

AKADEMİSYENLİĞİN MESLEKİ KİMLİĞİNİ BELİRLEYEN KOŞULLARIN DEĞİŞİMİ¹

Dr. Öğrt. Üyesi PINAR MEMİŞ SAĞIR

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı,
pinarm@subu.edu.tr, 0000-0001-9458-8797

Öz

Akademisyenlik mesleğinin sınırlarını belirleyen ya da nasıl yapılacağını açıklayan net tanımlamalar sunmak zordur. Bu çalışma için akademisyenlik, neo-liberal dönemle birlikte yeniden tanımlanması gereken ve bilindik anlamlarının ötesinde yeni karşılıklar yüklenen ama bir taraftan eksilen yönleri ile farklılaşmış ve giderek farklılaşacak bir meslek kategorisi olarak tanımlanmaktadır. Mesleki bir form olarak akademisyenliğin geleneksel kalıpları üniversitenin modernitenin krizi ile birlikte dönüşmeye ve anlamının değişmeye başladığı sürecin doğal bir sonucu olarak kırılmaya zorlanmaktadır. Benzer şekilde küreselleşen dünyada yerel ve küresel bağlam arasında kalan akademisyenler, mesleki değişim nosyonunun ağırlık merkezini belirleme (eğitim mi araştırma mı) noktasında sıkıntı yaşamaktadırlar. Diğer yandan kitle eğitiminin bir norm olarak yaygınlaşması değişimin gücünü artırmaktadır. İş dünyası ve hükümet kısılcığında kalan üniversitelerin, dünya ölçeğinde rekabet etmek üzere konumlandırılan piyasa merkezli kurumlar haline gelmesi bu durumu güçleştiren bir diğer gelişme olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamu finansman sorunu ile bütçelerin daraltılması üniversiteleri birer şirket gibi davranmaya iterken, aynı zamanda onları kontrol mekanizmalarının gözetimine ve izlemesine açık hale getirmektedir. Bu dışsal koşulların haricinde akademisyenliğe meydan okuyan en derin kırılma, bilim dünyasında bilginin konumlandırılma düzeyinde yaşanan değişim ile gerçekleşmektedir. Bu çalışma ile akademisyenin mesleki koşullarındaki bu çok yönlü değişimlerin onun mesleki kimliğine olan etkileri, istihdam, kadro ve kariyer ve akademik işi bağlamında ele alınmaktadır. Çalışmanın amacı, yükseköğretim alanının neo-liberal politikalarla örgütlenmesinin sonucunda, akademisyenlerin içinde buldukları farklı görünüm sergileyen çalışma hayatına mesleki kimlik penceresinden bakabilmektir. Böylelikle akademisyen mesleki kimliği ile ilgili yapılacak olan çalışmalara çalışma sosyolojisi bakış açısı kazandırmak hedeflenmektedir.

Anahtar kelimeler: Akademisyen, Mesleki Kimlik, Değişim, Çalışma Koşulları, Yükseköğretim.

CHANGE in PROFESSIONAL IDENTITY CONDITIONS of ACADEMICS

It is difficult to define what the content of academia is or how to do it best. For this study, academics is defined as a profession category that needs to be redefined with the neo-liberal period and which has new meanings beyond its familiar meanings, but which has been differentiated and will gradually differentiate with its declining aspects. The traditional patterns of academics as a professional form are being forced to break as a natural consequence of the process in which the university begins to transform and its meaning begins to change with the transformation of modernity. Similarly, in the globalizing world, academics who are caught between the

¹ Bu çalışma, yazarın “Neo-Liberal Değişim Sürecinin Akademisyenlerin Çalışma Hayatına Etkisinin Bir Vakıf Üniversitesi’nde Örnek Olay Yöntemi ile İncelenmesi” başlıklı lisansüstü tezinden türetilmiştir.

local and the global context have difficulties in determining the focus of gravity (education or research) of the notion of professional change. On the other hand, the spread of mass education as a norm increases the coefficient of change. Another development that complicates this situation is that universities, which are caught in the grip of the business world and the government, have become market-based institutions positioned to compete on a world scale. While narrowing the budgets with the problem of public finances pushes universities to act like companies, they also make them open to the oversight and monitoring of control mechanisms. Apart from these external conditions, the most profound change that challenges academics is the change in the level of knowledge in the world of science. In this study, the effects of these versatile changes in the professional conditions of the academics on his/her professional identity are discussed in the context of employment, staff and career and academic work. The aim of the study is to be able to look at the working life of academics, who display different views with the transformation of higher education organization, from the perspective of professional identity.

Keywords: Academics, Academic Profession, Professional Identity, Change in HE, Working Conditions, Higher Education.

Değişen Bir Mesleki Kimlik Alanı Olarak Akademisyenlik

Akademisyenliği mesleki özellikler taşıyan bir uzmanlık dalı olarak tanımladığımızda, düşünme faaliyetinde bulunan ve nesillerin eğitimi için çalışan bireyleri bir çatı altında birleştirmiş oluruz. Akademisyenlik, bu açıdan, diğer uzmanları eğiten ana(htar) bir uzmanlık olarak tanımlanmaktadır (Perkin, 1969'dan akt. Enders, 2007: 5). Akademisyenliğin içeriğinin ne olduğuna ya da nasıl en iyi yapılacağına dair bir tanımlama yapmak zordur. Bununla birlikte Enders (2007: 9), akademisyenliği ele alan çalışmaları disiplin ya da akademik uğraşı alanı, kurumsal ya da sektörel bölünme, akademik sıralama (academic ranking) sistemi ve ulusal farklılıklar olarak dört farklı eksenle tanımlamıştır.

Akademik uğraş, akademik sınırların, bir başka ifadeyle, disiplin(ler)-arasılığın nasıl oluştuğunu ve bu anlamda akademisyenlerin bilime (güvenli ya da riskli) yaklaşımlarını ortaya koydukları bir alanın nasıl tanımlandığını ifade etmektedir. Bu bağlamda akademisyenin yetkinlik kullanımı devreye girmekte ve atıf alma, kitap yazma, ana akımdan ya da eleştirel yaklaşım, bilirkişi olarak yapılan değerlendirmeler ve bir otorite (referans mektupları, meslektaş değerlendirmeleri) olarak sergilenilen duruşu içermektedir (Bok, 2007). Akademik mesleğin içeriğinin ve akademik statünün ayrılmasında ülkelere göre çeşitlenen gelenekler rol oynar. Örneğin, güçlü öğretim-araştırma bağlantısı, üniversite ve akademik uzmanlar ile iktidar arasında güçlü ilişki arayan Humboltian gelenek; elitlerin eğitim ve araştırmalarının farklı kurumlarda örgütlenmesini yönlendiren, üniversitelerde uzmanlık eğitime vurgu yapan Napoleonic gelenek; John Henry Newman'ın önderliğinde toplumun entelektüel atmosferinin artırılmasında üniversitelerin rolüne vurgu yapan ve kamu aklının ve ulusal beğeninin yanı sıra gelecek elitler arasından soylu efendi kültürünü geliştirmeyi hedefleyen Oxbridge geleneği (Enders, 2007: 10-11) akademisyenlik mesleğinin tanımlanmasında tarihte etkileri güçlü olmuş kurumsal geleneklerdir.

Ancak akademik kariyer basamaklarını belirleyen ve süreç itibarıyla kişinin kimliği ile bağı bulunan akademik unvanların ülkeler bazında değişmekte olduğunu ve bu değişimin bir tektipleşmeye doğru gittiğini görmekteyiz. İngiltere'de kariyer evreleri üzerine doktora tez çalışması yapan Strike (2009), İngiltere'nin köklü akademi geleneğinin Amerikan eğilimine yenik düştüğünü dile getirirken, 1992 öncesinde kurulan üniversitelerde kabul gören akademik unvanlar ile sonrasında kazanılan unvanların farklılık gösterdiğini belirtmektedir. Genel olarak akademik

kariyerin geleneksel kalıplardan uzaklaşması, Kogan ve arkadaşları tarafından (1994), statü, ödül, motivasyon ve fırsatlar açısından gerginliklere neden olabileceği şeklinde yorumlanırken, Henkel (2000) durumu çok daha temel bir düzeyde, mesleki kimliğin öz bileşenlerinden birinin geride bırakıldığı şeklinde açıklamıştır.

Bu geleneklerin oluşturduğu kurumsal yapı farklı yükseköğretim sistemlerinin açığa çıkmasına ve bu anlamda akademisyenlerin her bir sistem için gerek akademik aşamasının gerekse biçilen rol dağılımının farklılaşmasına sebep olmaktadır. Makro seviyede, kurumlar arası karşılıkların anlaşılması ve mesleki bağlam olarak sistemler arası bir ortaklık oluşturulmasının sağlanması ulusal farklılıkların değerlendirilmesine bağlıdır.

Bu çalışmada akademisyenlik, neo-liberal dönemle birlikte yeniden tanımlanması gereken ve bilindik anlamlarının ötesinde yeni karşılıklar yüklenen ama bir taraftan eksilen yönleri ile farklılaşmış ve giderek farklılaşacak bir meslek kategorisi olarak tanımlanmaktadır.

