çalışmada araştırma görevlilerinin mesleki sorunları cinsiyet, öğrenim durumu ve kadro türü değişkenlerine göre incelenmiştir. Araştırma görevlilerinin önem sırasına göre sıkıntılarının şu şekilde olduğu görülmüştür: ekonomik sıkıntı, mobbing, fakülte işlerinin yoğunluğu, ödeneklerin yetersizliği ya da bulunmaması, kadro güvencesizliği, akademik olmayan işler, fiziksel yetersizlikler ve yabancı dil sorunları. Ayrıca, kadın araştırma görevlilerinin

mobbingi en önemli sorun olarak değerlendirdikleri, erkek araştırma görevlilerinin bu sorunu altıncı sırada gördükleri anlaşılmıştır. Doktorasını tamamlamış ve 50. maddenin (d) bendince atanan araştırma görevlilerinin, 33(a) kadrosundaki araştırma görevlilerinden daha fazla kadro güvencesizliğini dile getirdikleri görülmüştür (Uysal vd., 2015: 279).

Araştırmanın Bulguları

Bu çalışma kapsamında, Türkiye'nin çeşitli illerindeki devlet üniversitelerinde kadroları bulunan sekiz araştırma görevlisi ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışma devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan araştırma görevlileri ile sınırlı tutulmuştur; ancak ileriki çalışmalarda vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan araştırma görevlilerinin çalışma koşullarının incelenmesi konunun daha bütüncül bir şekilde değerlendirilebilmesi açısından faydalı olacaktır.

Araştırmada, kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tanıdık bir örneklemin tercih edildiği bu örnekleme türü, tanıdık olmayan bir örneklemin konu ile ilgili kendilerini rahat ifade etmekten çekinebilecekleri düşünüldüğünden tercih edilmiştir. Derinlemesine görüşmelerde yarı-yapılandırılmış soru formu ve standartlaştırılmış açık uçlu görüşme yöntemi kullanılmıştır. Standartlaştırılmış açık uçlu görüşme yöntemi, tüm katılımcılara aynı soruların aynı sırayla sorulduğu bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Görüşmeler, Haziran-Eylül 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Çalışmaya katılanlar, sosyal bilimlerin ve sağlık bilimlerinin çeşitli alanlarında yüksek lisans/doktora eğitimlerini sürdürmekte olan ya da doktora eğitimini tamamlayarak doktor olarak çalışmaya devam eden araştırma görevlileridir. Çalışma kapsamında sosyal bilimler ve sağlık bilimleri alanları dışında çalışan ya da eğitimlerini sürdüren araştırma görevlileri ile görüşülememiştir. Sonraki çalışmalarda, örneğin fen bilimleri gibi farklı alanlarda çalışmakta olan araştırma görevlilerinin sorunlarına odaklanılması faydalı olacaktır.

Araştırma görevlileri ile yasaya ya da uygulamalara bağlı olarak yaşadıkları sıkıntılar, bu sıkıntıların akademik üretim süreçlerine yansımaları, yapmak zorunda olmadıklarını düşündükleri işler, görünmeyen emek, sıkıntılarına yönelik kendi aralarındaki haberleşme pratikleri ve çalışma koşulları hakkında görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1: Çalışmaya Katılan Araştırma Görevlilerinin Görev Süreleri, Çalışma Alanları ve Kadrolarının Bulunduğu Üniversiteler

Katılımcılar	Araştırma görevliliğinde geçirilen süre	Eğitim durumu	Çalışma alanı	Kadrosunun bulunduğu üniversite
K1	5,5 yıl	Doktoraya devam ediyor	Sosyal bilimler	Büyükşehir
K2	5 yıl	Yüksek lisansa devam ediyor	Sosyal bilimler	Taşra
K3	7 yıl	Doktor	Sosyal bilimler	Büyükşehir
K4	5 yıl	Doktoraya devam ediyor	Sosyal bilimler	Büyükşehir
K5	5 yıl	Doktoraya devam ediyor	Sosyal bilimler	Taşra
K6	6 yıl	Doktoraya devam ediyor	Sosyal bilimler	Taşra
K7	2 yıl	Doktoraya devam ediyor	Sağlık bilimleri	Taşra
K8	7 yıl	Doktor	Sosyal bilimler	Büyükşehir

Araştırma Görevlilerinin Çalışma Koşulları, Yaşadıkları Sıkıntılar ve Güvencesizlikleri

Gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelerde araştırma görevlilerine ilk olarak, yönlendirme yapılmaksızın çalışma koşulları hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Çalışma koşullarının olumsuzluklarını vurgulayan araştırma görevlileri, yasal düzenlemeler ile meydana gelen, çalışma ortamlarına ilişkin ve iş tanımlarının belirsizliği nedeniyle oluşan sorunlarından ve öğretim üyelerinin beklentilerine yönelik sıkıntılarından bahsetmişlerdir.

ÖYP araştırma görevlileri Yüksek Öğretim Kanunu'na 2016 yılında eklenen madde 30 ile kadrolarının 50(d) statüsüne dönüştürülmesinin ardından yaşadıkları sıkıntıları dile getirmişlerdir. Halıcı ve diğerlerinin çalışmasına (2017) katılan akademisyenler bu kadro değişikliğinin haksız bir değişiklik olduğunu belirtmişlerdir. Çeşitli çalışmalarda, iş güvencesizliğinin ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumlarını olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Örneğin, AYTEKİN ve TUNALI (2017: 263), ÖYP araştırma görevlilerinin iş güvencesi değişkenlerindeki bir birimlik artışın yaşamlarından memnun olma olasılıklarını %65,7 oranında artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. DİNLER'e göre ise (2013: 246) akademisyenlerin işlerini kaybetme kaygıları, çoğu zaman özerk olmalarının önüne geçmektedir.

Bu çalışmaya katılan ÖYP araştırma görevlileri iş güvencelerindeki değişiklik nedeni ile geleceğe yönelik güvencesiz hissettiklerini ve kaygı duyduklarını belirtmişlerdir. Hissettikleri güvencesizliğin temel nedeni; ÖYP kapsamında

atanan araştırma görevlilerinin kadrolarının 2016 yılında 33(a)'dan 50(d)'ye dönüştürülmesidir.

