

Esnek ve Güvencesiz Çalışma Bağlamında Türkiye’de Araştırma Görevlisi Olmak

Hasan BAKIR*
Erdal EROĞLU**

Öz: Kapitalizm içerisine sürüklendiği krizden çıkış yolunu sermaye birikiminin yeniden değerlendirilebileceği alanların genişletilmesinde ve emeğin daha ucuz, esnek ve güvencesiz biçimlerde istihdam edilmesinde bulmaktadır. 1980’li yıllardan itibaren tüm dünya ülkelerinde uygulana gelen neo-liberal politikaların amacı da eğitim, sağlık ve barınma gibi emeğin yeniden üretimi için gerekli temel ihtiyaçların metalaştırılması ve istihdam piyasalarında esnek ve güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmasıdır. Güvencesiz işlerde çalışan ve prekarya olarak nitelenen bu sınıf her geçen gün büyümektedir. Bu makalenin konusunu üniversitelerde yaşanan neo-liberal dönüşüm ve burada istihdam edilen 50/d’li araştırma görevlilerinin yaşadıkları işsizlik ve güvencesizlik sorunları oluşturmaktadır. Bu kapsamda doktora süresince 50/d kadrosunda güvencesiz bir şekilde istihdam edilen araştırma görevlilerinin doktora bitiminde yaşadıkları işsizlik sorunu, bu sorunu yaşayan araştırma görevlileriyle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler çerçevesinde ve prekarya bağlamında ortaya konulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Esnek ve Güvencesiz İstihdam, 50/d’li Araştırma Görevlisi, Prekarya, Neoliberalizm, İşsizlik

Being a Research Assistant in Turkey within the Context of Flexible and Precarious Work

Abstract: Capitalism tries to overcome its crisis through expanding into the areas where capital accumulation can be revaluated, and employment of cheaper, more flexible and precarious forms of labor is possible. The goal of neo-liberal policies that have been implemented all around the world since the 1980s is to commoditize the basic needs for the reproduction of labor, such as education, health and accommodation, and make flexible and precarious forms of employment common in employment markets. This class- working in precarious jobs and called the precariat-is growing day by day. This article focuses on the neo-liberal transformation of universities and

* Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İktisat Bölümü

** Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Maliye Bölümü

the problems relating to unemployment and precarity faced by research assistants employed under the contract of 50/d. In this regard, the problems faced by these research assistants relating to unemployment and precarity are presented based on the semi-structured interviews.

Keywords: Precarious Employment, Neoliberalizm, Research Assistant Under 50/d, Unemployment

Giriş: Esnekleştirme ve Güvencesizleştirme

1970’li yıllarda kapitalizmin yaşadığı kriz, toplumsal altyapıyı oluşturan üretim sisteminde de önemli değişimlere yol açmıştır (Müftüoğlu, 2011: 633). Mevcut birikim rejimindeki düzenleme biçimi artık toplumsal yeniden üretimi sağlayamaz olmuştur. Bu durum yeni bir sermaye birikim modelini zorunlu hale getirmiştir. Yeni klasik iktisatçılarda ise krizin suçlusu olarak fordist üretim sistemi ve Keynesyen politikalar gösterilmiştir (Harman, 1997). Eleştirel olmayan iktisat, ekonomilerin etkin ve başarılı olması için emek piyasalarının dengede olması gerekliliğini ileri sürmektedir. Bu yönüyle işgücü piyasalarına yönelik düzenlemeler ücretlerin esnekleştirilmesi ve gerektiğinde ise düşürülmesinin önündeki engellerin kaldırılmasını içermektedir. Diğer bir ifadeyle merkezileşen ve yoğunlaşan sermayenin yeniden üretimini sağlayacak esnek ve daha parçalı bir üretim organizasyonu yeni bir hegemonya biçimiyle yeniden örgütlenmelidir (Eroğlu, 2011: 701). Bu açıdan işgücü piyasalarında, emek dağılımında ve iş sözleşmelerinde katılıktan kaynaklı sorunların ortadan kaldırılması gerekmektedir. (Harvey, 2006: 165). Aynı zamanda neo-liberalizmin temellerini oluşturan bu süreç “sermayenin önünü aç emeğin önünü kapat” biçimde yeniden formüle edilmiştir (Önder, 2004: 143). Özbudun’un (2012: 2) ifadesiyle “*piyasa aktörleri üzerindeki her türlü kamusal denetimi lağveden neo-liberal girişim, yerkürenin her köşesinin ve her kurumun ve alanın serbest piyasa mantığı çerçevesinde yeniden yapılandırılması buyruğuna üzerine temellenmektedir*”.

1980 sonrasında deregülasyon sürecinin artan ivmesi, piyasanın her alanda etkin olmasını sağlamıştır. Neo-liberal dönem olarak da ifade edilen bu dönemde eğitim ve sağlık gibi alanların da piyasalaşmaya maruz kaldıkları gözlenmiştir. Eğitimde piyasalaşma yönündeki politikalar, esnek ve güvencesiz istihdam politikalarını da içeren neo-liberal yapısal uyum politikalarıyla gündeme gelmiştir. Özelleştirme, serbestleştirme ve kuralsızlaştırma temeli üzerinden yapılandırılan bu süreçte eğitim hizmetlerinin metalastırılması sermaye birikimi için birçok açıdan önemlidir (Aydoğan, 2008: 170-175). 1980’li yıllardan itibaren eğitimin her bir kademesi amaç ve içerik açısından piyasa talepleri ve sermaye birikimi doğrultusunda yeniden örgütlenmiştir. Eğitimde finansman kaynağı değiştiği gibi eğitim sistemleri, kapitalist üretim sürecine ve istihdam yapısındaki değişime uyarlanmaya başlamıştır. Eğitimde 1980’lerden itibaren piyasaların değişen ve çeşitlenen işgücü taleplerine yanıt verebilme esnekliğinin sağlanabilmesi temel amaç

edinmiştir. Yaşanan bu piyasalaşma/metalaşma süreci üretim sisteminde yaşanan dönüşüm (fordizm’den post-fordizme) ile de iç içe geçerek istihdamın yapısını ve biçimini değiştirmiştir. Fordist birikim rejiminde devlet ve diğer kurumların (aile, üniversite, sendika vb.) biçimi, düzenleme, katılık, kontrollü denetim, merkezileşme, sübvansiyonel vb. özellikleri barındırmaktadır. Post fordist birikim rejiminde ise bu özellikler yerini, deregülasyon-yeniden düzenleme, esneklik, bölünme-bireyselleştirme, kuralsızlık, âdemi merkezileşme, girişimcilik vb. özelliklere bırakmıştır (Harvey, 2006: 204). Bu yeni dönemde bir önceki dönemden farklı olarak sendikalar güçsüzleştirilmiş ve sosyal güvenlik sistemi daraltılmıştır. Devletin bu alanlara yönelik düzenleme faaliyeti istihdam piyasasına bir müdahaleden ziyade (ücret politikası biçiminde) ücret ve emek arasındaki ilişkinin hukuki altyapısının oluşturulması şeklinde gerçekleşmektedir. Bu süreçte sendikalar güç kaybederken, çalışma koşulları güvencesizleşmiş ve geçici istihdam biçimleri yaygınlaşmıştır (Bora ve Erdoğan, 2015: 15-16).