Üniversitenin modernitenin krizi ile birlikte dönüşmeye ve anlamının değişmeye başladığı sürecin doğal bir sonucu olarak akademisyenliğin geleneksel kalıpları da kırılmaya zorlanmaktadır. Akademisyenliğin doğal unsurlarına ilişkin parçalanmalara dikkat çeken Welch (2005a), mesleğin doğasında meydana gelen ayrımların kurumsal düzeyde, kurum içinde ve aynı ayrımların uluslar seviyesinde gerçekleştiğini belirtmektedir. Bu seviyeleri anlamak üzere akademisyenlik mesleğini değiştiren üç önemli gelişmeden bahsedilmektedir (Welch, 2005b). Bunlardan ilki, üniversitelerin örgütsel biçimlerini homojen bir yapı ile uyumlaştırma, hatta standartlaştırıcı uygulamalarla şekillendirme girişimleridir. Avrupa Birliği kapsamında gerçekleştirilen Bologna Deklarasyonu (2001), bu girişimi üstlenen kurumlardan biridir. Ancak ulusların öğretim geleneklerini yerinden etmek (Welch, 2005c: 205) anlamına gelen bu girişimin sonuçları üzerinde durulmamıştır. Yerel ve küresel bağlam arasında kalan akademisyenler, mesleki değişim nosyonunun ağırlık merkezini belirleme noktasında sıkıntı yaşamaktadırlar. Bu durum merkezden çevre ülkelere gidildikçe ya da iyimser bir ifade ile girişim kaynağından uzaklaşıldıkça daha çetrefilli hale gelmektedir. Diğer yandan kitle eğitiminin bir norm olarak yaygınlaşması ile değişimin gücünü artmıştır. Gelişmekte olan ekonomiler ve üçüncü dünya ülkeleri bu durumla baş etmekte zorlanmakta, akademisyenler de yerel tahayyülleriyle uluslararası bağlamları birleştirme yolunda artan oranda güç (iş yükü ya da zihinsel emek) sarf etmektedirler. İş dünyası ve hükümet kısılcığında kalan üniversitelerin, dünya ölçeğinde rekabet etmek üzere konumlandırılan piyasa merkezli kurumlar haline gelmesi bu durumu güçleştiren bir diğer gelişme olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda yükseköğretimin finansman sorunu ile bütçelerin daraltılması, üniversiteleri birer şirket gibi davranmaya iterken, onları yeni kontrol mekanizmalarının gözetimine/izlemesine bırakmaktadır. Aynı sistem akademisyenleri de yaptıkları tüm faaliyetler için hesap verme zorunluluğu ile karşı karşıya bırakırken, istihdam biçimlerini giderek güvencesiz kılmakta ama buna karşın iş yükü beklentilerini “kaliteli” kurum etiketi ile attırmaktadır.

Bugün, uluslararası bağlama taşınmış akademisyenliğin dünyanın birçok kısmında finansal, siyasal, yönetsel ve coğrafi bağlamda yüzleştiği değişimler akademik dünyanın nasıl bölündüğünün ve kırıldığıнын anlaşılmasını sağlamaktadır (Welch, 2005a: 1). Hükümetler tarafından yükseköğrenime verilen bütçe desteğinin azalması, birçok üniversitenin masraf kısma (retrenchment) yoluna gitmeleri, özelleşme uygulamalarının artması, akademik ücretlerdeki hızlı düşüş, çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi, performans kriterlerinin belirlenmesi, ders programlarının standartlaştırılması gibi bir dizi uygulama değişimin sonuçları arasında yer almaktadır.

Akademisyenlerin bugününe uzanan değişim süreci ve bu süreçte karşılaştıkları somut bir dizi uygulamanın başladığı ve ciddi dönüşümlerin yaşandığı yıllar olarak 1960lar ve sonraları gösterilmektedir. Öğrenci hareketleri ile birlikte üniversitenin sunduğu eğitimin amacına ilişkin soru işaretlerinin artmasının yanı sıra dünyanın kitlesellikten bireyselliğe doğru evrilen çehresi üniversite kurumunda görev alan uzmanlık sahibi bu kişilerin rollerinin sorgulanmasına neden olmuştur. Çalışma koşullarından başlayıp, toplumda edindikleri statü de dahil olmak üzere ürettikleri pratik bilgi alanı, şüpheli bir gözle ele alınıp tartışılmıştır. Toplumsal faydanın ön plana çıktığı ve bu amaçla şeffaflığın istendiği bu koşullar altında, akademik çalışanların ve kurumların hesapverebilirliği söz konusu olmuştur.

Günümüz gelişmeleri bilginin daha akışkan ve hatta dağınık tanımlar etrafında şekillenmesi ile sonuçlanmaktadır (Tight vd., 2009: 411) ya da tersinden bir okumayla iş tanımının merkezinde yer alan “bilgi” kavramı çerçevesinde temel olarak kabul edilmiş uygulamaların değişmiş veya değişmekte oluşu nedeniyle ‘akademik iş’i haiz kabul edilen özellikler de değişmektedir. Bu değişimi, birkaç başlıkta okuyan yazarlar, araştırılan ve aktarılan bilgi arasındaki dengenin yükseköğretim sistemleri, kurumlar, disiplinler arasında farklılaştığını; yükseköğretim kavramının değişmesinin (kitleselleşme, küreselleşme, piyasalaştırma, bireyselleştirme) üretilen ve yayılan bilginin doğasını değiştirdiğini; son olarak akademik kimlik ile ilişkilendirilen bazı temel özelliklerin ve uygulamaların kenara itildiğini, akademik uzmanlık içinde ama ikincil kademede görüldüğünü belirtmektedirler (Tight vd., 2009: 411). Genel bir değerlendirme yapan ve akademik uğraşta gelenekselden günümüze yaşanan değişimleri özetleyen Marginson, şu özellikleri vurgulamıştır (Marginson, 2000: 32):

Eğitim alanına bireysel müdahalelerin kaybolması: Birçok kurumda, akademisyenler ders ve işleyiş programlarını belirleme özerkliklerini kaybetmiş; programların belirlenmesi ve uygulamaya konulması ilgili akademisyenlerden bağımsız olarak yönetimin güdümünde (Jacob, 2009: 503), standartlaştırılarak devam ettirilmektedir. Bu bağlamda akademisyenlerin işlerine dair kontrol gücü ellerinden alınmıştır.

Meslektaşlık ilişkisini sürdüren yapıların çözülmesi: Kurumsal bünye içinde oluşturulan kurullar tarafından verilen eğitim ve yönetim kararları ya da girişimlerin yerini uluslararası alanda belirlenmiş eğitim programları almış durumdadır. Bunlar arasına yeni eğitim biçimleri, bazı fon temelli sürekli eğitim ve doktora sonrası eğitimler, kararları da dahil olmuştur. Bu bağlamda üniversite yönetiminin yeni piyasa koşullarını sindirmede meslektaşlık yapılarını değil, işletme yapılarını daha etkin bulduğu söylenebilir.

Çalışma biçiminin değişmesi: Akademisyenler arasında dikkat çekici şekilde part-time gibi belirli süreli sözleşme ile çalışanların varlığı artmaktadır. Çalışma biçimindeki bu değişimde önemli olan iki nokta bulunmaktadır. İlki, tam zamanlı çalışmayan bu akademisyenler meslektaşlık geleneğini bozucu bir akademik habitat oluşturmaktadır. Diğeri, güvencesiz olan bu çalışma biçimine maruz kalan akademisyenler, üniversite yönetimi tarafından ihtiyaç duyulan her tür işin yerine getirilmesi için kullanıma açık elemanlar haline gelmektedirler.

Pratiğin teoriden ayrılması: Sanayi ile iş birliği kapsamında (Triple-Helix) proje yapım teknolojilerinin gelişme sürecinde, eğitimin pratiğe aktarılmasında akademik personel haricinde ikinci bir seçenek olarak profesyonel personelin istihdamına başvurulması, bir disiplin için eğitimin pratikten ayrışma durumunu yaratmaktadır.

Profesyonel yöneticilerin akademisyenlerin önüne geçmesi: Pratiğe verilen önemin de artmasının (hem sanayi hem de devlet tarafından) bir sonucu olarak, profesyonel idareci ve yöneticilerin ve teknik personelin hem sayı hem önem itibarıyla akademik

personel karşısında etki alanının büyümesi. Bu bağlamda Tekno-kentlerin ya da araştırma merkezlerinin üniversitelerin niteliğini tanımlar hale gelmesi.

Disiplinlerin öneminin düşüşü: Araştırma merkezleri ve okullarının araştırmayı kendi profesyonel alanlarına çekmesi ile akademik alan ve akademisyenlerin temel görevleri birbirinden uzaklaşmaktadır. Bu da araştırma üzerinden akademisyenlerin disiplin kimliklerinin zayıflaması ile sonuçlanmaktadır.

Akademisyenlerin içinde buldukları çalışma hayatı yükseköğretim alanının örgütlenmesinin dönüşmesiyle birlikte farklı biçimler kazanmaya başlamıştır. Akademik personel olma, kadroda yükselme, ücretlendirme, çalışma saatleri gibi çalışma hayatına ilişkin kavramlarda ciddi bir değişim gözlenmiştir. Akademisyeni diğer meslek çalışanlarından ayıran ve bilgiyi elinde tutan gücün sembolü olarak algılanmasına neden olan mesleki koşulların halen varlığını sürdürdüğünü söylemek, bugünün koşullarında oldukça zor görünmektedir. Çalışma koşul ve ücretleri yeniden düzenlenen akademisyenler, bunun yanı sıra sendikasızlaştırma politikaları sonucu giderek daha fazla esnek çalışma biçimlerine maruz bırakılmaktadırlar (Davies vd., 2006: 306). Akademisyenler, yoğunlaşan çalışma koşullarına karşılık güvencesiz ve belirsiz iş anlayışının yerleştiği, kariyer olanaklarının rekabetçi yapısı nedeniyle çalışma ortamında dayanışmanın kaybolduğu, temelde kontrolcü bir sistemin aktörleri haline gelmişlerdir.