Bir araştırma görevlisi, söz konusu düzenleme sırasında doktorasını tamamlamış durumda olduğu için, işsiz kalma kaygısını yoğun olarak yaşadığını belirtirken, yüksek lisans ya da doktora eğitimlerine devam etmekte olan araştırma görevlileri de bu süreçten olumsuz etkilendiklerini belirtmişlerdir:

ÖYP'li araştırma görevlisi olduğum için, yasal mevzuattaki bir değişiklik nedeniyle doktoram bittiği gerekçesiyle işime son verilecekti. O dönemde diğer araştırma görevlisi arkadaşlarla oldukça yoğun bir mesai harcadık. Meclise gittik, basın kuruluşlarında tanıdıklarımızı devreye koyduk. Kazanılmış haklarımızı geri almamız oldukça zorlayıcı oldu. Bu dönemde iş motivasyonumuz çok düştü. Yasal bir güvencemizin olmadığını anladık. Hatanın düzeltilmesi sevindiriciydi. K3

ÖYP'li araştırma görevlilerinin statüleri, güvencesiz kadro olan 50(d)'ye dönüştürüldü. Bu değişiklik, doktorasını bitiren araştırma görevlilerinin işsiz kalmasına neden olabilecek bir düzenlemeydi. Bu süreçte tüm zamanımız çalışmak, üretmek yerine hak ettiğimiz hakkı yeniden aramakla geçti. Duygusal olarak büyük bir çöküş yaşadım. İşime olan hevesim azaldı. K5

Kadrosunun bulunduğu üniversite dışında bir üniversitede görevlendirilen araştırma görevlileri (35. Madde ya da 39. Madde ile görevlendirilen) ise bu süreçte sürekli şehir değiştirmek zorunda kaldıkları için akademik üretim süreçlerinin zedelendiğini ifade etmişlerdir:

ÖYP'li olduğum için, kadromun olduğu üniversiteden görevlendirme almak için git geller oldu. Tez çalışmam aşamasında eğitim aldığım üniversiteye gidemeyeceğim söylendi. Tez konumun değişmesi gerektiği söylendi. 3-4 günde verileri toplayabileceğim söylendi. Hem danışmanımdan, hem de çalışma ortamımdan uzak çalışmamı tamamlayabileceğim söylendi. Bunlar ÖYP'nin dönüşümleriyle alakalı sıkıntılardı. K2

ÖYP'liler olarak kadro değişikliğine uğradık. 33(a)'dan 50(d)'ye geçirildik, kadromuzu kaybetmiş olduk. Bu çok büyük bir sıkıntıydı bizim için. YÖK'ün uygulamalarına dayalı olarak birçok üniversite başka üniversitelerde görevlendirme ile bulunan araştırma görevlilerini geri çağırdı. Çeşitli üniversitelerdeki bölüm başkanları ya da dekanlar geri göndermek istemediler. 39. Madde ile üç aylık izin verdiler. Yeterlik ve ders sürecinde bunlar çok zorlayıcı oldu. Bu dediğim darbe girişimiyle alakalı bir şey. Bundan önce böyle bir sorun yoktu, olmazdı. K6

Evim, kaynaklarım ve kitaplarım bir şehirde, ben başka bir şehirdeydim. K2

Ayrıca, araştırma görevlileri kadrolarının bulunduğu üniversitelerde bekleyen doktor araştırma görevlileri varken, dışarıdan öğretim üyelerinin alınmasının güvencesiz hissetmelerine neden olduğunu vurgulamışlardır:

Kanunlarla ilgili olarak güvencesizlik hissediyorum. Doktoradan sonra döneceğim üniversitede kadro bana verilmeyebilir, dışarıdan biri alınabilir. Dışarıdan doktora yapanlar üniversitede işe başlamalı mı? Başlamamalı mı? Ben yıllarca bekliyorum, birisi aniden işe alınıyor. 2547 sayılı kanunda kadro verme kriterleri sabit olsa da uygulamaya dayalı olarak farklılıklar yaşandığı gözlenmektedir. Torpil var. K6

İşten atılma endişesinin olduğu dönemde hiçbir üretim yapamadık. Şu an olmasa da, geçmişte fakülteye dışarıdan alınan öğretim üyelerinin varlığı da rahatsız edici olabiliyor. Bekleyen onlarca kişi varken bu kişilerin yetkinlikleri alınanlardan daha iyiyken, yükseltme alamamak motivasyon düşürücü. Bu nedenle atama yükseltme kriterlerinde liyakatin önemli olduğunu düşünüyorum. Yıllardır beklediğiniz bir göreve dışarıdan yayınlarınızın yarısı kadar yayını olan birinin atanması motivasyon kırıcıdır. K3

Araştırma görevlileri, kendilerine verilen işler ile ilgili de sıkıntılarını dile getirmişlerdir. Bu kapsamda, öğretim üyelerinin verdiği işleri reddedemediklerini, kendilerine çalışma alanlarına uygun olmayan işlerin verildiğini, izinli oldukları zamanlarda da iş verildiğini belirtmişlerdir. Ayrıca, araştırma görevlileri istedikleri çalışmaları yapamadıklarını, çalışma koşullarının uygun olmadığını ve maddi olarak sıkıntı yaşadıklarını da belirtmişlerdir:

Benden çok daha sonra göreve başlayan arkadaşların daha fazla akademik yayını oldu; benim çok az yayınım var. Çünkü yayın yapabilmek için hocalar ile ameliyata girebilmem gerekiyor; ama hocalar hep aynı araştırma görevlilerini ameliyatlara alıyorlar ve çalışmalarına dahil ediyorlar. Ayrıca danışmanımın isteği üzerine tezimde çalışmak istemediğim bir konuda çalışmak zorunda kaldım. K7

Daha önceden çalışma ortamı yetersizdi. 7 kişilik odada fazla çalışmıyordum. Şu anda daha iyi koşullardayım. Çalışma ortamı sağlanmadığında fazla bir üretim yapılamıyor. K2

Doktora/yüksek lisans yapacak insan aynı zamanda makale yazmalı, seminerlere gitmeli, bunlar için de bilimsel toplantılara katılmak için cebinden para harcıyor. Bazı üniversiteler gerekli koşulları sağlıyor; ama bu yaygın değil. Belli üniversiteler bunu yapıyor. Akademik teşvik puanı 70 olan bir insana 5 bin TL ödenek veren üniversiteler var, ama bunlar çok azınlık. Pamukkale Üniversitesi'nde bu uygulamanın yapılması düşünülüyordu. Konya'da Selçuk Üniversitesi'nde araştırma görevlilerinin bir yurt içi, bir yurt dışı konferans katılımı karşılanıyor. Bunlar güzel şeyler. Ama her yerde maalesef yok. Araştırma görevlilerine sağlanan olanaklar araştırılmalı. Araştırma görevlilerine bu olanaklar sağlanmıyorsa

maaşlarından harcamak zorunda kalıyorlar. Senede bir defa yurtdışına, bir defa da yurt içine gitse 8 bin TL harcaması lazım. Bu da senede iki maaşı sadece konferansa harcaması demek... Kâğıt, kitap vs. masraflarıyla üç maaş gidiyor. Bu şekilde araştırma görevlisi nasıl akademik üretim yapсын. K6

Kadrosunun bulunduğu kurumda değil de farklı bir üniversitede eğitimlerini sürdürmekte olan araştırma görevlilerinin, eğitimlerini sürdürmekte oldukları üniversitelere görevlendirme almalarına yönelik sıkıntıları mevcuttur. Çalışmanın katılımcılarından biri bu konuya dikkat çekmiştir:

Kadrosu eğitim gördüğü üniversitede olanlar ve kadrosu farklı üniversitelerde olanları ikiye ayırmak lazım. Kadrosunun bulunduğu yerden başka bir üniversitede yüksek lisans ya da doktora yapmak istendiğinde (gidip gelemeyeceği için),ve görevlendirme talep edildiğinde zorunlu hizmet karşılığında senet imzalanıyor. Bu ÖYP araştırma görevlileri için geçerli bir durumdur. Ben bu durumda iki memur kefil bulmak zorunda kaldım senet için, görevlendirmeye Ankara'ya gelebilmek için. Kefil bulma zorunluluğu olduğu için de sıkıntı yaşadım. Kefil bulamayıydım Ankara'ya, yüksek lisans/doktora yapacağım kuruma gelemeyecektim ve işten atılacaktım. K6