1980’li yıllarla birlikte *emeğin piyasaya tâbi kılınması*, iki alanda gerçekleştirilen düzenlemelerle sağlanmıştır. Bunlardan ilki siyasi düzlemde gerçekleştirilen düzenlemelerdir. Nitekim Keynesyen refah devletinin yerine neo-liberal devlet modelinin benimsenmesi bu bağlamda değerlendirilmektedir. Bu sayede refah devletinin sağladığı sermaye aleyhine olan katılıklardan kurtulmak mümkün olacaktır. Emeğin piyasaya tâbi kılınma sürecinde etkili olan bir diğer faktör ise, sosyo-psikolojik düzlemidir. Bu düzlemde, emeğin, piyasanın istediği sınırsız çalışma düzenine sokulması için çeşitli düzenlemeler hayata geçirilmiştir. Çalışanın işle özdeşleştirilmesi ve yeni işletme modeli gibi düzenlemeleri bu bağlamda değerlendirmek mümkündür (Vatansever ve Yalçın: 2015: 36). Nitekim Vatansever ve Yalçın (2015: 36) yaşanan bu süreci, “daha önce emeğin tümünden metalaşmasının önünde duran siyasi ve psikolojik/zihinsel bariyerler, 25-30 yıllık bir süre zarfında büyük ölçüde bertaraf edilmiştir” şeklinde belirtmiştir. Gorz’da, geçmişteki refah devleti uygulamalarının ne halk kesimleri ve kapitalistler arasında bir uzlaşma yaratmada ne de toplumsal çatışmaları engellemede etkili olmadığını ifade etmiştir. Bu bağlamda eleştirilen refah devletinin yerini *görünmez ve anonim bir düzenleyicinin* yani piyasanın ikame edildiğini belirtmiştir. Nitekim bu ikame, etkisini emek piyasalarında da göstermiştir (Gorz, 2014: 22-23). Gorz’un ifadeleriyle:

...Aynı şekilde, kolektif uzlaşmaların, şirketler arasındaki anlaşmaların, toplumsal hakların üretim ilişkilerine dâhil etmiş olduğu ücretlilerin mücadele gücünü, sendikaların pazarlık gücünü, “sertlikleri” kırmak da aciliyet arz ediyordu. Kısacası, “emek piyasalarını”, onu “bozan” şeyden kurtarmak gerekiyordu. Parola “kuralsızlaştırmak”tı. (Gorz, 2014: 23).

1980 öncesi dönemde var olan sosyal refah devletleri, iş ve gelir dağıtarak sistemin dışında kalanları içeriye çekmeye çalışırken, neo-liberal dönemin kapitalizmi, iş ve gelir bölüşümünü piyasaya bırakarak dışlama mekanizmasını çalıştırmaktadır. Örneğin, neo-liberalizm için işsizlik *gayriiradi ve gayriihtiyari* bir

durumdur. Yani işsizlik ya bireysel bir tutumun ya da emek piyasalarının katılığının bir sonucudur (Bora ve Erdoğan, 2015: 16-21). Dolayısıyla, 1980 sonrasında işçilerin kovulmasını kolaylaştırmak istihdamı arttırmanın yolu olarak ortaya konmuştur. Bu bağlamda IMF ve Dünya Bankası gibi kurumlar, zayıf istihdam güvencesini, yabancı sermaye çekmenin gerekliliği olarak sunmuş, ulusal hükümetler de bu söylemin ardından istihdam güvencesini azaltmak için birbirleriyle yarışmışlardır (Standing, 2015: 60-61). Bu yarış neticesinde güvencesiz işlerde çalışanların sayısı her geçen gün artmıştır. Standing, sayıları hızla artan bu sınıfları *prekarya*¹ olarak tanımlamıştır.

Dolayısıyla emek rejiminde yaşanan bu esnekleşme ve güvencesizleşme, beyaz yakalıları da etkilemiş, bu süreç *beyaz yakalıların mavi yakalılaştığı* göstermiştir²(Bora ve Erdoğan, 2015: 25). Daha önceleri güvenceli alanlarda çalışma imkânı bulan beyaz yakalılar, neo-liberal politikaların ortaya çıkardığı *esnek çalışma biçimleri ile çalışma formu değiştirilmiş ve sonucunda beyaz yakalıların da çalışma alanları daraltılmıştır* (Değirmenci, 2011: 513). İş için gerekli tüm mesleki donanıma sahip olmasına rağmen sınıfsal açıdan düşüş halinde olan bir beyaz yakalı kitle oluşmuştur. Özellikle eğitim hizmetlerinin metalaşmasıyla neo-liberal politikaların hâkim kılındığı bu sektördeki işgücü de esnek ve güvencesiz bir biçimde istihdam edilmeye başlanmıştır. Bu doğrultuda üniversitelerde geçici sözleşmeyle çalışan akademisyenler de bu kategoride değerlendirilebilir (Vatansever ve Yalçın, 2015: 17).

“...Günümüzde dünyanın her yerinde ve her türlü kurumda akademik emek, emeğin diğer her türü gibi, piyasa koşullarına endekslenmiş ve güvencesizleşmiştir” (Vatansever ve Yalçın, 2015: 21). Başka bir ifadeyle “akademisyenlerin toplum içindeki elit konumu ortadan kalkmış ve üniversitedeki diğer emekçiler gibi akademisyenler de işçileşmiştir ” (Müftüoğlu, 2011: 637).

Örneğin, ABD’de tam zamanlı öğretim üyelerinin sayısı azalırken, asgari düzeyde söz sahibi olan ve güvenceleri de yine asgari düzeyde olan kısmi öğretim üyelerinin sayıları artmıştır.

Bu çalışmanın konusunu doktora derecesini almış araştırma görevlisi genç bilimcilerin özellikle son dönemlerde üniversitelerin ‘girişimci’, ‘yeni nesil’, ‘3. nesil’, ‘yenilikçi’ gibi kavramlarla süslenen ama özünde piyasa ile daha fazla entegrasyon anlamına gelen piyasalaşma süreci ile yaşadıkları işsizlik ve güvencesizlik sorunları

¹ “Prekarya ‘işçi sınıfı’ ya da ‘proleterya’nın bir parçası değildi.” (Standing, 2015: 20). Prekarya “ ‘precarious’ [güvencesiz] sıfatı ile ‘proletariat’ [proleterya] isminin birleşmesiyle oluşan yeni bir terimdir.” (Standing, 2015: 21).

² 1930’lu yıllarda işsizlik olgusu mavi yakalılarla özdeşleştirilirken, günümüzde ise neo-liberal politikaların sonucu olan yeni çalışma formları ve yeni üretim sistemi sayesinde beyaz yakalılar da işsizlik olgusuna eklenmiştir. İşsizliğin bir vasıf sorunu olduğunu belirten ana akım iktisat penceresinden hareketle beyaz yakalıların da artık kapitalist çalışmanın arzu ettiği vasfa sahip olmadığı bu bağlamda söylenmektedir (Değirmenci, 2011: 511-512).

oluşturmaktadır. Türkiye’de üniversitelerde araştırma görevlilerinin istihdamında yaygın olarak kullanılan üç kadro türü bulunmaktadır. Bunlardan ilki uzunca bir zaman kullanılmış ancak günümüzde daha çok yeni kurulan üniversiteler için verilen ve daimi kadro da denilebilecek olan 33/a kadrosudur. Bir diğeri ise yaygın olarak kullanılan yüksek lisans ve doktora süreçlerinin sona ermesiyle birlikte sözleşme süresi de biten 50/d kadrosudur. Son olarak öğretim üyesi ihtiyacının karşılanması amacıyla Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) tarafından geliştirilen doktora eğitimi sonrası ihtiyaç olunan yerlerde yüksek miktarlarda tazminat hükümlerini içeren sözleşmelerle istihdam edilen ÖYP kadrosudur³. YÖK Kanunu çerçevesinde ise Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile yapılan son değişikliklerle üniversitelerde araştırma görevlisi istihdamı şu şekildedir (4/11/1981 tarihli 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu).

Ek Madde 38-(Ek: 18/6/2017-7033/18 md.)