Akademisyen İstihdamının Değişen Biçimleri

Akademisyenlerin çalışma yaşamında istihdam koşullarının nasıl değiştiğini özetleyen Marginson (2000), yaşanan gelişmelere birkaç başlıkta değinmektedir.

İstihdam yapısının daimiliği yeniden yorumlanmaktadır. Örneğin Birleşik Krallık'ta akademisyenlerin %55'i geçici kadroda görev yapmaktadır (Currie ve Vidovich, 2009: 444). Amerika'da da durum farklı değildir (Altbach, 2005); akademik personelin üçte ikisi tam zamanlı ya da yarı-zamanlı fakülte üyesi değildir. Ancak bu kırıma sadece Avrupa ve Amerika'da değil, Çin, Hong Kong ve OECD üyesi olmayan diğer ülkelerde de yaşanmaktadır (Yang, 2005; Postiglione, 2005; Welch, 2005a).

Geleneksel istihdam biçiminin değişmesinde, internet teknolojisinin eğitimde yaygınlaşması (online eğitim bunlardan sadece biridir), bu yolla esnek saatler uygulamasının önemli etkisi vardır. Ayrıca, bunda Phoenix² gibi kâr amaçlı kuruluşların yükseköğretim alanına ciddi bir rekabet üstünlüğü ile girerek, öğrencilerin eğitim alma imkanlarını artırırken, akademisyenleri tam-zamanlı çalışma yerine güvencesiz iş biçimlerine yöneltmesinin (Altbach, 2005: 163; Bok, 2007) oldukça büyük rolü vardır. Sözleşmeye dayalı bu istihdam biçiminde iş güvencesi gittikçe azalan akademisyenler, "durumsal işgücü" kategorisinde değerlendirilmektedirler (Schuster ve Finkelstein, 2006'dan akt. Currie ve Vidovich, 2009: 444). Yarı-zamanlı çalışmaya olan eğilimin artmasının, akademik meslek nosyonu olan eğitmen kişiliğinin güvenliğini zedeleyici bir hal alması nedeniyle mesleğin özü de ciddi bir meydan okuma ile karşı karşıyadır (Marginson, 2000).

Üniversiteler, eğitim veren ve araştırma odaklı olarak kurumsallaşırken³ (Geurtz ve Maasen, 2005), akademisyenler de bu ayrım paralelinde, öğretim görevlisi (lecturer) ve araştırmacı (researcher) olarak iki ayrı kadroda görevlendirilebilmektedirler. Akademik aşaması önemsenmeksizin derslerin

² Phoenix üniversitesi, her kadrolu hoca başına 12 kısmi zamanlı hocanın istihdam edildiği, ders içeriklerinin merkezi olarak üretildiği, yayıldığı ve yayın hakkı (copyright) altına alındığı, derslik içi ders saati sayısının azaltılarak online esnek eğitime ağırlık verilen, öğrenci profili ise çalışan, alt-orta sınıf yetişkinlerden oluşan bir yapı olarak karşımıza çıkar (Arslan ve Odman, 2011: 604).

³ Hem eğitim hem araştırma faaliyetlerinden ikisini de yerine getiren ancak eğitim yönelimli ve yine her ikisiyle birlikte araştırma yönelimli olarak dördümlü bir ayrım da yapılabilir.

öğrencilere aktarılması görevi ile, istihdam edilen öğretim görevlilerinden akademik katkı da beklenmemektedir. Bu durumun yarattığı sakınca, öğretim görevini üstlenen kadronun, üniversite misyonuna araştırmacılar kadar prestij ya da fon sağlayamaması nedeniyle ikincil bir tutumla değerlendirilmesidir. Giderek sözleşmeli ve yarı zamanlı çalışması söz konusu olan bu öğretmenlerin akademideki yeri birer profesyonel meslek sahibi olmanın ötesine geçememe riskini taşımaktadır. Bu farklılaşmayı özellikle özel üniversiteler, eğitim-öğretim imkanları bakımından öğretim elemanlarına sundukları esnek çalışma koşullarıyla pekiştirmektedirler.

Farklı biçimsel yapılarla ortaya çıkan üniversite türlerinden biri olan kâr amaçlı özel üniversiteler, tüm dünyada uluslararası bir eğilim haline gelirken, akademisyenlik mesleki kimliğini çeşitlendirici etkileri de geri dönülmez bir hal almaktadır. İlk etapta özel kurumların sayısının artması, istihdamı arttırdığı izlenimini yaratsa da devlet üniversiteleriyle öğrenciler için rekabet eden bu kâr kuruluşlarının akademik personelin çalışma koşulları söz konusu olduğunda aynı tutumu sergilemediği görülmektedir. Her yıl imzalanan sözleşmeler, kimi zaman devlet uygulamalarından daha yaptırımcı olabilmektedir. Örneğin ABD'nin önde gelen özel üniversitesi olan Phoenix öğretim elemanlarını, araştırmacı olmayı hedeflemeyen, daha çok öğretme göreviyle akademisyenlik mesleğini algılayan personeli bünyesine katmaktadır (Welch, 2005b: 5). Akademisyenlik mesleki kimliğinin iki parçası olan eğitmen ve araştırmacı kimliklerinin ayrışmasını normalleştiren bu seçimler, öğretmen ile araştırmacı arasında ücret ve çalışma koşulları temelinde eşitsiz bir farklılık yaratmaktadır. Araştırma yapan akademisyen, stratejik bir ortak olarak üniversitelerde gelir kaynağı oluşturan bir grubun temsilcisi olarak görülmekte, sadece eğitmenlik yapan akademisyenler yoğunlaştırılmış koşullarda ve muhtemelen daha düşük ücretlerle, çalıştırılmaktadırlar. Bu gruplandırmaya en çok maruz kalan ise kadın akademisyenlerdir (Bornholt vd., 2005).

Kadrolu olmanın (tenured) anlamı, ülkelere göre değişmektedir. Akademisyenlerin hak kazanacağı bir aşama olarak görülen bu seviye için gerekli başarı kriterleri de uluslararası standartlar ölçeğinde giderek genişletilmektedir.

Akademisyenlik mesleğinde meydana gelen bu kırılmanın (Welch, 2005a) başka yüzleri de bulunmaktadır. Öncelikle aynı kurum çatısı altında kadrolu olanlar ve olmayanlar arasında bir ayırım oluşmaktadır. Kadrolular arasındaki bu farklılık, eşitsiz tutumların oluşması ile sonuçlanmaktadır. Kadrolular mesleğin özelliklerinden -saygınlık, özerklik, meslektaşlık gibi- yararlanırken, diğerleri bu temel mesleki özelliklere sahip olmanın dışında kalmaktadırlar. Bu durum, genel anlamda hoşnutsuzluğun büyümesine, meslektaşlık bağlılığının anlamını kaybetmesine ve birçok akademisyen için entelektüel sermayenin eksik kullanımına neden olmaktadır (Currie ve Vidovich, 2009: 445).

Ücretlerde ciddi oranda düşüş yaşanmakta ve çalışan sayısının çoğalması ile yeni sorunlar gündeme gelmektedir. Örneğin bir işletme profesörü ile bir antropolog aynı koşullar altında çalışmamakta (Fillitz, 2000) ve ücret oranları aynı tutulmamaktadır. Katma değer yaratma, yönetim diliyle, performansa göre belirlenen bu mesele, üniversitenin çevrede/taşrada yer almasına göre değişebilmektedir. Bu bağlamda, sıralamada en üstte yer alan *merkez* üniversiteler ve onun dışında kalan üniversitelere tanınan haklar/imkanlar arasında da ciddi farklar görülmektedir.

Akademisyenlerin ücretlerindeki düşüş, personel sayısının artması ile açıklanmaktadır. Kitle eğitimine geçişle birlikte artan öğrenci sayısına karşılık akademik personel ihtiyacı da artmış, bu durum da iki şekilde sonuç vermiştir. *Elit* üniversiteler kitle üniversitesine dönüşürken akademisyen profilini de genişletmiş; bu genişleme ile akademisyenin akademik niteliklerini kişiye özgü olmaktan

çıkarmış, hizmet sektöründeki diğer meslekler gibi ulaşılabilir hedefleri olan bir meslek haline getirmiş ve akademik niteliğin kaybına neden olmuştur. Bir yandan da sayıları hızla artan akademik personelin ücretlerini karşılayabilmek için gelirleri düşürülmüştür. Özellikle pazar ile ilişkisi olmayan disiplinlerde çalışanlar finansman sorunlarıyla daha ciddi şekilde yüzleşmek zorunda kalmışlardır (Enders, 2007: 15).

Üniversitelerin finansman sıkıntılarını aşabilmek için başvurdukları çeşitli yollar, akademisyenlerin de gelirlerini artırma fırsatları olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunlar arasında yer alan kâr içerikli programlar açma, piyasaya dönük alanlarda sertifika programları düzenleme gibi uygulamalar hem üniversitenin bütçesini hem de bu işle ilgilenen akademisyenlerin ek kazançlarını arttırmaktadır. Ancak bu programlara kayıt olan öğrencilerin seçilmesinde hassasiyet gösterilmemekte ve kalitenin düşmesine razı olunmaktadır.

Akademik Kariyer Sıkıntıları ve Kadro Alma

1940 yılında Amerika Üniversite Öğretim Üyesi Birliği (AAUP) tarafından yayınlanan bildirgeye göre “görevde bulunma hakkı”, a) eğitim, araştırma ve diğer okul dışı faaliyetler için özgür olma imkânı tanıyan ve b) erkek ve kadınların kabiliyetlerini belli bir uzmanlık alanına yönlendirecek çekicilikte ekonomik getiri sağlama konusunda güvence veren bir araç olarak tanımlanmıştır (Gappa, 2002: 435). Bu bağlamda öne çıkan iki önemli unsur, akademik özgürlük ve ekonomik güvence olmaktadır. Akademik kimliğin tanımlayıcılarından olan akademik özgürlük, yani bireyin kendini tanımladığı alan ve bir meslek olarak yerine getirilmeye değer olan maddi dayanak akademik uğraşının düzenliliğini sağlayan bir anlaşmanın vazgeçilmez maddeleridir. Ancak bugün görevde bulunmanın imkanları, yani özgürlük ve güvence, akademisyenlerin elinden alınarak, değişmektedir.