Bir araştırma görevlisi ise, araştırma görevlilerinin yüksek lisans ve doktora bitirmelerine ilişkin konulan zorunlu süreyi eleştirmiştir:

Süre sıkıntımız var. Görevlendirme alan araştırma görevlilerinin (ÖYP) yüksek lisans için 3 yıl, doktora için 6 yıl tezlerinin bitirme süreleri var. Bitiremediğimizde işimize son veriliyor. K6

Çalışma kapsamında araştırma görevlilerine, çalışma koşullarına yönelik beklentileri sorulmuştur. Gerçekleştirilen görüşmelerde araştırma görevlileri; kanunda iş tanımlarının belirli olması (Araştırma görevlilerinin öğretim üyeleri yerine derse girmemeleri, öğretim üyelerinin derslerinin sınavlarını değerlendirmemeleri, memurların işlerinin araştırma görevlilerine verilmemesi, öğretim üyelerinin kişisel işlerini araştırma görevlilerinden istememeleri), özlük haklarının kanunlarla korunması, akademiadaki hiyerarşik yapılanmanın ve öğretim üyelerinin araştırma görevlilerine yönelik tutumlarının dönüşümü (öğretim üyelerinin araştırma görevlilerine diğer öğretim üyelerine davrandıkları gibi davranmaları, araştırma görevlilerinin katkı sağladıkları tüm çalışmalarda adlarının görünür olması, araştırma görevlilerinin hafta sonu ya da akşam ulaşılabilir olmak zorunda olmadıklarının benimsenmesi), çalışma konularına (tez, makale ya da bildiri) karışılmaması, çalışma ortamının uygun olması (K2 bir odayı sekiz kişi paylaşan araştırma görevlileri olduğunu belirtmiştir), esnek çalışma saatleri olması, araştırma görevlilerinin kontrol altında tutulmadan özgürce akademik üretim yapabilmelerinin sağlanması (K2, 8.00-17.00 mesai

zorunluluğunun akademinin özgürlük anlayışına aykırı olduğunu belirtmiştir) maddi olanaklar sağlanması (konferans katılım desteği sağlanması, teknoloji olanakları, fotokopi olanakları, ulaşım olanakları sağlanması, kitap alımlarının desteklenmesi) gerektiğini belirtmişlerdir.

Araştırma Görevlilerinin Sıkıntılarının Akademik Üretim Süreçlerine Yansımaları

Araştırma görevlileri, akademik olmayan işlere çok fazla zaman harcamaları, eğitimlerini sürdürmekte oldukları üniversitelere görevlendirilememeleri ve endişeli bir süreç geçirmelerine neden olan 2016 yılındaki kadro değişikliği nedeniyle akademik üretim süreçlerinin sekteye uğradığını düşünmektedirler:

İşten atılma endişesinin olduğu dönemde hiçbir üretim yapamadık. Hayatımız yasayla ilgili gelişmeleri takip etmek, meclise gitmek, rektörlüğe gidip gelmekle geçti. Zaten psikolojik olarak da yayın yapabilecek durumda değildik. Bir ay sonra maaşımızı alıp almayacağınızı bilmeden üretim yapabilmemiz gerçekten zor. Şu an olmasa da, geçmişte fakülteye dışarıdan alınan öğretim üyelerinin varlığı da rahatsız edici olabiliyor. Bekleyen onlarca kişi varken bu kişilerin yetkinlikleri alınanlardan daha iyiyken, yükselme alamamak motivasyon düşürücü. Bu nedenle atama yükseltme kriterlerinde liyakatin önemli olduğunu düşünüyorum. Yıllardır beklediğiniz bir göreve dışarıdan yayınlarınızın yarısı kadar yayını olan birinin atanması motivasyonu kırıcıdır. K3

İşe başladığımda okuma programım vardı. 2014-2015'e kadar her şey yolundaydı. Darbe girişimi sonrasında 50(d) olmamızın ardından okumayı bırakmıştım. Tekrar 33(a)'ya geçtiğimde okumaya başladım. Hiçbir yayın yapmak da istemedim. Gönüllü olarak yapmakta olduğum görevlerden bile çekildim. Başka bir üniversitede ikinci yüksek lisansımı yaparken, hatta yüksek lisansımın son döneminde, yüksek lisansım bitecekken bırakmayı düşündüm. K4

Hocaların işlerini yapmaktan ve kadromu kaybettiğim sürecin yarattığı endişeden dolayı aylarca, yıllarca akademik üretim yapamadım. Tezimi savunamadım; çünkü savunsaydım işsiz kalma ihtimalim vardı, kadroma geri dönene kadar bekleyerek doktora mezuniyetimi geciktirdim. K8

Araştırma Görevlileri Arasında Haberleşme, İletişim Kurma ve Örgütlenme

Zeena Feldman ve Marisol Sandoval (2018: 229), akademinin başarıyı tamamen kişisel başarılar ya da başarısızlıklar olarak nitelendirir hale geldiğini, oysa daha geniş bir (yeniden) üretim sisteminin parçası haline gelmesi gerektiğini ve akademisyenlerin izole olarak değil dayanışma ağları aracılığıyla birlikte çalışmalarını gerektiğini vurgularlar. Bunun da ötesinde, kapitalizmin ve özellikle de neoliberalizm yapıları içine gömülü akademinin

ve toplumun dönüşümü için akademinin daha geniş ittifaklar ve hareketlerin parçası olması gerektiğini söylerler.

Feldman ve Sandoval'ın görüşünden hareketle, araştırma görevlilerinin ittifak içerisinde olmalarının ve dayanışma aracılığıyla birlikte çalışmalarının hem akademiye hem de kendi sorunlarına katkı sağlayabileceği söylenebilir. Ayrıca, aynı sorunları yaşayanlarla kurulacak iletişimin ve ortak hareket etmenin, sorunları aşmada etkili olabileceği düşünülebilir. Bunun da ötesinde, geleneksel ve dijital medya ortamlarının da, sorunların çözümü için etkili araçlar olabileceği göz ardı edilmemelidir. Özellikle dijital medya ve bunun bir uzantısı olarak sosyal ağlar ile büyük sermayeler gereksiz azınlıkların bile seslerini duyurabilmeleri mümkün hale gelmiştir.

Bu nedenle çalışma kapsamında, araştırma görevlileri ile sorunlar karşısında haberleşme, iletişim kurma ve örgütlenme pratikleri hakkında görüşülmüştür. Çalışmaya katılan araştırma görevlileri, yaşadıkları sıkıntılar karşısında bir araya geldiklerini, sorunları ile ilgilenen bir sendika ile bağlantı kurduklarını ifade etmişlerdir. Sosyal ağlarda oluşturdukları gruplar aracılığıyla güncel sorunları hakkında her an takipte kaldıklarını ifade etmişlerdir. Dijital medya olanaklarından yararlandıklarını; ancak gazete ya da televizyon gibi geleneksel medya olanaklarından fazla yararlanamadıklarını dile getirmişlerdir.