Yükseköğretim kurumları araştırma görevlisi kadrolarına atamalar, 33 üncü maddede belirtilen usule uygun olarak 50. maddenin birinci fıkrasının (d) bendi kapsamında yapılır⁴. 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 atanabilir. 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 gerekir. Bu madde kapsamında atanarlara 35 inci maddeye göre yurt içinde başka bir yükseköğretim kurumlarındaki doktora veya sanatta yeterlik eğitim süreleri için mecburi hizmet yüklenemez.

Bora (2015: 56), “üniversitede ‘verimlilik ve performansı’ artırma gereğiyle lisansüstü ve doktora öğrencilerinin birer yıllık sözleşmeyle

³ Yüksek Öğretim Kurulu’nun (YÖK), 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa yaptığı ilave ile (Ek. 30. Md.), Öğretim Üyesi Yerleştirme Programı(ÖYP) kapsamında istihdam edilen araştırma görevlilerinin de herhangi bir işleme gerek kalmaksızın 50/d kadrosuna alındığını duyurmuştur. Belli bir süre 50/d kadrosunda istihdam edilen ÖYP’lilerin bir kısmı bazı üniversitelerce 33/a kadrosuna aktarılmış bazı üniversitelerde ise yeniden ataması yapılmayarak açıkta bırakılmıştır. Nihayet yapılan son bir değişiklik (557 sayılı Kanun tasarısı) açıkta bırakılanlar dahil 50/d’li kadrosuna dönüştürülen ÖYP’liler güvenlik soruşturması neticesinde 33/a kadrosuna atanmasına karar verilmiştir. Nitekim bu geçişlerde de örneğin güvenlik soruşturması sebep gösterilerek ataması gerçekleşmeyen araştırma görevlileri olmuştur.

⁴ İlgili maddenin d bendi şu şekildedir: “d) Lisansüstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere araştırma görevlisi kadrosuna da atanabilirler”.

çalıştırılmasını düzenleyen bu maddenin” uygulama alanının giderek genişlediğini belirtmiştir. İlgili maddede araştırma görevlisi olarak istihdam edilecek öğrencilerin her defasında birer yıl için atanacak olması bu istihdam biçiminin süreksizliğini ortaya koymaktadır. Yine bu bağlamda yüksek lisans ve doktora öğrencileri arasından seçilecek araştırma görevlilerinin öğrencilik durumlarının sona ermesi ya da ilgili alanlardan mezun olmaları neticesinde de araştırma görevlisi kadrosu ile ilişkileri kesilecektir (Çolak, 2015: 26-27).

Çalışmanın hareket noktası emek sömürsünün zihinsel ve kültürel sektörlerde hissedilmesiyle akademik emeğin yaşadığı prekarizasyon sürecine dikkat çekmektir. Bu kapsamda çalışmada eğitimi ve nitelikli emek olarak tanımlanan araştırma görevlilerinin kadrodan düşürülmeleri/atılmalarıyla yaşamış oldukları işsizlik ile ilgili anlatılarının ele alınması amaçlanmıştır. Bu bağlamda güvencesiz çalışmanın sonuçları ile yüzleşen yani işlerini kaybeden araştırma görevlilerinin yaşadıkları sorunların boyutları ortaya konulmaktadır. Bu doğrultuda çalışma üç bölümden oluşmuştur. Çalışmanın ilk bölümünde neo-liberalizmin, üniversiteler ve akademisyenler üzerindeki etkisi ortaya konmuştur. İkinci bölümde ise yeni bir beyaz yakalı işsizlik türü olan doktoralı işsizler ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise doktoralı işsizler ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelere yer verilmiştir. Elde edilen bulgular ise sonuç bölümünde tartışılmıştır.

Neo-Liberalizm, Üniversiteler ve Akademik Yaşam

1980’lerden sonra neo-liberalizm sadece piyasa için bir şablon olmaktan çıkmış artık tüm toplumsal hayatı yöneten bir şablon haline almıştır. Dolayısıyla yaşanan süreçte, sosyal devlete, sosyal yardımlara, sendikalara yani metalaştırma mantığına ters düşecek bütün kurumlara neo-liberal destekçiler tarafından savaş açılmıştır (Giroux, 2017: 12). Bu süreçte, piyasa ilişkileri tüm toplumu etkilerken bu etkinin akademik/bilimsel alanı etkilemeden geçmesi düşünülemezdi. Nitekim “...Arzu, merak gibi kişisel itkilerle yapılagelmiş olan bilgi üretiminin de aslen kolektif sorumluluğun alanına giren eğitimin de artık kullanım değeri yerine piyasa değeri üzerinden tanımlanarak araçsallaştığı görülmektedir” (Vatansever ve Yalçın: 2015: 38). Haiven’a göre (2018:132) bu süreç “elbette ki üniversitelerde hem öğrencilerin hem de öğretmenlerin başına gelenler, neo-liberal kemer sıkma politikalarıyla işleyen kapitalizm dâhilindeki hemen her sektörün başına gelenlerden farklı değildir”. Eğitimin her bir kademesinde yaşanan bu dönüşümün en belirgin yaşandığı alanlardan biri ise şüphesiz üniversitelerdir. Bilginin üretildiği ve aktarıldığı kurumlar olarak üniversiteler sermaye birikiminin yeniden üretiminde piyasanın ihtiyaçlarına göre piyasayı destekleme konusunda oldukça elverişli hale getirilmiştir. Özbudun’un (2012: 2) “Piyasanın bu kapsayıcı tasallutundan, üniversiteler de masum kalamazdı” tespiti de yaşanan gelişmeleri özetlemektedir.

Neo-liberalizmin hâkim paradigma haline gelmesi ile birlikte tüm üst yapı kurumlarında meydana gelen değişim gibi üniversitelerin işlevlerinde de köklü bir

değişim gerçekleşmiştir. Nitekim artık devlet kaynaklarının sınırlanması ile devletin üniversitelere ayırdığı kaynaklar da azalmıştır⁵. Diğer taraftan, küresel rekabet ve piyasanın sürekli değişen ihtiyaçları gibi gerekçelerle üniversitenin araştırma ve eğitim gibi faaliyetlerinin bu ihtiyaçlar ekseninde düzenlenmesi amaçlanmıştır⁶ (Müftüoğlu, 2011: 633-634). Bu noktada Müftüoğlu’nun şu tespitleri önemlidir (2011 636):

“Bilimsel çalışmaların piyasa tarafından yönlendirildiği “akademik kapitalizm” anlayışında üniversitenin idari ve akademik özerkliği ortadan kalkmakta ve akademik faaliyetler piyasa mantığı içerisinde metalaşmaktadır. Artık üniversite tümüyle piyasanın ya da diğer bir ifadeyle sermayenin denetimi altına girmiştir”.

Neo-liberal dönem ile birlikte artık üniversitelerde yönetim, finansman, müfredat ve akademik meselelere şirket mantığı çerçevesinde çözüm aranması üniversitelerin, şirket üniversiteleri (corporate university) şeklinde tanımlanmasına yol açmıştır⁷. Nitekim bu üniversiteler artık *status quo*’yu tehdit eden bilgi türlerinden arındırılmıştır⁸. Bu bilgi türleri yerine sermayenin araçsal ihtiyaçlarına cevap veren her türlü konu ya da bilgi yerleştirilmiştir (Giroux, 2017: 14). Slaughter ve Rhoades bu anlayışı akademik kapitalizm olarak tanımlamıştır. Bu anlayışa göre bilgi toplumu yararından çok, kâr amacıyla alınıp satılan bir emtia olarak tanımlanmıştır (Alemdaroğlu, 2015: 124). Hamzaoğlu (2011: 75) bu süreci

⁵ Ünal’a (2011: 106) göre, bu politikanın yani eğitime ayrılan kamu kaynaklarının kısılmasının temel amacı insanların zihninden eğitimin bir hak ve kamu tarafından yerine getirilecek bir hizmet olduğunun silinmesidir. Özbudun (2012: 2-3) gelinen noktayı “O halde, kriz nedeniyle daralan kamu finansmanları sonucu ulus devlet hükümetleri, üniversitelerin maliyetlerini üstlenmemeye ya da daha az üstlenmeye yönlidiler.” şeklinde ifade etmiştir.