Geçmişin ilk elde, basit aşaması olarak görülen araştırma görevliliği, bugün unvanının kapsamına sığmayacak denli birçok uygulamada yer almaktadır: akademik araştırmacı ve eğitmen, akademik yönetimde görevli, eğitim ve öğretim koordinatörü, akademik danışman, proje takipçisi, profesörü asiste eden kişi vb (Strike, 2009: 37). Yapılan çalışmalar, bu kadar çok görevde birden yer alan akademisyen adaylarının kendilerinden orta kademedeki çalışanlara göre iş tatminlerinde, özellikle iş güvenliği açısından ciddi düşüklükler gözlemlendiğini kaydetmektedir. Daimi kadroya geçme sürecine odaklanan ve onun güvensiz ve tatminsizliğini yaşayan adaylar, zaman, işyükü ve özel yaşam yönetimi açısından beceriksiz ve bilimsel cemiyetlerinin gerisinde kaldıkları bir dönem geçirmektedirler (Gappa, 2002: 441).

Akademik kariyerin bugün en kritik aşaması daimi kadroda yer alana kadar geçen süre olarak kabul edilmektedir. Aktarılan deneyimler, sürecin oldukça zorlu ve bir daha yaşamak istenilmeyen bir dönem, sadece meslek yaşantısı adına değil, kişisel yaşantıda da önemli fedakârlıklar ve tercihlerin yapılmak zorunda kalındığı bir zaman dilimi olduğu yönündedir. Akademik adaylar bu geçişi sadece bir iş garantisinin ötesinde kişinin toplumsal hayattaki kendi yansıması/duruşu olarak görmekte ve başarı ile sonlanmasını arzu ettiği bu sürecin sıkıntıya girmesi sonucunda yaptığı her şeye dair derin bir yetersizlik ve hayalkırıklığı yaşayabilmektedirler (Gappa, 2002: 441).

Sürecin atlatılması için araştırma yapma gerekliliği nedeniyle performansın oldukça yüksek olmasına karşın maddi olarak maaşların, bursların ve araştırma fonlarının kısıtlı olması, adayların kadrolu olma süreçlerini zorlaştıran unsurlardan biridir. Ayrıca bilginin aktarıldığı çalışmaların yayınlanacağı dergilerin çalışmaları değerlendirdikleri zaman diliminin uzun oluşu ve yayın kapasitesinin sınırlılığı, yine aynı şekilde yeni araştırmacılar açısından kadro diliminin esnek olmamasına karşın,

ona ulaşma yollarının kendi içindeki bu “genişliği” sürecin anlamlılığının bir kez daha sorgulanmasına neden olmaktadır.

Akademik kadronun garantilenmesi süreci, yani akademi adaylarının doçent olana kadar geçen sürede, sistemin bu gibi özelliklerle yapılan işin doğasına uymaması, iş yapma biçiminin zaman ve zorunluluklar tarafından kısıtlanması, mesleğin özünden kopmaya neden olmaktadır. Akademik kariyerlerine yeni başlayan adaylar, akademiye olan ilgilerini, kendi gibi olanlarla özgür ve özerk bir ortamda yaşayabileceklerine ve topluma hizmet etme fırsatını eğitim yoluyla verebileceklerine inanarak tercih etmektedirler. Ancak özellikle yeni fakültelerde stresli bir iş ve bu işte harcayacakları, çeşitli parçalara ayrılmış ve çatışmalı özellikte bir zaman dilimi onları beklemektedir. Bu anlamda akademik kariyer onlar için tam bir paradokstur (Bailyn, 1993’den akt. Gappa, 2002: 441). Bu duruma ilave olarak, kurumu ile ona yüklenen sorumluluklardan ibaret içe dönük bir çalışma ortamı ile karşılaşan adaylar, beraber iş yapma ortamının da gittikçe ortadan kalktığı, bireysel yarışın ön planda olduğu bir sisteme farkında olmadan hizmet etmektedirler.

Genç akademi adaylarının hayatlarına ilişkin de oldukça önemli kararlar vermelerine neden olan bu sürecin sonunda hissedilen sevinçten ziyade ancak bir rahatlama duygusu olmaktadır (Gappa, 2002). Profesyonel meslek yaşantısı ile özel yaşamın birleştirilmesinde karşılaşılan zorluklar, birçok meslek grubunun yapmadığı ölçüde ciddi ödünler beklenmesi, bir aile hayatı yaşamak konusunda bireyleri oldukça sıkıntılı durumlara düşürmektedir. Bir aile sahibi olmak için sürecin sonlanmasını beklemek ya da çocuk sahibi olmak için bu döneminin geçmesini beklemek, adayları psikolojik olarak stresli bir süreçle baş başa bırakmaktadır. Özellikle kadın çalışanlar, çocuk sahibi olma ve bakımı konusunda erteleme ya da zaman yetersizliği nedeniyle çok yoğun bir tempo ile çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

Meslektaşlık Yerine Profesyonel Güvene Dayalı Biçimsel İlişkiler

Üniversitelerin, neo-liberal politikaların kamudaki bir uzantısı olan yeni yönetim politikaları ile bütçe kontrolü çerçevesinde değişim baskısının merkezileştiği ve üniversiteyi girişimci bir kimliğe dönüştüren yapısal değişim süreci başlamıştır (Deem, 2001). 1970’li yıllarda başlayan bu gelişmelerin altında, yeni yönetim teorisinin yükseköğretim alanına ithal edilmesi yatmaktadır (Parker ve Jarry, 1995: 324).

Genel anlamda yöneticilik (managerialism) kavramı, yönetimi sadece şirket yönetimi olarak gören bir yönetim ideolojisini ifade etmek için kullanılır. Bir başka ifadeyle yöneticilik, yönetim düşüncesinin hayatın her alanına nüfuz etmesini ifade eden ideolojik bir içerik taşımaktadır (Klikauer, 2010: 1). Örneğin, kamu sektörünün “problemler”ine özel sektörden aktarılan “çözümler”, yöneticilik anlayışının bir uzantısıdır (Milliken ve Colohan, 2004: 381). Yöneticiliğin yükseköğretimde görünme şekli ise yükseköğretimin birçok alanında gerçekleşmesi talep edilen “örgütsel değişim”in söz konusu olduğu noktalardadır (Deem, 2001: 10). Örgütsel değişim ihtiyacını doğuran etmenler (artan öğrenci sayısı gibi), üniversitelerin giderek kompleks bir yapı haline gelmelerine neden olan gelişmelerin, yükseköğretim alanında gerektirdiği örgütsel ve yönetsel düzenlemelerdir.

Söz konusu örgütsel değişim, hem pazarı ifade eden dışsal koşullar, hem de bu dışsal etkilere karşı biçimlenmesi gereken içsel faaliyetlerin yeniden düzenlenmesi veya yeni uygulama prensipleri getirilmesini kapsayan değişim sürecidir (Deem, 2001: 11). İç maliyet unsuru teşkil eden birimlerin birer rekabet üstünlüğü aracı olarak kullanılması buna bir örnektir. Laboratuvarların ya da enformasyon servislerinin iç hizmeti sağlayarak maliyeti azaltmaya yardımcı olması ya da takım çalışmasının teşviki, hedeflerin belirlenmesi ve etkinliğin ve verimliliğin sağlanması

için izleme mekanizmalarının kurulması bu destek alanlarından bir kaçıdır. Ancak, üniversitelerin uygulamaya koydukları bu yeni yönetim pratikleri, eski yönetim uygulamalarını yok saymamakta, tersine üstüne eklenmektedir. Bunu şu şekilde açıklamak mümkündür. Eski örgüt yapısında, yönetimde yer alan öğretim üyeleri, yeni yapıda konumlarını korumakta, ancak, kâr amaçlı örgüt yapısında olduğu gibi, biriminin çıkarlarını gözetken, birime üstünlük kazandıracak şekilde rekabet ederek artı puanlar toplamaya çalışan “yönetici” rolünü ilave yük olarak üzerine almaktadır.

İngiltere’de “yükseköğretimin etkinliğini arttırma” amacıyla yöneticilik diliyle yazılan Jarrot Raporu (1985), bütçeleme ve akademik değerlendirme arasındaki ilişkiyi yönetsel kontrolün merkezileşmesi yönünde bir değişim önerisi olarak karşımıza çıkarmış ve 1990’ların ideal üniversite modelinin altyapısını hazırlamıştır (Parker ve Jarry, 1995: 324). Akademik, finansal ve fiziksel yönlerin hepsini tek bir kurumsal süreçte birleştiren bu rapor, yeni yönetim teorilerinin argümanlarından beslenmekte; toplam kalite yönetimi, öğrenen örgüt, örgütsel performans, çalışan güçlendirme gibi yeni yönetim yaklaşımlarının kavramsal dilini yükseköğretim alanına kazandırmıştır. Rapor, aynı zamanda artık sadece idareci olmayan aynı zamanda başarılı birer yönetici olabilen belli akademisyenlerin (CEO olan rektörler gibi) faaliyetlerini meşrulaştırıcı bir rol oynamıştır (Parker ve Jarry, 1995: 324; Shore ve Wright, 2000: 67).