Özellikle, 2016 yılında Yükseköğretim Kanunu'na eklenen madde 30 ile Öğretim üyesi programı (ÖYP) kapsamında 33(a) fıkrası uyarınca atanmış araştırma görevlilerinin kadrolarının 50(d) statüsüne dönüştürülmesinin ardından, bu kapsamda çalışmakta olan araştırma görevlileri, kadrolarına geri dönebilmek için bir mücadele süreci içinde olmuşlardır. ÖYP araştırma görevlileri, bu sorunun üstesinden gelebilmek için bir araya geldiklerini, gruplar kurduklarını, görüşmeler ayarladıklarını, Öğretim Elemanları Sendikası (ÖGESEN) ile bağlantı içinde olduklarını söylemişlerdir:

50(d)'ye geçiş sürecinde ÖGESEN ile bağlantı kurduk. Onlarla YÖK önündeki yürüyüşe de katıldık. Basın açıklaması vardı, ona katıldım. Sonrasında sosyal medya üzerinden özellikle bağlı olduğum üniversitedeki arkadaşlarla bağ oluşturduk. Genelde fiziksel olarak bir araya geldiğimiz arkadaşlar üniversitedeki arkadaşlardı, bunun dışındaki arkadaşlarla sosyal medya üzerinden bağ kurduk. Yaşadığımız ortak mağduriyet nedeniyle kendimi en çok aynı durumdakilerin anlayabileceği için bir araya gelmek istedim. Uzmanlar ya da öğretim üyeleri bile bizi fazla anlayamadılar, cari usulle alınan arkadaşların alttan alta sevindiklerine tanık olduk. Sorunumuzu söylediğimiz hocalar 'dünyanın sonu değil' dediler. Kazanılmış hak ihlali ciddi bir sorun, 'bugün bizim hakkımız yeniyorsa, yarın sizin hakkınız da yenebilir' diye diğerlerine dedik. Pek çok hakkımızdan olduk.

Sadece bizim dilimizden anlayanlar diğer “ÖYP mağdurlarıydı”. O nedenle bir araya gelmiştik. K2

ÖYP döneminde üniversitemizdeki doktoralı araştırma görevlileri olarak bir araya geldik, bir grup kurduk. Rektör hocadan randevu aldık. Yasal süreci birlikte takip ettik. Bu anlamda dayanışmanın faydalı olduğunu düşünüyorum. Gerçekten birlikten kuvvet doğuyor. K3

ÖGESEN üyesiyim. Sıkıntılı dönemimizde onlara başvurdum. Kadromuzu kaybettiğimizde ÖGESEN’in çeşitli çalışmaları oldu. Bakanlık ve başbakanlık düzeyinde görüşmeler yaptılar. O dönemin başbakanı, parti başkanlarıyla görüşüldü ve sorunlar iletildi. Araştırma görevlisi arkadaşlarımız Cumhurbaşkanı başkanışmanı ile görüştüler. Dernek sayesinde üye diğer araştırma görevlisi arkadaşlar ile sorunlar olduğunda paylaşımlarda bulunduk. K6

Katılımcıların ÖGESEN dışında bir sendikalaşma faaliyeti içerisinde olmadıkları görülmüştür. Bu nedenle sonraki çalışmalarda farklı sendikalara üyelikleri olan araştırma görevlileri ile ilgili değerlendirmelerde bulunmak faydalı olacaktır.

Ayrıca, araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin bir kısmı yaşadıkları sıkıntılar karşısında iletişim içinde olduklarını, hem sosyal ağlar aracılığıyla hem de yüz yüze bir araya geldiklerini ve dayanışmanın gücüne inandıklarını ifade ederken, bir kısmı ise dayanışmanın bir işe yaramadığını ya da dayanışma içinde olmayı tercih etmediklerini dile getirmişlerdir:

Dayanışma içinde olduk ama hiçbir işe yaramadı. Sanal platformdaki aktifliğin, gerçekte çok az bir aktifliğe dönüştüğünü gördük. Sanalda bile çok organize olamadık bazen. Twitter’da bile hashtag kampanyasına 5-10 kişi destek verdi. Destek veren, hakkını arayan kişiler hep aynıydı. Ama yine de bizim çabamızla çözümedi. Seçim öncesi süreçte, seçim nedeniyle çözüldü. K4

Yaşadığımız sorunla ilgili lafta birbirine destek veren insanların, o sorunlarla fiili olarak yüzleşmeye gittiğimizde gelmediklerini gördük. Genelde ses çıkaran birkaç kişi oluyor (herhangi bir sorunla ilgili) diğerleri de konuşmuyor; çünkü göze batan olmak istemiyorlar. Katılmadıkları gibi, mücadele edenlere sorup gelişmeleri öğrenmek istiyorlar. Hak ihlaline, senetleri iptal oldu diye ses çıkartmayan, kişisel çıkarları için bundan çok memnun kalan ve hakkının yenmesine susan asistanlar var. Bu nedenle de bir araya gelemiyoruz. K5

Akademide Hiyerarşik Yapılanma

Dinler’e göre (2013: 247-248) üniversitelerde hiyerarşik bir yapılanma mevcuttur. Akademisyenler işsiz kalma endişesi nedeniyle, “yukarısıyla ters düşmemek” diye ifade edilen “iyi geçinme” tavrını sürdürmektedirler. Ayrıca, yurtdışı çalışmaları gibi araştırmayla ilgili birçok durum hiyerarşik üstlerin

onayına tabi olduğundan, üstlerle iyi geçinmek kaçınılmaz olmaktadır. Bu çalışma kapsamında gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelerde de araştırma görevlileri akademinin hiyerarşik bir yapılanma olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir:

Genel olarak akademinin askeriyeden çok farklı olduğunu düşünmüyorum, tamamen hiyerarşik bir yapılanma. Sürekli sen daha yenisin diye hissettirmeye çalışan hocalar var. Su şişesi doldurutan, arabasını yıkatan hocalar var. Askeriyede kömür taşıtanlar vardı, akademide de hocanın çantasını taşıyorsan çok fark yok demektir. Dolaylı bir baskı olduğunda itiraz bile edilemeyebilir. K2

Hiyerarşik yapılanma tüm devlet kurumlarında mevcuttur ve zaten olmalı diye düşünüyorum. Hiyerarşik yapılanmada yukarıdaki insanların tavırlarının iyi olması gerekir. Yönetime gelen dekan ve yardımcılarını bugün iyi birileri olabilir, yarın kötü olabilir. K6

Çalışmaya katılan araştırma görevlileri, hiyerarşik yapılanmanın bir uzantısı olarak öğretim üyelerinin kendilerine olan tutumlarından duydukları rahatsızlıkları dile getirmişlerdir:

Başka fakültelerde duyuyorum, sabah girerken imza verilen üniversiteler duymuştum. Ara sınav ve final sınavlarındaki bazı hocaların öğrencilerin önünde sınav gözetmeni olan asistanı azarlaması gibi olaylara tanık oldum. K1