⁶ Neoliberal yeniden yapılanma süreci sonrasındaki üniversiteler, genellikle “Girişimci Üniversite” olarak tanımlanmaktadır (Müftüoğlu, 2011: 635). Ercan (2011: 14), piyasa kavramlarının üniversiteleri ne şekilde etkilediğini şu ifadelerle anlatmıştır: “Girişimci rektörlerin girişimci üniversiteleri için birinci öncelik üniversiteyi markaya çevirmek. Marka üniversite! Marka üniversite olabilmek için rekabet etmeniz gerekiyor”.

⁷ Sosyolog Arthur Stinchcombe, ‘*Information and Organization*’ adlı kitabında ekonomi ve eğitim arasındaki ilişkiyi ifade ederken üniversiteler ile bankalar arasında bir karşılaştırma yapmıştır. İki kurumun da güvene dayalı olduğunu yani bugün ile bilmediğimiz gelecek arasında bağlantı sağlayan araçlar olduğunu ifade etmiştir. Yani hem üniversiteler hem de bankalar bizi gelecekte karşılaşılabileceğimiz bilinmezliklere karşı koruyacaktır. Bu analogi, bankaların maddi yatırımlarımızı üniversitelerin ise kültürel ve profesyonel yatırımlarımızı muhafaza edeceğini belirtir. Ancak kapitalizmin bugün geldiği noktada ise milyonlarca bankazede ve diplomalı işsiz karşımızda durmaktadır. Yani bu iki kurumun bu güvene dayanan yapısı çökmüştür (Stinchcombe’den aktr., Alemdaroğlu, 2015: 140).

⁸ Çünkü “ Neoliberalizmde eğitim, daha adil, eşit ve demokratik bir dünya tasavvuru ve umudunu öldüren radikal apolitikleşmenin bir biçimidir.” (Giroux, 2017: 14).

üniversitelerin ticarileştirilmesi olarak nitelemiştir. Nitekim devlet üniversiteleri de dâhil, üniversiteler, müşterilerinin öğrenciler olduğu bir kâr alanı olarak belirtilirken, üniversitedeki öğretim görevlileri de araştırma-geliştirme faaliyeti adı altında sermayenin çalışanları olmuştur. Ercan (2011: 14) bu süreci “...Bir zamanlar sakınılarak ifade edilen girişimcilik, müşteri, rekabet, sektör ifadeleri çok rahat kullanılır oldu ve hatta bu ifadelere referansla verili işleyiş hızla dönüştürülmeye başladı.” şeklinde ifade etmiştir. Gumpert (2000: 68) ise yaşanan dönüşümü sosyal bir kurum olarak tanımlanan yüksek eğitimden, endüstri olarak tanımlanan yüksek eğitime geçiş olarak nitelemiştir. Bu yeni neo- üniversitecilik anlayışı ile birlikte ticarileşen üniversitelerde, Üniversite-Sanayi İşbirliği’nin temsil edildiği sponsorluk uygulamaları, öğrenci kimlik kartı yerine banka kartı uygulamaları, puanlama kriterlerinin tetiklediği akademik yayın telaşı ve proje bulma gibi göstergelerin arttığı gözlemlenmiştir (Arslan ve Odman, 2011: 600). Benzer bir şekilde öğrencilere sunulan hizmetlerin paralı hale gelmesi, mezuniyet sonrasında tezsiz yüksek lisans uygulaması, çeşitli sertifika programları⁹ ve kursların icat edilmesini de bu bağlamda değerlendirmek mümkündür. Gerçekleştirilen bu hamleler neticesinde para kazanan üniversitelerin var olan kimlikleri de erozyona uğramıştır. Nitekim sermayenin desteklediği projeler getirisi nedeniyle üniversitelerde öncelikli hale gelmiştir. Dolayısıyla öğretim elemanı için ek gelir, üniversite yönetimi için ise döner sermaye geliri sağlayan bu projelerin gerçek kazananı ise sermaye olmuştur (Hamzaoğlu, 2011: 80). Nalbantoğlu (2011: 31), yaşanan gelişmeleri şu şekilde özetlemiştir; “*Devlet üniversitelerinin yetkililerince iyi niyetle ve masumane söylenece de, ‘müteşebbis üniversite’ ifadesinin kullanılıyor olması da, bazı özel üniversitelerde öğrencilere ‘müşteri’ denmesi de nesnel olarak hiç de masum olmayan bir gidişata işaret etmekte*”.

Özbudun (2011) neo-liberal düzenin üniversiteleri üniversite olmaktan çıkardığını; üniversiteyi piyasa süreçleri ve mekanizmaları ile entegre ettiğini ifade etmiştir. Nitekim neo-liberal müdahale ile üniversite bir *Ar-Ge enstrümanına* dönüşürken, bilim ve eğitim faaliyetleri de tamamen özel sektörün eline geçmiştir. *Parayı verenin düdüğü çaldığı* bu düzende insan sağlığı ve çevre gibi konularda araştırma ve yayın yapmak mümkün olmamaktadır (Özbudun, 2011: 91). Ünal’da (2011) benzer bir tespitte bulunmuştur: “*Sermaye birikim sürecinin hizmetine girmiş bir üniversitenin, toplumun ‘bilimselliğe’ olan güveninden yararlanarak vereceği zarar, şirketlerin kimyasal atıklarıyla fiziksel çevreye verecekleri zarardan çok daha vahim sonuçlar yaratabilir*”.

Genel olarak eğitimin temel işlevi, ‘toplumsal yeniden üretim sürecinde bireyin sosyalleşmesini sağlamaktır’ (Ercan, 1999: 26). Bu işleve kapitalist toplumsal sistemde yüklenen anlam ise bu topluma özgü bireyin (sahip olacağı bilgi kapasitesi

⁹ Uzunyayla ve Ercan (2011: 200) sertifikalar ile ilgili olarak şu tespitlerde bulunmuştur: “*sertifikalar, işgücü piyasasına bir esneklik kazandıracığı gibi aynı zamanda diplomaya göre daha kısa sürede elde edilmesiyle bir hızda kazandırmış olacaktır. Bu durumun farklı sermayeler açısından farklı anlamları olacaktır. Üretken sermaye sertifika programlarıyla daha kısa sürede istediği nitelikte işgücüne sahip olabileceken, eğitime yatırım alanı olarak bakan sermayeler açısından ise bu durumun sonucu, bu programları pazarlayarak eğitimden kâr sağlayacak olmalarıdır*”.

ve donanımıyla) ‘muazzam üretim ve tüketim makinesine dönüşen toplumun gerekleri için’ hazırlanmasıdır. Tam da bu noktada üniversitelerin işlevi de bu sürecin işlenmesine olanak sağlamaktır. Özbudun’un sormuş olduğu (2011: 91-92) bu “*tüm üretimini piyasa taleplerine, bir başka deyişle kârın aşamileştirmesine endekslemiş bir üniversitenin, ‘bayatı’ savunma gibi bir derdi olabilir mi?*” sorusunun cevabını genel olarak eğitimin işlevinden hareketle vermek mümkündür. Dolayısıyla, neo-liberal üniversite düzeni “bilim, eleştirelilik ve özerklik” üzerine oturmuş geleneksel üniversite düzenini tersyüz etmiştir (Özbudun, 2011: 92).