Raporla birlikte, yeni yönetim teknikleri, üniversitelerden beklenen etkinliğin ve verimliliğin sağlanmasında başvurulacak uygulama metodu olarak benimsetilirken, “mükemmellik” (Excellence) gibi işletme gurularının söylemlerinden yararlanılmıştır. Böylece, piyasa kavramları ve metaforları üniversite sözcüğü ile yan yana kullanılmaya başlanmıştır: Yalınlaşma, esneklik gibi yeni örgütsel formlar; vizyon-misyon bildireleri, stratejik plan, performans göstergeleri hazırlama gibi üniversitelerin beklenen hedeflerini gerçekleştirmek amacıyla gereksinim duyduğu iş pratikleri, yükseköğretimin yönetsel ve örgütsel alanını oluşturmuştur (Shore ve Wright, 2000: 69). Bu yeni alan, kendini ifade biçimini de değiştirmiş ve akademik dilin sözcükleri, piyasanın müşteri, paydaş gibi gözde ifadelerine uyarlanmıştır (Parker ve Jarry, 1995: 324-325). Tüm bu uygulamaların, yönetim pratikleri açısından, Toplam Kalite Yönetimini, örgütsel form olarak da öğrenen organizasyonları desteklediği söylenebilir.

Üniversiteler bu yeni yönetim sistemi içinde birer örgütsel aktör olarak konumlanmak zorunda bırakılmaktadır. Bunun anlamı, üniversitelerin, ulusal araştırma-geliştirme ve yenilik fikirlerinin üretildiği ve uygulandığı makro çevre ile işlerin yürütüldüğü bölüm seviyesindeki mikro bağlamı arasında, meso düzeyde yer alması beklenmektedir (Jacob, 2009: 508). Bu tarz bir uzmanlık, makro seviyede araştırma politikalarını belirleyen dış güçlerin etkisinde, mikro seviyede de zor(layıcı) koşullar altında yürütülen araştırmalarla gelişmektedir. Bu durum, üniversitelerin bir yandan eski güçlerini kaybettiğini, diğer yandan da ona biçilen rolü yerine getirmesi için dışarıdan bir takım örgütsel düzenlemelere uyması gerektiğini göstermektedir.

Örgütsel gelişimi sağlamaya çalışan uygulamaların, örgüt bürokrasini yalınlaştırma hedefinin aksine bürokratikleşmeye hizmet etmesi ironik bir durumdur (Parker ve Jarry, 1995: 325). Ancak yeni kurumsal düzenlemelerin talep ettiği pratikler, bürokratik olarak ödüllendirilen ve cezalandırılan bir sistemi “görünür” kılmak üzerine inşa edilmektedir. Bu görünürlüğü yegane söylemsel aracı da “kalite”dir. Kaliteli eğitim, kaliteli araştırma ve kaliteli yönetim bürokratikleşmiş sistemin varlığını devam ettirdiği sürece kabul gören ve başarılması arzulanan hedefler olacaktır. Ancak, bütün yönetim faaliyetlerinin aynı kontrol sürecinin parçaları olması, bir süre sonra hepsinin birbirinin aynısı olma ihtimalini taşımaktadır (Parker ve Jarry, 1995: 325).

Üniversiteleri örgütsel değişime zorlayan nedenlerin kritik eşik yarattığı durum ise, üniversitelerin finansmanlarını sağlayabilmek amacıyla girişimlerde bulunabileceği alanlar (programlar kurma, sponsor kazanma, proje elde etme vb.) oluşturma ve kendileri gibi daha fazla öğrenci çekme amacıyla diğerlerine karşı üstünlüklerini korumak için rekabet etmek zorunda oldukları bir yükseköğretim piyasasında faaliyet gösterme zorunluluklarıdır. Üniversitelerin içinde buldukları ve mücadele etmeleri gereken bu piyasa, nötr bir oluşum değildir; sosyal çerçeve içinde yapılaşmıştır ve pek çok ideolojisi⁴ vardır (Currie, 2004: 47). Piyasa ideolojisi yükseköğretimde, eğitimin ticarileşmesi, kurumsal yönetim tarzına aşırı güven, “müşteri” beklentilerine yüksek derecede duyarlılık ve üst-düzey karar verme konusunda egemen bir anlayışın doğmasına neden olmuştur (Smith, 2004: 69).

Yeni yöneticilik uygulamalarını pekiştiren girişimci üniversite modeli, piyasanın normlarına uygun öğrenciler/elemanlar yetiştirmek amacıyla daha etkin ve etkili bir örgütlenme yapısına ihtiyaç duymaktadır. Bunun yanında bu üniversite modeli, eğitim programlarının dışarıdan gelen talepler doğrultusunda yeni dönem yönetici mantığıyla uyarlanması da kendisi için bir hedef alanı olarak belirlemiştir (Deem, 2001: 12). Yeni yöneticilik bir yandan profesyonel üst düzey yöneticilere yönetimde önemli alanlar sunarken, diğer yandan da rektöre bağımlı bir idari mekanizma oluşturur ve buna ek olarak da kadroların profesyonelleştirilmesini aynı derecede önemser (Milliken ve Colohan, 2004: 389).

Üniversiteler arası derecelendirmede en iyi olabilmek için üniversite yönetimleri, varolan kaynakları –buna maddi ve entelektüel sermaye de dahil- etkin şekilde kullanabilmek üzere yetkinliğin ve becerinin bulunduğu bir “en iyi” yönetim stili arayışına girmişlerdir. Bu anlayışın ortaya çıkardığı şirket yöneticiliği (corporate managerialism), süreçlerin şirket esaslarına göre değerlendirildiği ve çıktılarının şirket mantığı ile örtüştürülebildiği bir sistemin üniversitelerdeki uygulamalarıdır. Bu yönetim stili, üniversitenin katılımcı ve dayanışmacı yönetim tarzından farklı olarak otokratik, bürokratik ve hiyerarşik yönetim biçimlerini de ifade etmektedir (Welch, 2005b; Currie ve Vidovich, 2009: 448). Üniversitelerin yeni yönetim (governance) yaklaşımları⁵ arasından tercih yaptığı bu sistemde, “altınçağ”dan kalma karar mekanizmalarına ya da süreçlere yer yoktur; meslektaşlık ilişkisinin yerini kurumsal düzenekler almış durumdadır.

Eleştirel bağlamda kullanılan bu yönetim biçimi, üniversite yönetim anlayışında geçerli olan meslektaşlık ilişkisinin yerine, kararların belli kişiler arasında paylaşıldığı ve yönetim sistemini hiyerarşikleştiren bir yapıya kavuşmasına neden olan bir dizi uygulamaları kapsamaktadır. Bu bağlamda, üniversitenin özerk olması bir söylem haline gelmektedir. Kurumdaki karar alma, akademik topluluklar ya da meslektaşlık ilişkilerine dayalı oluşumları zayıflatmak için güçlendirilmiş bir liderlik sistemine yönelinmektedir (Musselin, 2005: 70). Yeni yönetim stratejileri bağlamında liderlik anlayışı yeniden tanımlanmakta, yasal prosedürlerin işleyişi özerklik söylemi üzerinden yeni bir boyut kazanmaktadır. Seçilmekten ziyade çoğunlukla atama yoluyla iş başında olan liderler, kurumdaki yöneti(şi)m yapısını, yeni yönetim

⁴ Bugünün piyasa koşullarını belirleyen hakim ideoloji, kapitalist ideolojidir ve Anglo-Sakson kimlik taşır. Ancak bu pazar anlayışının ideoloji bağımlı doğasını değiştirmez. Pazara uyum sağlama sürecinde olan üniversitelere de nüfuz eden bu ideoloji, kimin için sorusunun sorulduğu mekanlar olarak evrensel norma gölge düşürür.

⁵ Üniversitelerin yeni yönetim ve yönetim modelleri:

- Uzaktan öğretim (E-Üniversite)
- Yaşam boyu öğrenme
- Girişimci üniversite
- Özel yükseköğretim

araçlarıyla donatmaktadır. Rekabet odaklı düşünce, personel seçiminden bürokratik işlerin yürütülmesine kadar bütün süreçlere yön veren temel argümandır.

Sonuç Yerine: Değişen Akademisyen Modeli: Hizmet Sektöründe Beyaz Yakalı Bir Profesyonel

Üniversite, “araştırma, eğitim, öğretim ve kültürel dönüşüm” fonksiyonlarından meydana gelmektedir. Bu fonksiyonlar, geniş anlamda araştırmacı/bilim insanı, öğretmen, eğitimci ve entelektüellerin yüklendikleri rollere karşılık gelmektedir ve farklı türdeki üniversiteler, bu dördü fonksiyonun kombinasyonlarının yansımasıdır (Delanty, 2004: 244). Bir başka ifadeyle, akademisyenlerin mesleği icra etme biçimleri de üniversitenin işlevlerini ve rollerini tanımlayan parametreler arasındadır. Ancak günümüz kurumsal yapıları, mesleğin doğasına ait çalışma düzenleri başta olmak üzere akademisyenin kimlik özelliklerine değin uzanan geniş bir anlam düzeyinde, akademik mesleğin dönüşümüne sebep olan dışsal baskı mekanizmalarını kullanarak, mesleki kimliğin çözülümüne neden olmaktadır.

Akademik emek sürecinin⁶ (eğitim, araştırma, yönetim gibi) prekaryalaşma bağlamında tartışılması, akademisyenlerin, denetim altında tutulması gereken bir çalışan olarak metalaştırılan bir sürecin nesnesi haline gelmesi ve bu durumun sistem tarafından sürekli normalleştirilmesi ve pekiştirilmesi etrafında dönmektedir (Willmott, 1995). Bu normalleştirme hem üniversitelerin yönetim uygulamaları hem de makro anlamda birimlerin politikaları ile gerçekleşmektedir.