Hocalar sürekli olarak hoca olduklarını, dolayısıyla da üstün olduklarını hissettiriyorlar. Derste bilgi anlamında üstün olabilirler; ama ders dışında hepimiz eşit insanlarız ve bu doğrultuda hocaların araştırma görevlilerine yaklaşımı diğer öğretim üyelerine olan yaklaşımlarından daha farklı olmamalı. Örneğin, bir öğretim üyesi hafta sonu bir başka öğretim üyesine ulaşamadığı için kızmaz/kızamaz; ama bir araştırma görevlisine hafta sonu ulaşamadığı için kızmayı kendisine hak görebiliyor. K8

Araştırma Görevlilerinin Yapmak Zorunda Olmadıklarını Düşündükleri İşler

Araştırma görevlileri, iş tanımlarındaki belirsizlikler ve yönetimlerin talepleri nedeniyle yapmak zorunda olmadıklarını düşündükleri işleri yapmak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Gerçekleştirilen görüşmelerde, araştırma görevlilerinin, hiyerarşik yapılanmanın en altında olmaları nedeniyle, öğretim üyelerinin kendilerine görev olarak verdikleri kişisel işlerini yapmayı reddedemedikleri anlaşılmıştır. Araştırma görevlileri izin deyken, kimi zaman internet erişimleri bile yokken kendilerine çeşitli görevler verildiğini, öğretim üyelerinin kişisel işlerini yaptıklarını belirtmişlerdir:

Bir kere izne çıkmıştım. İdari görevi olan bir hoca, bir kurumda yapacağı konuşmanın metnini benim hazırlamamı rica etmişti. İzinde olmamı söylememe

rağmen görevliyi değiştirmedii. Ve o iznim berbat olmuştu. 3 gün boyunca bununla uğraşmıştım. Sonuçta da beğenmedi; çünkü izinde yeterince kaynağım yoktu. K1

Kurallarımız çok esnek tanımlandığı için bazı Őeyleri yapmak zorunda kalıyoruz. İdari işler yapıyoruz. Memur gibi oturup ğrencii kayıtları yapıyoruz, bunlar çok da fazla bizim işimiz değil. K2

Dahil olmadığım halde bir projenin envanterinin hazırlanmasına yardımcı oldum, çünkü bunu isteyen tez danışmanımdı. Evrakları getir götür işlerinde de yardımcı oldum. Ayrıca hoca adına çok fazla eviri yaptım. K3

Yükseköğretim Kanunu'nun 36. Maddesine göre doktora çalışmalarını tamamlamış araştırma görevlilerine ders grevii verilebilmektedir (bkz. Yükseköğretim Kanunu madde 36). Ancak, burada kastedilen doktorasını tamamlamış araştırma görevlilerinin, ğretim yeleri adına açılan dersleri yürütmeleri değil kendileri adına ders aılabileceğidir. Ayrıca, YK'n üniversitelere gönderdiği kararlara göre (YK yazısı: 2014), 2547 sayılı kanuna göre doktorasını tamamlamamış araştırma görevlilerinin derse girmeleri mümkün değildir. Ancak, çalışmaya katılan araştırma görevlileri, ğretim yeleri yerine derse girmek zorunda kaldıklarını ve çoğunlukla bu dersleri hazırlıksız olarak yürüttüklerini ifade etmişlerdir:

Bir hocamızın bir dersini bir yıl yürüttüm, kendisi derse gelmedi. Herkes de derse girdiğimi biliyordu. Bana hiçbir Şekilde ders ücretini vereceğini söylememesine rağmen, her yerde ders ücretini bana verdiğini/vereceğini dile getirmiş; ama dersin üzerinden yıllar geçmesine rağmen bana böyle bir teklifte dahi bulunmadı. Bu nedenle de hem para alıyor, hem de yakınıyor durumuna düştüm. K5

İşe ilk başladığım zaman, yüksek lisans bile yapmıyordum henüz. Başlar başlamaz bir profesör kendisi yerine beni dersine sokmaya başladı; ama dersin notlarını bile vermiyordu. 9.00'a 10 kala arıyordu, '9.00'daki dersime gir, bir saat ben gelene kadar idare et' diyordu. Ders alanım ile ilgili değildi, işletme ile ilgili bir dersti, benim alanım değildi. Zaten anlatamazdım, yeni lisans mezunuydum. Derse giriyordum ve öğrencilerle muhabbet ediyorduk. Hoca bir saat sonra tekrar arayıp 'gelemeyeceğim' diyordu. Bu Şekilde 4-5 hafta sürdü. Sonra ben de hocayı yneticimize, yani dekana Őikyet ettim ve hoca uyarı aldı. Uyarı sözlü m yazılı mı bilmiyorum. Hoca beni arayıp çok çirkin cümleler kurarak, 'sen bize yardım etmezsen ileride biz de yardım etmeyiz' diyerek, bir araştırma görevlisi olarak verilen tüm işleri yapmam gerektiğini söyledi. '25 yaşındasın daha yüksek lisans başlangıcın yok, zaten gecikmişsin' dedi. K5

Başka bir üniversitedeki dersimden okula döndükten sonra, bir hoca 10 dakika sonraki dersine girmemi istedi. Derse yönelik bir hazırlığım olmadığı için ne

yapacağımı bilemedim. İzindeyken de idari bir iş verildi. İzinde olduğumu söylememe rağmen ve internete erişimim olmamasına rağmen işi yapmak zorunda kaldım. Ayrıca hocalar WhatsApp üzerinden tahakküm kuruyor. Her an bizlere ulaşabilir olmak ve her an verdikleri işleri yapabilir olmamızı bekliyorlar. 8-5 değil 24 saat bitmeyen bir tahakküm... Ayrıca hocalar ideolojik olarak yakın gördüklerine daha yakın davranıyorlar. Ayrıca kadromuz için mücadele ettiğimiz süreçte, hocaların 'çok mücadele etmememiz gerektiğini' söylediklerini, böylece emek sömürüsünü normalleştirdiklerini gördük. K4

Ayrıca, araştırma görevlileri öğretim üyelerinin sınav kâğıtlarını değerlendirdiklerini; ancak bu değerlendirmeleri yapma konusunda yetkin hissetmediklerini dile getirmişlerdir:

Hocaların sınav kâğıtları araştırma görevlilerince değerlendirilip not veriliyor, bu aslında bu hocaların kendi sorumlulukları diye düşünüyorum. K6

Hocaların test sınavlarını okuyalım; ama klasik yapılan sınavları okumak anlamsız; çünkü ben kendi anlatmadığım derste nasıl not vereceğimi bilemiyorum ve vicdan azabı çekiyorum ve büyük bir huzursuzlukla okuyorum sınavları. Hocanın, dersin başarı oranı nedir, anlattıklarından öğrenciler ne şekilde yararlanmış buna bakması gerekiyor. Bu durum yolun başındaki araştırma görevlileri olarak akademiye olan saygımızı da azaltıyor. K5