Bu noktada Nalbantoğlu’nun (2011), “ersatz yuppie akademisyen” unvanı ile piyasa ekonomisinin gerekliliklerini kapmış, girişimci ve çakma akademisyen tipolojisi sürece uygun düşmektedir. Üniversitelerin yönetsel yapılarındaki bu piyasacı bakış etkisi çalışma ilişkileri alanında da kendisini göstermiştir. Üniversiteler de tıpkı şirketler gibi maliyetleri azaltma stratejileri belirlemede bu bağlamda üniversite yönetimleri akademisyenler ve idari personelden “en düşük maliyetle en yüksek getiriyi” beklemektedir. Üniversitedeki bu düşük maliyet hedefi üniversitede çalışanların esneklik uygulamalarıyla yüzleşmelerine yol açmaktadır (Müftüoğlu, 2011: 636-637). Arslan ve Odman’a (2011: 610) göre, “İş güvencesi eksikliği, akademi içinde hem çalışılan konular hem de üniversitenin iç işleyişine katılımına dair oto-sansür mekanizmaları ve uyumsuzlaşmayı arttırıcı rol oynuyor”. Ünal (2011), üniversitelerdeki maliyet azaltıcı uygulamaların, yardımcı personelde taşeron¹⁰, akademik personelde ise esnek istihdam uygulamasına yol açtığını ifade etmiştir. Yani maliyet azaltıcı bu tedbirler, geçici ve güvencesiz istihdam uygulamalarını yaygınlaştırmıştır (Ünal, 2011: 115-118). Nitekim üniversitelerde gerek idari personele yönelik uygulanan taşeronlaşma gerekse araştırma görevlilerine yönelik 50/d uygulamasını bu bağlamda değerlendirmek mümkündür.

Yeni Bir Beyaz Yakalı İşsizlik Türü: Doktoralı İşsizler

1970’li yıllarda kapitalizmin içine girdiği krizin aşılmasında yeni bir birikim rejimi ortaya konmuştur. Nitekim 1945-75 refah devleti döneminin bir krizle tamamlanması, yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur. Bu yeni dönem ile birlikte neo-liberal dönüşümler başlamıştır. Bu süreçte iktisadi ve politik alanda önemli dönüşümler gerçekleşirken üniversitelerin de bu dönüşümden etkilenmemesi mümkün değildi. Piyasa sürecinin etkisi altına giren üniversitenin özerkliği sürekli aşınmıştır. Bu süreçte, üniversitelerin araştırma ve eğitim faaliyetleri ekonomiye

¹⁰ Kamu okulları fiili olarak özelleştirilmese de okullarda sunulan birçok faaliyet özel kesim tarafından yerine getirilmektedir. Destek hizmetler olarak tabir edilen, temizlik, yemekhane ve güvenlik gibi hizmetler taşeron şirketler eliyle yürütülmektedir (Aslan, 2015: 22). Yine kamu üniversitelerinde idari düzeyde de birçok hizmetin taşeron şirketlere bağlı elemanlar vasıtasıyla yürütüldüğü gözlenmektedir. Taşeronlaşmayla ilgili olarak; Önen (2015: 195), akademideki taşeronlaşmanın en yoğun yaşandığı kadronun asistan kadrosu olduğunu belirtmiştir.

bağımlı kılınırken, toplumsal adalet gibi kavramların yerini etkinlik vurgusu almıştır (Gümüş ve Kurul, 2011: 13, 20). Neo-liberal politikaların egemen konuma gelmesi ile birlikte diğer alanlarda olduğu gibi eğitim alanında da tam zamanlı ve güvenceli işlerin azaldığı gözlenmiş, kısa süreli ve sözleşmeli çalışma biçimleri artmaya başlamıştır (Güllüpcinar ve Gökalp, 2014: 74).

Türkiye’de yükseköğrenimin neo-liberal yapılandırılması, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) aracılığıyla gerçekleşmektedir. Kurum bu görevini birkaç yoldan gerçekleştirmektedir. Bunlardan ilki, üniversitelere ayrılan kamu kaynaklarının azaltılması ve üniversitelerin kendi kaynaklarını yaratmaya teşvik edilmesidir. Yine üniversitelerde izlenen istihdam politikalarının esnekleştirme-güvencesizleştirme politikasına dayandırılmasını da bu bağlamda değerlendirmek mümkündür (Özbudun, 2012: 3-4). YÖK yayınladığı 2007 yılı strateji raporunda “... Garantili maaş sistemi yerine, tarafsız kurulların değerlendirmesine dayanan, belli bölümleri performansa dayalı maaş sistemine geçilmesi, idari ve akademik personele kadro güvencesinin hangi koşullarda verileceğinin yeni kurallara bağlanmasının düşünülebileceği”ni belirtmiştir (YÖK, 2007: 202). Raporda geçen bu ifadelerden YÖK’ün esnekleştirme/güvencesizleştirme politikalarını gözlemlemek mümkündür. TÜSİAD tarafından Avrupa Üniversiteler Birliği’ne (EUA) hazırlatılan *Türkiye’de Yükseköğretim: Eğilimler, Sorunlar, Fırsatlar* adlı raporda da gelinen nokta “...İş güvencesi, mevcut ortamda, yenilikçi öğretim ve araştırmayı engelleyen diğer bir etmendir. Çünkü üniversite personeli devlet memurudur ve bu konularında geçirilen belirli zaman dilimleri sonrasında kadro almaktadır.” şeklinde ifade edilmiştir (EUA, 2008:116). Gerek YÖK’ün gerekse TÜSİAD’ın yükseköğretimin sorunu olarak gördüğü iş güvencesi mesajı üniversitelerde dikkate alınmış ve bu doğrultuda istihdam politikaları uygulamaya konmuştur. Nitekim araştırma görevlilerinin yaşadığı bu güvencesizleştirme-esnekleştirme deneyimleri de bu uygulamaların sonucu olmuştur (Özbudun, 2012: 5).

Değirmencioğlu (2015) *Türkiye’deki yükseköğretimin serbest düşüşte* olduğunu belirtmiştir. Bu serbest düşüşün ortaya çıkarabileceği zararların başında ise *akademik özgürlüğün yok olması* gelmektedir. Akademik özgürlüğün yok olması da öğretim elemanlarının iş güvencesinden yoksun bırakılmasıyla ilişkilendirilmektedir. Diğer bir ifadeyle akademik özgürlük için öğretim elemanlarının iş güvencesine sahip olunması gerektiğinin altı çizilmiştir (Değirmencioğlu, 2015: 187). Rosovsky’a göre (1996: 185), “Sürekli akademik kadro Bağımsızlık ve güvence demektir. Yani, “sürekli kadro akademik bağımsızlığın asıl teminatıdır” (Rosovsky, 1996’dan aktır. Değirmencioğlu, 2015: 187-188).

YÖK’ün akademik emeği esnekleştirme/güvencesizleştirme politikasının ilk kurbanları araştırma görevlileri olmuştur. Daha önceleri asistanlık kurumu öğretim elemanı yetiştirme olarak görülürken günümüzde ise elde edilen sonuçlar açısından bambaşka bir durum olduğu görülmektedir. YÖK’ün yeni personel politikası neticesinde artık doktorasını bitiren araştırma görevlilerinin bölümüyle ilişkisi kesilmekte, bu sayede esnek ve güvencesiz istihdam sürecinin adımları atılmaktadır

(Özbudun, 2012: 4). Geçmişte kamu hizmetinde çalışanlar özel sektörün gelir seviyesine ulaşamaları da istihdam güvenliğine sahip olmaktadır. Ancak geline noktada kamu sektöründeki bu güvenceli yapı, geçici sözleşmeler, düşük ücret ve daha az sosyal hak ile zamanla aşınmıştır. Dolayısıyla kamu sektörü de prekaryanın alanlarından biri haline gelmiştir (Standing, 2015: 92-94).