Bugün tüm dünyaya yayılmış, standartlaştırma amacındaki kurum ve kuruluşlar, koydukları kriterler ile akademisyenlerin çalışma hayatını biçimlendirmektedirler. Bu yolla sunulan yöneticilik prensiplerini, kalite ve verimlilik hedefleri çerçevesinde uygulayan üniversiteler, akademisyenlerden performans raporları hazırlamalarını beklemekte, araştırma ve yayınlarının giderek uluslararası ölçekte olması hedefini güçlendirmektedir. Beklenen performans düzeyleri, üniversitenin ve hatta ulusun rekabetine katkıda bulunmak ile ilişkilendirilmektedir. Bu durumda, akademik çalışmanın tarihsel gelişimine aykırı olarak, akademisyenlerin eğitim-araştırma yönelimleri için söz sahibi olacakları alanlar ortadan kaldırılmaktadır.

Toplumsal fayda merkezli şekillenen projeler, ulusların gelişmişlik seviyesine katkı yaparken, üniversitelerin de sıralamasını yükseltmekte; ancak akademinin yapısına zarar vermektedir. Buna neden olan gelişmelerden biri, finansman kaynaklarının azalması ve kurumların büyümesine bağlı olarak akademik politika üretmenin, departmanlardan merkeze doğru kaymasıdır (Henkel, 2005a: 163). Oluşan bu yeni yapı, merkez yönetimi, “holding şirketleri” gibi kendi içlerinde güçlü ancak, aralarında gevşek bağlar olan birimlerden oluşan bir yapılanmaya benzemiştir (Becher ve Kogan, 1980). Bu şekilde, “üniversite” adına verilecek kararların merkezde toplanması, merkezin, sıkıştıran hükümet politikaları ve yoğun piyasa baskıları sonucunda, dahili yapının ihtiyaçlarından ziyade, fonların ve kaynak aktarımının geldiği dış çevre koşullarının ihtiyaçlarına göre karar vermesi ile sonuçlanmaktadır.

Neo-liberalizmin, akademisyenleri etkilemesi, sürecin olağan bir sonucu olarak görülmelidir. Tüm kurumları yeni bir yönetim anlayışıyla saran bu projenin, üniversiteyi de diğer örgütlenmelere benzer kılması, kaçınılmaz bir süreçtir.

⁶ Akademisyenlerin hangi toplumsal sınıf grubunda olduğu, emek sürecini inceleyen eleştirel gelenek içinde tartışmalı bir husustur. Marksistler, akademisyenler emeklerinin sahibi olmadıkları için onları “bir çalışan sınıf” olarak kabul ederken, neo-Marksistler, akademisyenleri emeğine sahip olmadığı gibi, emeğinin ürününe de somut olarak ulaşamayan, sadece bir parçasının aracı olan *profesyoneller* (Braverman, 1974) olarak, Wright’ın “yeni bir sınıf” iddiasını takip ederler.

Şirketlere göre gecikmiş bir şekilde yaşanmakta olan bu sürecin bazı sonuçları, şirket yönetimi bakış açısıyla, çok daha net olarak görülebilmektedir.

Örneğin, kurum yöneticilerinin, özellikle rektörlerin birer şirket yöneticisi gibi analiz yapmaları, rektörleri, stratejik bağlantılar ve önemli yatırımlar toplayan kişiler haline çevirmiştir. Yönetimlerin, vizyonlarını, şirketin varlığını sürdürmesi gibi yegâne bir amaç etrafında şekillendirmesi, istihdam edilen çalışanların performanslarını yükseltmek için koşulların iyileştirmesi, liderlerin yazılı ve sözlü bildirgeleri haline gelmiştir. Yönetimin akademik çalışanlarına bakışı, performans kriterlerini yerine getiren ve bu nedenle diğerlerinden “nitelikli” bir seçimle ayrılan akademisyenlerin çokluğu ile övünen, onların işlerini daha profesyonel yapmaları için teknolojik yenilikleri satın alınmaktan kaçınmayan ve sahip oldukları entelektüel sermayenin kıymetini bildiklerini ilan eden yöneticilik bakış açısıdır. Ancak, ulusal ya da uluslararası kriterlere uygun yayın yapma ya da piyasaya katkı sunar nitelikte bilgi üretme konusunda olan bu çaba, yönetimin, büyük oranda, kontrolcü ve yaptırımcı tutum alması yönünde cereyan etmektedir.

Üniversitelerin yönetsel tercihlerinde meydana gelen kırılma, kamu üniversitelerinin ekonomik gelişme çerçevesinde misyon edinmeleri, üniversitelere “girişimci” olmaları adına meşruiyet kazandırırken, akademisyenlerin, şirketlerle birlikte yürütülen lisans, patent elde etme çalışmaları gibi girişimci çalışmalarını desteklemektedir. Bir başka ifadeyle, girişimci üniversite anlayışının getirdiği piyasaya vurgu yapan eğitim ve araştırma mantığının, her iki akademik çalışma faaliyetinin de doğasının değişmesine neden olduğu ve eğitim-öğretim alanında bazı sorunlar ortaya çıkardığı belirtilmelidir.

Öncelikle, girişimin kendisi piyasaya yönelik olmayı içerdiğinden, disiplinlerin bazıları bu seviyeden otomatik olarak dışlanmakta; bilgi, pratik ile birlikte anılmaktadır. Öğrencilere kazandırılması hedeflenen girişimci düşünme yetisi ise, beceri kazandırmayı ön plana çıkarmakta, bu da temel eğitimi geriye itmektedir. Öğrencilerin istihdam edilebilirliğini arttırma amacına yönelik olarak düzenlenen bu eğitim anlayışı, kurumların eğitim gündemlerini çoğunlukla mesleki bir yönetime götürmektedir (Jacob, 2009: 504). Ayrıca söylemsel olarak girişimciliğin bu şekilde teşvik edilmesi, hem öğrencilerin girişimci liderler olacakları bir hayat düşlemelerine hem de toplumsal gerçekliğin bu istekler doğrultusunda şekillenmesini bekleyen bir kitlenin oluşmasına sebep olmaktadır.

Akademik bilgi üretiminin niteliği de giderek uzmanlık bilgisine yönelmekte, akademisyenleri aşırı uzmanlaşmış alan içine, bir anlamda hapsetmektedir. Bu uzmanlık alanlarının ise çoğunlukla, ekonomik katkı sunabilen, piyasaya dönük bilgi üretebilen, bir başka ifadeyle ticarileşmiş bilgi alanından olması beklenmektedir. Bu, akademi dünyasının hedefinin, piyasanın talep ettiği nitelikteki elemanları yetiştirme amacı ile uyumluluk göstermektedir. Öğrenciyi müşteri olarak gören bu sistem, akademisyeni de sistemin değerlerine uygun davranmasını istemekte, bunun için de kurduğu izleme ve denetim birimleriyle, akademik çalışma süreçlerini kontrol altında tutmaktadır.

Sistemin, akademisyenlerin çalışma biçimlerini hesapverme üzerinden değiştirmesi, akademisyeni güçsüzleştirerek sisteme bağımlı kılmakta ve akademisyenin eylem alanını belirleyen kontrol aracını yöneten yeni gizli bir elitin oluşmasına neden olduğu gerekçesiyle, hesapverebilirliği, kabul edilebilir olmaktan çıkarmaktadır (Harland, 2009). Nitekim hesapverebilirliğin kendisi gerçek bir değerlendirmede bulunmayı imkânsız hale getiren tartışmalara sebep olmakta ve sisteme verdiği yapısal zararları sorgulaması gereken bir noktaya getirmektedir (Waters, 2009: 27).

Akademisyenler arasındaki meslektaşlık ve bağlılık ilişkisine de zarar veren hesapverebilirlik ve kalite denetimleri, akademi üyelerini bireyselleştirmekte, sınıf oluşum bilincini engelleyerek, parçalara ayrılmış akademi gruplarını güçsüz düşürmektedir. Emek sürecinin en sancılı aşamasında kariyerlerin gelişiminin başlangıcında olan akademisyenlerin bu denetim ve ölçüm süreçlerine en çok muhatap olan kesim olması nedeniyle, akademinin genç adayları belirsiz ve sürekli bir baskı ile karşı karşıya kalmaktadır.

Akademik çalışan razı olduğu bir düzenle yönetilirken, akademik çalışma kavrayışları, eğitim-öğretim ve araştırma, bu düzenden zarar görmektedir. Burada neo-liberal düşüncenin kendisini ortaya çıkarma biçimi de etkilidir. Esasında sistem seviyesinde, güç el değiştirmesi olarak yorumlanabilecek bu düzeni ifade eden düşünsel altyapı içinde neo-liberal uygulamalardan başka bir alternatif üretilemez gibidir.

Pazar güçlerinin etkisi altına aldığı üniversitenin geleneksel değerleri ve kamu hizmeti anlayışı, özelleşme, ticarileştirme ve girişimci üniversite yaratma ideali altında yok olmakta ve farklı görüşler, akademik özgürlük, mesleki özerklik ve araştırmacı bütünleşmesi kaybolurken yeri, “demokratik meslektaşlık” ilişkisi ile dolmaktadır (Currie, 2004: 53). Pazarın tüm ölçüm koşullarını belirlediği, en uygun kurum ve bireylerin ayakta kalabildiği bu sistem içinde akademisyenlerin araştırmacı ruhları bedenlerini terketmek zorunda mı kalmaktadır? (Currie, 2004: 53). Bu anlamda ticarileşme, üniversitelerin yaptıkları faaliyetleri meşrulaştırıcı bir rol oynayarak, akademisyenlerin özgürlüklerine önemli derecede müdahale etmektedir.