Görünmeyen Emek

Literatürdeki çalışmalar, görünmeyen emek ile ilgili olarak kadınların ev içindeki görünmeyen emeğine odaklanmaktadır (Özkaplan, 2009; Aktaş, 2013; Aldemir ve Ergüder, 2010; Memiş ve Özay, 2011). Literatürde, Türkiye'deki üniversitelerdeki görünmeyen emeğe ilişkin bir çalışmaya ise rastlanmamıştır. Dikmen ve Maden (2012) çalışmalarında yine kadın akademisyenlerin ev içindeki görünmeyen emeğine odaklanılmıştır. Literatürde sınırlı sayıda olsa da, azınlıkların görünmeyen emeğini inceleyen çalışmalar da mevcuttur (Akbaş ve Ünlütürk, 2018). İhmal edilmiş olsa da, günlük hayat içerisinde yalnızca üniversitelerde değil, pek çok iş kolunda emeğin görünür olmadığı gözlenmektedir. Yükseköğretim kanununa bağlı olarak çalışmakta olan araştırma görevlileri de kimi zaman, yalnızca yapmak zorunda olmadıkları işleri yapmakla kalmamakta, kimi zaman da yaptıkları çalışmalarda görünür olmamaktadır. Bu durumu destekler nitelikte, çalışmaya katılan araştırma görevlileri katkı verdikleri kitaplarda, makalelerde adlarının yer almadığını, idari işleri yaptıklarında altına memurun imzasının atıldığını, saha çalışmalarına katıldıklarını ve adlarının yer almadığını söylemişlerdir:

Bir hoca, kitap çalışması için arşiv çalışması yapmamı istedi. Yaklaşık 250 tane köşe yazısını tek tek worde döktüm. Çok sancılı bir süreçti. Sonuçta kitapta ismim yer almadı. K1

Bir başkası adına adımları kullanmadan makale yazdım. Söz konusu hocayla adımların anılmasını istemiyordum. Çalışılan konudan zevk almıyordum. Dolayısıyla adımları kullanmadım. Ancak makalenin tamamını ben yazdım. Hoca da bunu kendi adıyla yayınlamakta beis görmedi. K3

Yılsonunda faaliyet raporu istiyorlar. İdari işlerin hepsini yazamıyoruz; çünkü idari işler ya WhatsApp ya da e-mail yoluyla geliyor. Yaptığımız işler de zaten memur işi. Biz bir görev yaptığımızda bunu memur yapmış gibi gözüktüyor, asistan adı geçmiyor. Hatta bazen yaptığımız işin altına memurmuşuz gibi imza atıyoruz. Örneğin, memurların üç yılda bitirmeleri üzere verilen bir işi yapmamaları nedeniyle, son bir ayda bu işi araştırma görevlileri olarak yaptık ve işi yapan memur olarak görüldü. K5

Çeşitli hocaların ve meslektaşların saha çalışmalarına katkı sağladığım; ama yayın aşamasında ismimin dahil edilmediği durumlar oldu. K6

Gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda, iş tanımlarındaki belirsizlikler ve akademiye mevcut hiyerarşik düzen nedeniyle araştırma görevlilerinin adlarının dahi anılmayacağı işleri yapmayı reddedemedikleri, bu işleri yapmaya kendilerini mecbur hissettikleri; çünkü bu işleri yapmamaları durumunda işlerini kaybetme kaygısı taşıdıkları anlaşılmıştır.

Sonuç, Değerlendirme ve Öneriler

Türkiye’de 2547 sayılı kanuna bağlı olarak devlet üniversitelerinde çalışmakta olan araştırma görevlileri ile derinlemesine görüşmelerin gerçekleştirildiği bu çalışmada, araştırma görevlilerinin temel olarak iş tanımlarının belirsizliği nedeniyle sıkıntılar yaşadıkları, geleceğe yönelik güvencesiz hissettikleri, öğretim üyelerinin tutumları nedeniyle sorunlar yaşadıkları, maddi olanaklarının akademik faaliyetlerini karşılamaya yetmeyebildiği görülmüştür. Daha sonraki çalışmalarda vakıf üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin ve sosyal bilimler ile sağlık bilimleri dışındaki alanlarda çalışan araştırma görevlilerinin çalışma koşullarının araştırılması faydalı olacaktır. Gerçekleştirilen literatür analizinden ve görüşmelerden yola çıkılarak araştırma görevlilerinin sorunlarının aşılması için şu adımların izlenebileceği söylenebilir:

* 2547 sayılı kanunda araştırma görevlilerinin görev tanımlarının netleştirilmesi: Araştırma görevlileri 2547 sayılı kanunda “yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı

olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri” yapanlar olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım içerisindeki “diğer görevler” ifadesi çıkarılarak, bu ifadenin yerine araştırma görevlilerinin görev tanımlarını net bir şekilde ifade eden bir cümlenin eklenmesi düşünülebilir, çünkü gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda araştırma görevlilerinin iş tanımlarındaki belirsizlik nedeniyle sıkıntılar yaşadığı anlaşılmıştır. Ayrıca kanuna eklenecek ileriki tanımlar ile araştırma görevlilerinin hangi görevleri yapmaları, hangilerini yapmamaları gerektiği de net bir şekilde tanımlanabilir. Derinlemesine görüşmeler sonucunda, araştırma görevlilerinin iş tanımındaki belirsizliğin ortadan kalkmasının, araştırma görevlilerinin öğretim üyelerinin derslerini yürütmelerinin, öğretim üyelerinin kişisel işlerini yapmalarının ve memurların işlerini yapmalarının önüne geçebileceği anlaşılmıştır.

* 50(d) kadrosunun kaldırılması: Gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda, araştırma görevlilerinin bu kadro nedeniyle güvencesiz hissettikleri, bu nedenle de akademik üretim süreçlerinin sekteye uğradığı görülmüştür. Araştırma görevlilerinin performanslarının artması için güvencesiz değil; tam tersine güvende hissetmeleri gerektiği, kadro sıkıntılarının araştırma görevlilerinin akademik üretimlerini engellediği gözlenmiştir. Ancak; 50(d) kadrosu kaldırılarak, araştırma görevlisi atamasının azaltılmasının ve artırılan burslar ile akademik kadroların yerini öğrenci statüsündeki doktora öğrencilerine bırakmasının daha da güvencesiz koşullara neden olabileceği göz ardı edilmemelidir.

* Hiyerarşik yapılanmanın ve öğretim üyelerinin araştırma görevlilerine olan tutumlarının dönüşümü: Gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda, araştırma görevlilerinin kimi zaman kendilerini ‘araştırma görevlisi’ olarak değil, ‘asistan’ olarak tanımladıkları gözlenmiştir. Öğretim elemanları olan araştırma görevlileri, öğretim üyelerinin kişisel asistanları değildir; ancak bu zihniyet öylesine yaygınlaşmıştır ki; araştırma görevlileri bile sürekli olarak bu şekilde tanımlanmalarından dolayı kendilerinden bu şekilde söz edebilmektedirler.