Sosyal haklar ve istihdam güvenliğinde yaşanan bu neo-liberal aşındırmanın etkileri Türkiye’deki devlet üniversitelerinde de görülmektedir. Devlet üniversitelerindeki araştırma görevlilerine yönelik 50/d uygulamasını bu bağlamda değerlendirmek mümkündür. Çünkü birer yıllık sözleşmeyle istihdam edilen ve her yıl sözleşmeleri yenilenen araştırma görevlileri doktoraları bitir bitmez işsiz kalma riski ile karşılaşmaktadır. Dolayısıyla hem süreli sözleşmelere imza atan hem de istihdam güvenliğinden yoksun olan bu kamu görevlileri Bora’nın (2015: 220) ifadesiyle *prekarizasyonun akademik alandaki uygulamasıdır*. Nitekim geline noktada Yüksek Öğretim Kanunu’nun 50/d maddesinin getirdiği bu güvencesizlik ile işsiz kalma korkusu yaşayan araştırma görevlilerinin korkuları sonunda gerçekleşmiştir. Malumun ilanı olan bu güvencesizliklerin işsizlik ile sonuçlandığını tahmin etmek hiç de zor olmasa gerekir. Yine Bora’nın (2015: 56), *...Akademisyenlerin güvencesizliği, nispeten dar bir grubu ilgilendirmekle beraber, sembolik açıdan önemlidir* tespiti bu bağlamda bu çalışmanın önemini de destekler niteliktedir.

Yöntem

Neo-liberal paradigmanın egemen konuma gelmesi ile birlikte üniversitelerde de piyasacı söylem yükselmiştir. Rekabet ve maliyet gibi kavramlar da üniversitelerin yeni hedefleri olmuştur. Piyasa mantığının üniversitelere yansımaları olan bu yönelim etkisini eğitim politikalarının neo-liberal dönemin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yeniden belirlenmesinin yanı sıra çalışma ilişkilerinde de esnek ve güvencesiz istihdam biçimleriyle kendisini göstermiştir. Geçmişin daimi kadrolarının yerini artık geçici kadrolar almıştır. Bu güvencesizlikle ilk karşılaşan kesim ise daha mesleklerinin başında bulunan genç akademisyenler olmuştur.

Bu çalışmada doktora bittikten sonra üniversiteden ilişki kesilen/atılan, işsiz olan ya da akademinin dışında başka işlerde çalışmaya mecbur bırakılan 10 Araştırma Görevlisiyle yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat yapılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme kapsamında Araştırma Görevlilerinden hem doktora süresince hem de doktora sonrası işsiz kaldıkları sürede yaşadıkları sorunlardan bahsedilmesi istenmiştir. Yapılan görüşmelerde 50/d maddesi kapsamında istihdam edilen araştırma görevlilerinin, akademik olarak ilerleme hayalleri kurarken işsiz kalmaları neticesinde yaşadıkları sorunlar ve zorluklardan hareketle neo-liberalizmin üniversitelerde yarattığı tahribatın gözler önüne serilmesi amaçlanmıştır. Mülakatlarda yer alan araştırma görevlilerinin tamamı 2547 sayılı Kanun’un 50/d maddesi uyarınca devlet üniversitelerinde istihdam edilmiş olan kişilerden oluşmaktadır. Çalışmada, araştırmaya katılan asistanlara dair onları tanıttak

(isimleri, cinsiyetleri ve yaşları vb.) bilgilere yer verilmemektedir. Yine bu doğrultuda hangi üniversitede çalıştıkları da gizli tutulmaktadır. Ancak görüşme yapılan her bir katılımcıya K-1’den K-10’a kadar numara verilmiştir.

Genç akademisyenlerin yaşadıkları işsizlik deneyimleri, üniversitelerin yaşadığı neo-liberal dönüşümün etkilerinin gözlemlenmesi açısından oldukça önemlidir. Nitekim neo-liberalizmin, üniversiteleri de içine alacak şekilde etki alanını genişletmesi neticesinde, üniversitelerdeki çalışma ilişkileri de dönüşmüştür. Bu doğrultuda gerek akademik gerekse idari personelin güvenceli kadroları yerini güvencesiz istihdam biçimine bırakmıştır. Çalışmada devlet üniversitelerinde istihdam edilmiş ancak daha sonra sözleşme süresinin sonlanmasıyla işlerini kaybetmiş olan 50/d’li araştırma görevlilerinin konu edilmesi, esnek ve güvencesiz çalışma bağlamında Türkiye’de araştırma görevlisi olmanın ne denli olumsuz sonuçları olduğunun ortaya konulması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Bulgular

Esnek çalışma biçimlerinin üniversiteye sirayet etmesi ile birlikte idari kadrolardaki taşeronlaşma süreci etkisini akademik kadroda da göstermiştir. Önen’in de (2015: 195) belirttiği gibi asistanlar akademideki taşeronlaşmanın en yoğun yaşandığı kesim olmuştur. Nitekim akademik camiada 50/d kadrosu olarak bilinen Yükseköğretim Kurumu’nun 2544 sayılı Kanunu’nun 50. maddesinin d bendinde belirtildiği gibi yüksek lisans ve doktora öğrencilerinden seçilerek istihdam edilen asistanlar yüksek lisans ya da doktora eğitimlerini bitirdiğinde sahip oldukları kadro ile ilişkisi kesilmektedir. Her ne kadar bazı üniversitelerde bu soruna çözüm doğrultusunda asistanlar daimî kadroya (33/a) geçirilse de hâlâ çeşitli üniversitelerde bu geçişe izin verilmemekte yani akademik kariyerlerinin başındaki bu genç akademisyenler işsiz bırakılmaktadır. Bu uygulamanın devlet üniversitelerinde artık bir politika haline getirildiğini görüşme kapsamında araştırma görevlilerine yöneltilen ***Ne zaman kadronuz yenilenmedi / ilişkiniz kesildi? (Yoksa bunu atılma olarak tanımlamak mı daha doğru?)*** sorusuna verilen cevaplardan görmek mümkündür.

K-2: Kadrom iki kez yenilenmedi. İlk olarak yüksek lisans eğitimimi tamamlayıp doktora geçişte kadrom yenilenmedi. Yaklaşık 4 aylık bir süre zarfında maaş ve özlük haklarımdan mahrum bırakıldım. Hatta dönemin Dekanıyla yapmış olduğumuz toplantının birinde Dekan hazretleri ‘bu süreçte burnunuz kanayacak gençler’ demişti. Daha sonra doktora eğitimimi tamamlamış olduğum 2016 tarihinde üniversiteden deyim yerindeyse yine atıldım.

K-10: Elbette bunu tam olarak atılma şeklinde tanımlayabiliriz. Atılma tanımlaması fakültemizin dekanının kendi tabiri olan ‘fişiniz çekildi’ ifadesinin yanında daha ılımlı geliyor kulağa. Ayrıca insan gerçekten kendisini kullanıp atılmış olarak hissediyor. Ve fişi çekilmiş olarak da hissediyor

hakikaten, uzun bir süre sizi yaşama bağlayan maddi ve manevi ne kadar fişiniz varsa bir anda çekiliyor. Hepsini yavaş yavaş yerine takmak uzun bir zaman alıyor. İlk atılma deneyimimi 2010 yılında yüksek lisansımın bitiminde yaşadım. İkincisi ise doktoramın bitiminde 2016 yılında gerçekleşti.

K-4: Kasım 2016'da ilişiyim kesildi, atıldım diyebilirim çünkü o dönem tüm hocalarımızdan yeterli desteği gördüğümüze inanmıyorum. Bize sahip çıkılmadı diye düşünüyorum. Aynı fakültede farklı bölümlerden 5-6 arkadaşlık, tüm hocalarımız ses çıkarsalardı, duruma itiraz etselerdi sonuç daha farklı olabilirdi gibi geliyor.