Akademisyenlerin kişisel merakları çoğu zaman gelecek kaygısı ve toplumsal kabul uğruna göz ardı edilmektedir. İdeal olandan ayrılmış bir üniversite anlayışı içinde akademisyenler, kapitalizmin işçi ile olan ilişkisinde olduğu gibi, çarkın bir parçası haline gelmektedir. Akademisyenin emek sürecine dair meydan okumaları olarak yorumlanabilecek bu gelişmeler, akademik çalışmanın doğasını değiştirmekle kalmayıp, kendisine karşı yabancılaşmasına neden olmaktadır. Akademisyenin gerçekte ne istediği ile sonunda ne yaptığı arasında ortaya çıkan açıklık, akademisyenleri karakter aşınmasına götüren bir seyir izlemektedir (Sennett, 2002).

Bugün, hemen herkes hızla bu yeni sistem içinde kendine yer bulma telaşında, bireysel hareket alanı oluşturmakta ve neo-liberal anlayış da bu hareketliliğe destek vermektedir. Üniversitenin toplumdaki soyutlanmışlığını kabul etmeyen, hocaları fildişi kulelerinden indirip, toplumsal gerçeklikle buluşturmak isteyen zihniyetin, yükseköğretim alanının değişimi karşısında söyleyecekleri sözleri, beklenenin aksine endişe ve kaygı verici bir geleceğe dairdir (Michael, 2000). Birçok akademisyen de üniversitelerin geçirdiği bu değişimi, kendilerine dokunmadan ve bu anlamda statükoya karşı durmadan yaşamaktadır (Harland, 2009: 517). Ancak bu akademisyenler bile, güvene dayalı iş anlayışlarının yeni düzenle birlikte hızla yıkılmakta olduğunun ve yakından takip edilen bir sistemle yüzleşince, yöneticilik çatısı altında güvencesiz çalışmanın (Harland, 2009) ne demek olduğunun farkına varacaklardır.

Bu yeni gerçeklik içinde akademisyen, hiç de azımsanmayacak güçlüklerle elde ettiği üniversitedeki pozisyonunu korumak için çok çalışacaktır. Bir yanı sıra piyasanın kendisinden talep ettiği bilimi üretecek, diğer yandan neo-liberal “çağdaş” dünyanın bir parçası olmak adına kamu kaynaklarının maksatlı olarak kısılmasıyla başbaşa kaldığı komik ücretlerle geçinmeye çalışacak ve eğer mümkün değil ise emeğini ikincil akademik piyasalarda (yaz okulu, proje, çevirmenlik, yazarlık vs.) arz edecektir. Kalan zamanını ve enerjisiyle de gerçekten merak ettiklerini araştıracaktır (Dönmez Atbaşı, 2008: 418).

Bugün kendisine entelektüel diyen kimseler kendilerine aynı zamanda profesyonel demektir. Bu iki kelimenin birbirini kesen özellikleri olmasına rağmen aynı olmadıklarını kuvvetle vurgulayan Parker (2002), uzman entelektüellerin, filozofların temel ismi Platon gibi ya da daha yakın dönemden Emile Durkheim ve Max Weber gibi mesleki ve entelektüel emekleriyle üst(Grand) seviyede yer aldıklarını belirtmektedir. Etimolojik olarak profess, doğruluğuna inandığını bireysel olarak ileri süren anlamında iken, zamanla bilginin efendisi anlamına gelen professional'a ve sonrasında bu gruba mensup insanları tanımlayan sınıfsal bir karşılığa professionals'a dönüşmüştür (Parker, 2002: 138). Geleneksel bilim insanı anlayışında, profesyonel olan entelektüel kişi, evrensel, açıklayıcı ve doğruluğu her koşulda tanınmış kimselerin konumunu ifade etmekte iken, bugün, hesapverebilir ve performatif koşullarda bir kimsenin profesyonel entelektüel olabilmesi demek, çok büyük ihtimalle, devletin beslediği, çok para kazanan çıkarıcı teknokrat kesime; çok konuşan ama cemiyette etki sahibi olmayan, sadece birilerinin istediği meşruluğu veren kimse anlamına gelmektedir (Parker, 2002: 138-139).

Akademisyenliğe meydan okuyan faktörler, akademisyenin bilgi ile olan ilişkisinin değişmesinde aranmalıdır. Bu ilişki, akademisyenlerin bilgiye yaklaşım biçiminde oluşan farklılaşmadan daha çok, bilim dünyasında bilginin konumlandırıldığı düzeyde yaşanan değişim ile ilgilidir. Bilimsel bilgi üretiminin büyük anlatılar üzerine kurulduğu akademi anlayışının hâkim olduğu altın zamanlardan, bilgi edinme kaynağında çeşitlilik arayışı ile tek "gerçek" doğru yoktur felsefesinin ürünü, postmodern düşünceye doğru geçişin yarattığı kırılma, eskiyle yeni arasında keskin bir ayrılık çıkarmıştır. Bilginin epistemolojisinde meydana gelen bu farklılaşma, bilginin üretilme amacını doğrudan etkileyen gelişmelerle birlikte düşünüldüğünde, değişimin yaygınlık nedeni açıklanabilir olmaktadır.

Bilginin "ne için" üretildiği, "kimin için" üretildiği sorularının cevabı, bilgi ile akademisyen arasındaki ilişkiyi derinden etkilemiştir. Bilgi, teorik kaygılar yerine fayda temelinde, sosyo-politik ihtiyaçlara yönelik üretilmektedir. Ancak bilginin ilerleme hızı ve kazandığı yeni formlar, bilgiyi toplumsal fayda üzerinden kontrol etmeye çalışan iktidarları geride bırakabilmektedir. Gelişmiş ülke ekonomileri 1974 yılında girdikleri petrol krizi ile zaten tıkanmaya başlamış refah devleti modeli tasfiye ederken, yerini pragmatizm temelinde işleyen bir sisteme bırakmışlardır. Bu egemen sistem anlayışı, sadece ekonomik sistemi neo-liberalleştirmemiş, kurumları da kendi felsefesiyle dönüştürmüştür. Bu dönüşümün aktör bireyi de liberalizmin özgürlükçü bireyi ile postmodernliğin her şey giderci bireyinin karışımı, ben(cil)liği ağır basan eylemlerde bulunan ve piyasa ortamına salıverilen bir bireydir. Sanayi toplumuna ait üretim mekanizmalarını modernite ile birlikte geride bırakan bu yeni toplumsal düzenin değişim paradigması da teknolojik gelişim üzerine bina edilmiştir. Teknoloji bilgisini üretmeye yönelik araştırmaların hızlanması, pozitivist metodoloji ile uyumlu bir görünüm arz etmiş; bu yeni hal, bilgi edinme biçimlerini de teknikleştirmiştir. Bu bağlamda nicel yöntem ağırlıklı pozitivist yaklaşım, yeni dönem akademisyen uğraşı alanındaki çalışmaların karakteristiği olmuştur.

Peki, bu değişimin⁷ koşullarını yaratan nedir? Buna kısaca sistem ya da yapı demek doğru olabilir mi? Üniversitenin geçirdiği anlam farklılaşması ve birden fazla içeriğe sahip kurumlardan oluşmuş bir yükseköğretim mekanizmasının beklentileri ve rol dağılımında akademisyene düşen görevlerin farklı olması, sürecin içine doğmuş

⁷ "Değişim" olgusunun yükseköğretim alanına yansıyan sonuçları hakkında teorik anlatım için bkzn. Musselin, C. (2005) Change or Continuity in Higher Education Governance? Lessons Drawn from Twenty Years of National Reforms in European Countries. Edit. Bleiklie, I., and M. Henkel, *Governing Knowledge*. (65-79). Springer, Netherlands. Gumbort, P. J. (2005). The Organization of Knowledge: Imperatives for Continuity and Change in Higher Education. Edit. Bleiklie, I., and M. Henkel, *Governing Knowledge* ins. (113-13), Springer, Netherlands.

akademisyenler için normal olanı yaşaması olarak yorumlanamaz mı? Bu sorulara verilecek cevapların tatmin derecesi, kişinin ve olaylara bakışın düşünömselliğinin çözümlenebilmesi ile ilişkilidir (Bourdieu, 2007: 38).

Neo-liberal gerçekliğın kendisi öylesine nüfuz etmiştir ki, buna direnmek ve eleştirel kavramlaştırmalarla olgulara yaklaşmak, artık birçok öğretim elemanı için ideal bir kavrayış biçimi olarak gerçekliğın ötesinde durmaktadır. Bu açıdan, pragmatik olmak, her ne kadar liberal eğitim anlayışından uzaklaşmış olsa da neo-liberal dönem felsefesiyle örtüştüğü için meşru kabul edilmektedir (Rorty, 1995; Michael, 2000; Peirce, 2008). Ancak burada akademisyenlerin duruşunun da etkisi vardır. Nitekim Bourdieu (1988) yaptığı çalışmasında homo academicus olarak adlandırdığı akademisyen tipinin doğası itibariyle konformist olmaya eğilimli olduğundan bahseder. Bu anlamda kendi üstünlüğünü ve çalışma alanını, kurumsal değişimin gerçekleşmesi için sarfedeceği çabaya ya da harcayacağı zamana önceler (Becher, 1989). Akademisyenlerin kendi iş pratiklerini sorgulamaları ve eleştirmeleri alışıldık bir durum değildir; genelde kendilerine dönme konusunda sıkıntı yaşarlar (Freire, 1994'den akt. Harland, 2009: 517).