* Bunun da ötesinde araştırma görevlileri kendilerini kimi zaman sekreter, kimi zaman çırak gibi hissetmektedirler (Kısa, 2013: 47). Bu da büyük ölçüde öğretim üyelerinin tutumundan kaynaklanmaktadır. Öğretim üyeleri diğer öğretim üyelerine nasıl davranıyorlarsa, araştırma görevlilerine de o şekilde davranmalıdırlar. Örneğin görüşme gerçekleştirilen bir katılımcının (K8) belirttiği gibi, bir öğretim üyesinin hafta sonu bir başka öğretim üyesine ulaşamadığı için kızmadığı/

kızamadığı gibi, bir araştırma görevlisine hafta sonu ulaşamadığı için kızmayı kendisine hak görmemesi gerektiği, ya da bir başka katılımcının (K1) belirttiği gibi, öğretim üyelerinin araştırma görevlilerini “azarlaması” gibi durumların tamamen ortadan kalkması gerektiği düşünülmektedir.

* Çalışma kapsamında gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda araştırma görevlilerinin yapmak zorunda olmadıklarını düşündükleri pek çok işi yaptıkları ve kimi zaman katkı sağladıkları çalışmalarda adlarının yer almadığı anlaşılmıştır. Bu nedenlerle, öğretim üyelerinin kendi derslerini yürütme ve kendi derslerinin sınavlarını değerlendirme konusunda hassasiyet göstermesi gerektiği, araştırma görevlilerine kişisel işlerini yaptırmamaları gerektiği, akademik çalışmalara katılmaları durumunda bu çalışmalara araştırma görevlilerinin adlarını da eklemeleri gerektiği, özellikle sağlık bilimleri gibi alanlarda fırsat eşitliği yaratarak çalışmalara yalnızca kendilerine yakın gördükleri değil, diğer araştırma görevlilerinin de katılımlarını desteklemeleri gerektiği düşünülmektedir.

* Ayrıca, gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda yönetimlerin ya da öğretim üyelerinin, araştırma görevlilerinin çalışmak istedikleri alanlara müdahale etmemelerinin araştırma görevlilerinin akademik üretimlerini ve motivasyonlarını artırabileceği gözlenmiştir.

* Araştırma görevlilerine uygun çalışma koşullarının sağlanması: Gerçekleştirilen görüşmelerde, araştırma görevlilerinin çok kalabalık odalarda akademik üretim yapmakta sıkıntılar yaşadığı anlaşılmıştır. Ayrıca, esnek çalışma saatlerinin olmasının, araştırma görevlilerinin kontrol altında tutulmadan özgürce akademik üretim yapabilmelerini sağlayabileceği gözlenmiştir.

* Araştırma görevlilerinin maddi olanaklarının güçlendirilmesi: Derinlemesine görüşmeler sonucunda, konferans katılım desteğinin sağlanmasının, kitap alımlarının ve teknolojiye erişimlerinin desteklenmesinin, ulaşım olanaklarının desteklenmesinin araştırma görevlilerinin akademik üretim yapmaya yönelik maddi engellerini kaldırmaya yardımcı olabileceği görülmüştür. Ayrıca, araştırma görevlilerinin maaşlarının yurt dışındaki konferanslara katılmaya yeterli olmadığı anlaşılmıştır.

Sonuç olarak, 2547 sayılı kanunda araştırma görevlilerinin görev tanımlarının netleştirilmesinin, 50(d) kadrosunun kaldırılmasının, hiyerarşik yapılanmanın ve öğretim üyelerinin araştırma görevlilerine olan tutumlarının dönüşümünün, araştırma görevlilerine uygun çalışma koşullarının sağlanmasının, araştırma

görevlilerinin maddi olanaklarının güçlendirilmesinin özgür akademik üretimi güçlendireceği söylenilebilir. Ayrıca araştırma görevlilerinin, yaşadıkları sıkıntılar karşısında haberleşmelerinin, bir araya gelmelerinin ve sendikalar ile birlikte hareket etmelerinin geçmişteki sorunların aşılması konusunda faydalı olmuş olabileceği, bu nedenle mevcut sorunların aşılması konusunda da birlikteliklerinin faydalı olabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Sonnot

¹ Devlet üniversitelerinin toplam araştırma görevlisi sayısı 2002 yılı sonunda 20.650 iken, 2005 yılı sonunda 20.736 olmuştur. Aynı dönemde bu üniversitelerde öğrenci sayısında % 22'lik bir artış olmasına karşın, araştırma görevlisi sayısındaki artış % 0,4'te kalmıştır (YÖK, 2007: 107). YÖK istatistiklerine göre (bkz. YÖK İstatistikleri), 2013-2014 yıllarında yükseköğretimdeki toplam öğrenci sayısı 5472521, 2019-2020 yıllarında ise 7940133'dir. 5-6 yıl içerisinde öğrenci sayısında %45,09 artış olduğu görülmektedir. Yine YÖK istatistiklerine göre, 2013-2014 yılları arasında araştırma görevlisi sayısı 50667, 2019-2020 yıllarında ise 44074'dir. Öğrenci sayısındaki %45,09 artışa karşın, araştırma görevlisi oranında yalnızca %14,96 artış olduğu görülmektedir. Bu da, hem öğrenci danışmanlığı, kayıtları vb. gibi görevleri yapmak zorunda kalan araştırma görevlilerinin iş yüklerinin arttığını, hem de yükseköğretimde kayıtlı öğrencilerin akademisyen olma ihtimallerinin önceki yıllara kıyasla düştüğünü göstermektedir.

Kaynakça

Acar A, Nemutlu E, Gürhan G ve Liman V (2004). HÜ Eczacılık Fakültesi Araştırma Görevlilerinin İş Memnuniyeti ve Bunu Etkileyen Faktörler. *HÜ Eczacılık Fakültesi Dergisi*, 24(2), 95-106.

Akagündüz Ü (2012). Akademik Köleler. *Aksiyon Dergisi*, <http://www.aksiyon.com.tr/aksiyon/haber-31447-akademik-koleler.html>.

Akbaş S ve Ünlütürk Ulutaş Ç (2018). Küresel Fabrika Kentinin Görünmeyen İşçileri: Denizli İşgücü Piyasasında Suriyeli Göçmenler. *Çalışma ve Toplum*, 56(1), 167-192.

Aktaş G (2013). Üretiyorum Öyleyse Varım: Buldan'da Ev Eksenli Çalışan Kadınların Aile ve Toplumsal Yaşamda Görünmeyen Emeği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 258-267.

Aldemir Ç (2016). Kadının Görünmeyen Emeğinin Görünür Kılınması: Evliçi Emeğin Ücretlendirilmesi (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). ESOGÜ: Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Allmer T (2018). Theorising and Analysing Academic Labour. *TripleC: Communication, Capitalism and Critique*, 16(1), 49-77.

Aras M ve Karakiraz A (2013). Zaman Temelli İş Aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(4), 1-13.

Avcı K ve Pala K (2004). Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesinde Çalışan Araştırma Görevlisi ve Uzman Doktorların Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(2), 81-85.

Aytekin A ve Tunalı D (2017). ÖYP Araştırma Görevlilerinin Yaşam Doyumlarının İkili Lojistik Regresyon Analizi İle İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(1), 247-270.