Görüşme yapılan araştırma görevlilerinin büyük bir kısmı süreçlerini 'atılma' olarak nitelendirmektedir. Yaşadıkları süreçlere dair yönetim tarafından yapılan nitelendirmeler ('fişiniz çekildi', 'burnunuz kanayacak') ise oldukça dikkat çekicidir. YÖK 2012'nin sonu itibarıyla tüm üniversitelerin programlarını Bologna sürecine göre yeniden düzenlemelerini zorunlu kılmıştır. Bu sürecin üniversitelerin piyasaya uyumunu sağlamaya yönelik olduğu ise sıklıkla ifade edilmiştir. Yaşanan bu değişim neticesinde üniversitedeki akademisyenlerinde esnek ve güvencesiz çalışma koşullarına itildikleri ifade edilmiştir. Örneğin, asistanların maaşı kaldırılarak bunun yerine burs verilmesi tartışılmış ve akademi elitlerince benimsenmiştir. Bir yanı sıra bu hamle ile akademik özgürlük ortadan kaldırılarak araştırma görevlilerinin sesi kesilmeye çalışılmıştır (Gümüş ve Kurul, 2011: 17; Önen, 2015: 200). Bu nedenle, doktoralarını bitiren ve bunun sonucunda işsiz kalan genç akademisyenlerle ilgili olarak sözleşme sürelerinin bitimi gerekçe gösterilmektedir. Yine genç akademisyenlerin bu durumu dile getirildiğinde onlar zaten burslu öğrencilerdi savunusu bu bağlamda sıklıkla tekrarlanmaktaydı. 'Fişiniz çekildi' ifadesi de tamamıyla bu düşünüş tarzının bir yansıması niteliğindedir.

50/d kadrolarının daimi kadro olan 33/a kadrosuna geçirilmesinde de üniversiteden üniversiteye farklılıklar bulunmaktadır. Bu durum yönetimlerin keyfi davranışlar içerisinde bulunmasına ve uygulamada eşitsizliklerin artmasına neden olmaktadır. Katılımcılara her iki duruma ilişkin şu sorular yöneltilmiştir: ***Kadroyla ilişiyinizin kesilme sebebi nedir?, Sizce kadronuzun 33/a'ya aktarılmamasının nedeni nedir?***

K-2: Esasında güvencesiz şartlarda çalışmamın bir sonucu ilişiyim kesildi. Mevzuattaki karşılığı ise Doktora eğitimimi tamamlamam ve 50 d kadro statüsünde olmam.

K-3: Bir çalışanın, bağlı olduğu kamu kurumundan ilişiyinin kesilmesinin gerekçelendirilmesi gerekir. Bunu, özelde benim fikrim olduğu için değil, olması gereken bu olduğu için söylüyorum. Atılmamın (bu kelimeyi kullanmak istiyorum) sebebi 50/d kadrosunun tanımından kaynaklı. Sözleşmeli personel statüsünde istihdam edildiğimden dolayı, doktor unvanımı almamla eş zamanlı atıldım. Şunu da belirtmek isterim, bugün, insanlar özel sektörün zorluklarından bahseder. Ancak özel sektörde bir

çalışan işten performans düşüklüğü gerekçesiyle atılsa bile, her türlü tazminat hakkını talep edebilirken, 50/d kadrosundaki bir akademisyenin, kendisi ile alakalı hiçbir gerekçe öne sürülmeksizin istihdam ve özlük hakları elinden alınabiliyor.

K-8: Atılmamın temel gerekçesi tam da bahsettiğimiz durum: güvencesizliğin somut sonucu.

K-9: Konuyla ilgili hiçbir zaman yönetim tarafından bir açıklama yapılmadı. Kadro aktarımı yapılması için gerekli olan kriterler üniversitenin web sitesinde yayımlandı ve kriterleri rahatça karşılayarak başvurumu yaptım. Ancak sonrasında süreç hakkında hiçbir düzgün bilgi elde edemedim. YÖK'ün bu aktarımları engellediği ve geçişlere izin vermediği söylendi. Oysa sonradan güç bela elde ettiğimiz bilgilere göre dosyalarımız YÖK'e hiç gönderilmemiş ve süremiz dolana kadar oyalama stratejisi uygulanmış. Kadromun 33a'ya aktarılmamasının gerçek nedenini bilmiyorum. Çünkü doyurucu hiçbir açıklama yapılmadı. Dolayısıyla sadece spekülatif olarak, kendi görüşlerine uygun gelecek şekilde Üniversite'de bir yapılanma istediklerini söyleyebilirim. Bu yapılanmaya uygun görülmedik herhalde.

K-7: Birçok üniversitede 50 d kadrosundan 33a kadrosuna geçiş yapıldığını yönetimle görüştük. Görüştük diyorum çünkü benim durumumda birçok arkadaş vardı. Bize önce şu SSCI (uluslararası camiada tanınan indeksler) dergilerinde en az 2 makale şartı getirdiler. Tamamen keyfi. Sonra bölüm isterse dediler. Sonra o, bu derken. Ben tam iki yıl bir yandan doktora tezi yazarken diğer yandan her hafta yeni bir gündemle 33a'ya geçirilme vaatleriyle kandırıldım. Sonra doktor oldum ve ödül olarak kapının önüne kondum. Hepsi bu!

50/d kadrosundan 33/a kadrosuna geçişlerde üniversiteden üniversiteye farklı uygulamalar olduğu gibi aynı üniversite içerisinde de farklı kimseler için farklı uygulamaların olduğu bilinmektedir. Bu nedenle bu geçişlerde yöneticilerin (Rektör, Dekan, Bölüm Başkanı vb.) keyfi, kayırmacı ve kuralsız bir şekilde hareket ettiği bilinmektedir. Bu keyfiliğin temel sebebini ise aşağıdaki ifadelerde bulmak mümkündür:

K-2: Tek temel neden evrensel, bilimsel ve eleştirel bir akademik ortamın istenmemesidir. Böylesi ortamlarda bilim mevcut yapı-sistem ya da ilişkiler ağına biat etmez. Nitekim güvencesizlik her şeyden önce bireyi belirsiz ve kaygı dolu bir ortama iter. Böylesi bir ortamda dışarıdan gelecek her türlü uyarıcıya açık olursunuz. Örneğin “sakın eleştirel olma kadro vermezler”, “falan hocalarla iyi geçin”, “filan organizasyonlara katıl” gibi akademi dışında ilişki ağlarına gebe kalırsınız. İstenilen de budur. Sınırları çizilmiş ortamda belirli kısıtlar altında bilimsellik oynamak. Herkes farkında bu durumun...

K-10: Benimle aynı dönemde olup da kadrosu yenilenen birinin olduğunu sanmıyorum. Zaten yönetimin kadro taleplerini incelemediği ve yeterli olup

olmadığımızı anlamaya bile hiçbir zaman çalışmadığı aşıkâr. Benden sadece bir yıl önce lisansüstü eğitimine başlayan ama akademik anlamda benden kesinlikle yetersiz olan (yukarıda belirttiğim örnek) araştırma görevlilerinin kadroları düşürülmedi. Bu, farklı yönetimlerin farklı karar ve çıkarları doğrultusunda uyguladıkları bir sistem. Örneğin 2010 yılında kadrolar düşürüldü fakat sonraki yıllarda bu uygulama yapılmadı. Yüksek lisans bitiminde doktora başlayan kimsenin ilişkisi kesilmedi. Oysa 2016 yılında yeniden bu sistem uygulamaya başlandı. Haklı bir gerekçe olmaksızın bunun bir politika haline getirildiğini düşünüyorum. Benim başıma iki kez gelmesi kötü bir tesadüf oldu. Zaten pek çok sınava girerek bir kez hak ettiğim kadroyu ikinci kez de kazanmak zorunda bırakıldım. Eğer yetersiz veya bölümle problemlili bir kişi olsaydım yeniden aynı kadroya alınmamam gerekirdi. Bunun ne zaman ve niçin yapıldığının rasyonel ve akademik bir gerekçesinin olmadığını düşünüyorum. Zira 2016 yılındaki yönetimin bunu bir güç gösterisi haline getirerek geri adım atmadığı, hukuki yollardan hakkını arayan ve davayı kazananlara ise nefret kustuğu ve karalama kampanyası yapacak kadar küçüldüğü de ortada.