Ancak son tahlilde, akademisyenlerin değişime direnç sergileyebilecekleri yer, yine kendileridir. Üniversitelerin değişime karşı dirençli alanlarının halen varlığını koruduğunu dile getiren Harland (2009), liberal eğitim değerlerinin neo-liberal ideoloji tarafından hemen yenilip yutulamayacağına inananlardandır. Ona göre, bilgi ve araştırma gibi ürünlerin neo-liberal ideolojiyi içeri almaması gibi bir şanslarının olmaması kabul edilebilir bir durumdur. Ancak düşünme ve iş yapma eylemsellik içerdiğinden, akademik topluluklarının bu alan içindeki geleneklerini korumaya yönelik girişimleri sonuç verici olabilecektir. Disiplinler ve mesleki uğraşlar her zaman daha tutucu, bir başka ifadeyle anti-liberal olmuştur. Ama bu olumsuz gibi görünen özellik aynı şekilde neo-liberalizme direnç oluşturmada da işe yaramaktadır. İnsanın aktör olarak hayata tutunduğu akademik kimliğinin yanı sıra onu besleyen bireysel kimliğine ait, doğasından kaynaklan bir takım varoluşsal özellikler, kişinin entelektüel hayatının ve akademik kimliğinin kurulmasında ve devamlılığında nasıl belirleyici ise, neo-liberal ideolojinin gölgelediği mesleki kimliğini koruma direncini bulmada da içten beslenen, yol gösterici bir rehber olacaktır.

Kaynakça

- Altbach, P. (2005). "Academic Challenges: The American Professoriate in Comparative Perspective". A. Welch (Ed.), *The Professoriate*, Netherlands: Springer, 147-166.
- Arslan H. ve A. Odman (2012). Vakıf Üniversitesinde Akademik Kapitalizm ve Akademik Sendikacılık: Laureate Edu. Inc., İstanbul Bilgi Üniversitesi ve Sosyal-İş/DİSK Örneği. IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu içinde (265-29). Muğla.
- Becher, T. and M. Kogan. (1980). *Process and Structure in Higher Education*. London: Heinemann Educational Books.
- Becher, T. and P. R. Trowler (2001). *Academic Tribes and Territories*. Buckingham, UK: SRHE and Open University Press.
- Becher, T. and S. Parry (2005). "The Endurance of the Disciplines". I. Bleiklie and M. Henkel (Ed). *Governing Knowledge*, Netherlands: Springer, 133-144.
- Bourdieu, P. (1988). *Homo academicus*. Stanford, Calif: Stanford University Press.
- Bleiklie, I. and M. Henkel (2005). *Governing Knowledge*, Netherlands: Springer.
- Bok, D. (2007). *Piyasa Ortamında Üniversiteler*. B. Yıldırım (Çev.). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

- Bornholt, L., M. Poole and J. Hattie (2005). "How Satisfied Are Women and Men With Their Academic Work?: The Impact of Gender, Discipline Area and Academic Rank in Australia", A. Welch (Ed.), *The Professoriate*, Netherlands: Springer, 113-132.
- Currie, J. (2004). "The Neo-Liberal Paradigm and Higher Education: A Critique". J. K. Odin and T. Manicas (Ed.). *Globalization and Higher Education*. Honolulu, United States of America: University of Hawaii Press, 42-62.
- Currie, J. and L. Vidovich (2009). "The Changing Nature of Academic Work". M. Tight, K. O. Mok, J. Huisman and C. C. Morphew (Ed.). *International Handbook of Higher Education*. New York: Routledge Press, 441-453.
- Davies, B., M. Gottsche and P. Bansel (2006). "The Rise and Fall of the Neo-liberal University". *European Journal of Education*. 41: 2, 305-319.
- Deem, R. (2001). "Globalisation, New Managerialism, Academic Capitalism and Entrepreneurialism in Universities: Is The Local Dimension Still Important?". *Comparative Education Review*. Vol. 37, No. 1, 02. 720.
- Delanty, G. (2007). "Academic Identities and Institutional Change". R. Barnett and R. Napoli (Ed.). *Changing Identities in Higher Education*. Newyork: Routledge, 124-133.
- Delanty, G. (2004). "Does the University Have a Future?" J. K. Odin and T. Manicas (Ed.). *Globalization and Higher Education*. Honolulu, United States of America: University of Hawaii Press, 241-254.
- Dönmez Atbaşı, F. (2008). *Akademik Birey ve Ürünü: Yabancılaşma Sorunu. Bilim ve İktidar içinde* (434-442). Ankara: Dipnot Yayınları.
- Enders, J. (2007). "The Academic Profession". J. F. Forest and P. G. Altbach (Ed.). *International Handbook of Higher Education içinde* (5-21). Netherlands: Springer Press.
- Fillitz, T. (2000). "Academia, Same Pressures, Same Conditions of Work?". M. Strathern (Edt.). *Audit Cultures*. London and New York: Routledge Press, 236-255.
- Gappa, J. M. (2002). *Academic Careers For the 21st Century: More Options For New Faculty*". J. C. Smart and W. G. Tierney (Ed.). *Higher Education: Handbook of Theory and Research Volume XVII inside* (425-475). New York: Agathon Press.
- Geurtz, P. and P. Maassen (2005). "Academics and Institutional Governance". A. Welch (Ed.). *The Professoriate*. Netherlands: Springer Press, 35-58.
- Handal, G. (2008). "Identities of Academic Developers". R. Barnett and R. Napoli (Ed.). *Changing Identities in Higher Education*. Newyork: Routledge, 55-68.
- Harland, T. (2009). "The University, Neoliberal Reform and the Liberal Educational Ideal". M. Tight, K. O. Mok, J. Huisman and C. C. Morphew (Ed.). *International Handbook of Higher Education*. New York: Routledge Press, 511-521.
- Henkel, M. (2000). *Academic identities and policy change in higher education* (Vol. 46). Jessica Kingsley Publishers.
- Henkel, M. (2005). "Academic Identity and Autonomy in a Changing Policy Environment". *Higher Education*. 49, 155-176.
- Jacob, M. (2009). "Out with Humbolt and in with the Knowledge Society". M. Tight, K. O. Mok, J. Huisman and C. C. Morphew (Ed.). *International Handbook of Higher Education*. New York: Routledge Press, 501-509.

- Klikauer, T. (2010). *Critical Management Ethics*. Hampshire, UK: Palgrave Macmillan Press.
- Kogan, M., Moses, I., & El-Khawas, E. (1994). The changing framework for the academic profession. In *Staffing higher education meeting new challenges. Report on the IMHE project on policies for academic staffing in higher education* (pp. 12-32).
- Marginson, S. (2000), "Rethinking Academic Work in the Global Era". *Journal of Higher Education Policy and Management*. 22: 1.
- Michael, J. (2000). *Anxious Intellectuals*. Durham and London: Duke Press.
- Milliken, J. and G. Colohan (2004). "Quality or Control? Management in Higher Education". *Journal of Higher Education Policy and Management*. 26:3, 381-391.
- Musselin, C. (2007). "The Transformation of Academic Work: Facts and Analysis", *Research&Occasional Paper Series*, University of California, Berkeley: CSHE-Center for Studies in Higher Education.
- Parker, M. and D. Jary (1995). "The McUniversity: Organization, Management and Academic Subjectivity". *Organization* [1350-5084] 2/2, 319-338.
- Parker, M. (2002). "The Romance of Lonely Dissent: Intellectuals, Professionals and The Mcuniversity". *Managing Professional Identities*. London: Routledge, 138-56.
- Peirce, S., W. James, J. Dewey, (2008). *Pragmatizm Pratik Bir Felsefe*. Çev. S. Çelik. Adana: Doruk Yayınları.
- Postiglione, G. (2005). "The Academic Profession in Hong Kong". A. Welch (Ed.). *The Professoriate*. Netherlands: Springer Press, 193-204.
- Rorty, R. (1995). *Olumsuzluk, İroni ve Dayanışma*. Çev: A. Türker, M. Küçük İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Sennett, R. (2002), *Karakter Aşınması- Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri* (Çev: Barış Yıldırım). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Shore, C. and S. Wright (2000). "Coercive Accountability, The Rise of Audit Culture in Higher Education". M. Strathern (Ed.). *Audit Cultures*. London and New York: Routledge Press, 57-89.
- Smith, C. W. (2004). "Globalization, Higher Education and Markets J. K. Odin and T. Manicas (Ed.). *Globalization and Higher Education*. Honolulu, United States of America: University of Hawaii Press, 69-81.
- Strike, A. J. (2009). *Academic Staff's Career Pathway Design In English Pre-1992 Universities Contemporary Evolution or Systematic De-Construction of Homo Academicus?*. Doctor of Philosophy. University of Southampton: Faculty of Law, Arts and Social Sciences School of Management.
- M. Tight, K. O. Mok, J. Huisman and C. C. Morphew (2009). *International Handbook of Higher Education inside* (453-467). New York: Routledge Press.
- Waters, L. (2009). *Akademik Düşmanları*. M. Özbek (Çev.). İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.
- Welch, A. (2005a). "Challenge and Change: The Academic Profession in Uncertain Times". A. Welch (Ed.). *The Professoriate*. Netherlands: Springer Press, 1-20.

Journal of Social Sciences and Humanities:

(2005b), "From Peregrinatio Academica to Global Academic: The Internationalisation of the Profession". A. Welch (Ed.). *The Professoriate*. Netherlands: Springer Press, 71-96.

(2005c), "Conclusion: New Millennium, New Milieu?". A. Welch (Ed.). *The Professoriate*. Netherlands: Springer Press, 205-216.

Willmott, H. (1995). "Managing the Academics: Commodification and Control in the Development of University Education in the U.K. *Human Relations*. 48: 9, 993-1027.