Bakioğlu A ve Yaman E (2004). Araştırma Görevlilerinin Kariyer Gelişimleri: Engeller ve Çözümler. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20(20), 1-20.

Bulut E (2011). Creative Economy: Seeds of Social Collaboration or Capital's Hunt for General Intellect and Imagination? İçinde: Michael A. Peters ve Ergin Bulut (der.), *Cognitive Capitalism, Education and Digital Labour*, New York: Peter Lang., 151-168.

Bülbül T (2006). Üniversite Öğretim Elemanlarının Ücretlerinin Akademik Yaşama Yansımalarının Değerlendirilmesi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi.

Çolak E (2014). İş Güvencesizliği ve Türk Üniversite Sisteminde Araştırma Görevlilerinin Belirsizlikle Mücadele Stratejileri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

Çolak E (2015). Akademi Güvencesiz Çalışma: Araştırma Görevlilerinin Deneyimleri. *ViraVerita E-Dergi*, (2), 23-44.

Dikmen N ve Maden D (2012). Kadın Akademisyenlerin Görünmeyen Emeği Üzerine Bir Araştırma: Ordu Üniversitesi Örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(2), 235-250.

Dinler V (2013). Akademik Özgürlüğün Sınırı Üzerine Sorular. *Muhafazakâr Düşünce*, 9(35), 239-261.

Dyer-Witheyford N (2011). In the Ruined Laboratory of Futuristic Accumulation: Immaterial Labour and the University Crisis. İçinde: Michael A. Peters ve Ergin Bulut (der.), *Cognitive Capitalism, Education and Digital Labour*, New York: Peter Lang., 275-286.

Eğitim Sen (2013). *Araştırma Görevlileri Araştırması*.

Ergöl Ş, Koç G, Eroğlu K ve Taşkın L (2012). Türkiye'de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1), 43-49.

Ergüder B (2010). Sermaye Birikimi Sürecinde Ücretsiz Kadın Emeği. *İktisat Dergisi*, 514, 21-26.

Feldman Z ve Sandoval M (2018). Metric Power and the Academic Self: Neoliberalism, Knowledge and Resistance in the British University. tripleC: Communication, Capitalism & Critique. *Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society*, 16(1), 214-233.

Halıcı A, Ötcan C Ç ve Demir G T (2017). Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) ile Atanan Araştırma Görevlilerinin Statülerinin Değiştirilmesine Yönelik Akademisyen Görüşleri. ERPA International Congresses on Education.

Hall R (2014). On the Abolition of Academic Labour: The Relationship Between Intellectual Workers and Mass Intellectuality. *tripleC: Communication, Capitalism & Critique*. Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society, 12(2), 822-837.

İlhan M N, Özkan S, Kurtcebe Z Ö ve Aksakal F N (2009). Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışan Araştırma Görevlileri ve İntörn Doktorlarda Şiddete Maruziyet ve Şiddetle İlişkili Etmenler. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 28(3), 15-23.

Kahraman A B (2010). Lisansüstü Eğitim Yapmak Amacıyla Başka Bir Üniversitede Görevlendirilen Araştırma Görevlilerinin Yaşam Tarzı Profilleri ve Problemleri (Hacettepe Üniversitesi Örneği). *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 2(2), 243-257.

Keleş H N (2011). Y Kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 129-139.

Kennelly I, Misra J ve Karides M (1999). The Historical Context of Gender, Race, & Class in the Academic Labor Market. *Race, Gender & Class*, 6(3), 125-155.

Kısa N (2013). Araştırma Görevlilerinin Metaforik Algıları: Kim Onlar? Kim Olmalılar?. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 47-66.

Korkut H ve Yalçınkaya M (1999). Araştırma Görevlilerinin Sorunları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(17), 19-36.

Köse S, Oral L ve Türesin H (2012). İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 287-295.

Memiş E ve Özay Ö (2011). Eviçi Uğraşlardan İktisatta Karşılıksız Emeğe: Türkiye Üzerine Yapılan Çalışmalara İlişkin Bir Değerlendirme. *Birkaç Arpa Boyu*, 21, 249-280.

Monks J ve Robinson M (2000). Gender and Racial Earnings Differentials in Academic Labor Markets. *Economic Inquiry*, 38(4), 662-671.

Özkaplan N (2009). Duygusal Emek ve Kadın İşi/Erkek İşi. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 15-23.

Peters M A ve Bulut E (2011). *Cognitive Capitalism, Education and Digital Labour*. New York: Peter Lang.

Ransom M R ve Megdal S B (1993). Sex Differences in the Academic Labor Market in the Affirmative Action Era. *Economics of Education Review*, 12(1), 21-43.

Terzi Y ve Sağlam V (2008). Araştırma Görevlilerinin Mesleki Tükenmişlik Durumu. *Physical Sciences*, 3(1), 52-58.

Toumanoff P (2005). The Effects of Gender on Salary-at-hire in the Academic Labor Market. *Economics of Education Review*, 24(2), 179-188.

Tuzgöl DM ve Cenkseven F (2007). Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Mesleki Sorunları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 203-218.

Umbach P D (2007). Gender Equity in the Academic Labor Market: An Analysis of Academic Disciplines. *Research in Higher Education*, 48(2), 169-192.

Uysal İ, Anıl D ve Ertuna L (2015). Türkiye'deki Araştırma Görevlilerinin Mesleki Sorunlarının İkili Karşılaştırma Yoluyla Ölçeklenmesi. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2), 279-292.

Yıldırım A ve Şimşek H (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yılmaz K ve Şahin T (2016). Eğitim Fakültelerindeki Araştırma Görevlilerinin Mesleki Deneyimlerinin İncelenmesi: Araştırma Görevlisi Olmanın Anlamına İlişkin Fenomenolojik Bir Çalışma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 44(44), 143-168.

YÖK (2007). *Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi*, Ankara.

YÖK Bursları, Yükseköğretim Kurulu Tarafından Doktora Programlarına Kayıtlı Öğrencilere Verilecek Burslara İlişkin Usul ve Esaslar, https://www.yok.gov.tr/DuyuruBelgeleri/Proje%20Destekleme%20ve%20Geli%C5%9Firme%20Daire%20Ba%C5%9Fkanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1/2019/100_2000_usul_ve_esaslar_mayis_2019.pdf. Son erişim tarihi: 31.06.2020

YÖK İstatistikleri, *Tablo 1. Öğrenci Sayıları Özet Tablosu, 2019-2020, Tablo 1. Öğrenci Sayıları Özet Tablosu, Tablo 10. Öğretim Elemanlarının Akademik Görevlerine Göre Sayıları, 2019-2020, Tablo 10. 2013-2014 Öğretim Yılı Öğretim Elemanlarının Akademik Görevlerine Göre Sayılar*, <https://istatistik.yok.gov.tr/>. Son erişim tarihi: 24.07.2020

YÖK Yazısı (2014). <https://personel.ebyu.edu.tr/wp-content/uploads/2015/06/Ara%C5%9Ft%C4%B1rma-G%C3%B6revlilerin-Derse-Giremeyecegi-2.pdf>. Son erişim tarihi: 05.02.2020.

Yükseköğretim Kanunu. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.pdf>. Son erişim tarihi: 18.09.2019.