K-3: Kendi adıma konuşmam gerekirse, ne ben ne de bağlı olduğum bölüm benim adıma talepte bulunmadı. Hangi hocamla konuştuyusam bana ‘gün doğmadan neler doğar’ gibi klişe cümleler sarf etti. Şu an doktor öğretim üyesi olarak çalıştığım kuruma atanma sürecimde, hiçbir hocamın etkisi yoktur. Benim kurum değişikliği yapıp, 10 sene çalıştığım üniversitemden soğuma ve uzaklaşma sebebim, içinde bulunduğum durumu kimsenin görmemesi, daha doğrusu görmek istememesi. Benim için hiçbir talepte bulunulmadığı gibi, daha ben üniversiteden ayrılmadan yerime kimlerin geleceği konuşuldu. Yeterli oldukları için değil, bana göre politik davranmayı bilip, dönemin adamı olmayı becerebildikleri için.

K-4: Buradaki kriterin yeterlilik ya da yetkinlik olduğuna inanmıyorum. Birkaç arkadaşımız geri döndü ve kadrolara atandı. Onlar adına mutluyum tabi ama bizden farklı ne yaptılar diye sorguluyorum. Yayın yapın dediler yaptık, gerekli şartı onlar da kadroya atanmayanlar olarak bizler de sağladık. Dolayısıyla bu noktadaki belirleyicinin akademik yeterlilik olduğunu düşünmüyorum. Burada ilişkiler devreye giriyor bence... Karar mercilerine yakın olanlar bir şekilde ‘seçildi’ diye düşünüyorum.

Kayırmacılığın yaşandığı, her türlü keyfî ve kuralsız davranışın sergilendiği bir üniversite ortamında büyük bir belirsizlik içerisinde işsizlik korkusuyla çalışan bir araştırma görevlisinin nasıl bir bilimsel faaliyet içerisinde bulunacağı göz ardı edilen bir sorudur. Nitekim böylesi bir sürecin hâkim olduğu üniversitelerin bilimselliği, evrenselliği ve tarafsızlığı ise tartışmalı hale gelmektedir. ***Türkiye’de bilimsel rekabet ortamının varlığına inanıyor musunuz?*** sorusuna verilen cevaplar bu durumu açıklar niteliktedir.

K-10: Türkiye’de bilime olan inancımı tamamen kaybettim. Sadece kendi kişisel ideallerim doğrultusunda çalışıyor ve ansiklopedik bilgi vermekten önce eleştiren, sorgulayan, ahlaklı öğrenciler yetiştirmek için çabalıyorum. Akademiyi ve şu anki statümü öğrencilerin anlamaya ve çözüm üretmeye çalışmadan birbirinin fişini çeken insanlara dönüşmemeleri için kullanıyorum. Akademik yeterliliğin günümüzde hiçbir anlam ifade etmediğini, sadece akademinin değil, her tür kurum ve yapının çiftlik zihniyetiyle oluşturulduğunu görmek çok kolay. Hangi kitapları okuduğunuz, yazdığınız, hangi konuda uzman olduğunuz ve nasıl faydalı olabileceğiniz değil, siyasi görüşünüz ve kime ne kadar yakın olduğunuz önemli. Ayrıca akademik yayınların kalitesinin giderek düştüğü de bir gerçek. Düzenlenen kongreler bile bilimselliğinden önce akademik teşvike ya da doçentlik kriterine uygunluğuna, turistik gezi yapılabilecek bir şehirde olup olmayışına göre ve örneğin ‘sosyal bilimler kongresi’ gibi geniş bir başlık altında düzenleniyor.

K-1: Türkiye’deki üniversitelerde çok uzun zamandır bilimsel rekabet ortamının var olduğunu düşünmüyorum. Bu durum üniversite kadrolarının memuriyet kadroları gibi daimi statüde olmasından kaynaklanıyor. Kişiler hiçbir yayın yapmaksızın kadrolarına devam edip, yönetimler kendilerine bahşedilmiş haklar gibi çevrelerini genişletmeye çalışıyorlar. Eğer kadrolar sadece belirli kriterlerle yenilenebilseydi, sadece yeterli olan insanların bu alana gireceğini düşünüyorum. Bu sebeple kişi ne kadar yeterli olursa olsun, bu yozlaşmanın içinde kayboluyor.

Üniversitelerde yaşanan neo-liberalleşme eğilimlerine direnç gösterilmemesine neden olarak bireyselleşmeden bahsedilmektedir. Bireysel pratiklerin öne çıkması kolektif bir hareketin doğmasını engellemiştir (Önen, 2015: 201). Dolayısıyla yaşanan onca olumsuz gelişmeye rağmen akademisyenler sessiz kalmış birkaç cılız ses dışında olanlar kabullenilmiştir. Bu bağlamda görüşme yapılan kişilere yöneltilen, ***Meslek içi dayanışma hakkındaki düşünceleriniz nelerdir? Kadronuzla ilişkinizin kesilmesi sürecinde meslektaşlarınız yanınızda oldu mu? Eğer herhangi bir destek görmediyseniz, bu tepkisizliği neye bağlıyorsunuz?*** sorularına şu cevaplar verilmiştir:

K-2: En üzücüsü de bu oldu. Bir iki meslektaşım dışında bu sürede kimse yanımda olmadı. Bunun en temel nedeni örgütsüz bir toplum olmamız. Birçok açıdan sinmiş, korkutulmuş, dayanışmadan yoksun bırakılmışız. Bu yönde birçok çabam oldu. Ancak kadro güvencesizliğinde olan insanların bir araya gelememesinin sebebi kendi içerisinde bize de bir şey olur ya da olacağı varsa da olmaz, biz yine de iyi geçinelim halinin tamamıyla nüfuz etmesi.

K-3: Ben, akademi camiasındaki arkadaşlarımı ve meslektaşlarımı bu atılma sürecinde tanıdım. Beni zor zamanlarımda arayan kişi sayısı bir elin

parmaklarını geçmez. Şunu da belirteyim, beni arayan meslektaşlarım da benim gibi 50/d’liydi. İyi gün dostu denilen tanımı yaşayarak bir kez daha anladım. Çok samimi arkadaşım dediklerim, arayıp hatırımı bile sormadı. ... yaşında hayatı bana yeniden öğretti sevgili meslektaşlarım.

K-4: Oldular diyemem, hatta son derece tepkiszlerdi. Süreci normalleştirmeye etmeye çalışır gibi ‘bunlar normal, benzer şeyler bizim de başımıza geldi’ gibi bir söylemleri vardı. Ama hiçbirinin bizim gibi ilişkisi kesilmedi. Uzun süre kadro beklemek farklı, atılmak farklı. Aktif destek vermeyi bırakın duygudaşlık yaptılar demekte bile zorlanıyorum.

Sürecin sessizce geçirilmesi örgütsel koruyuculuğun olmadığını göstergesidir. Nitekim üniversiteden, ...*yönetici desteği, adil olma, örgütsel ödüller ve uygun çalışma koşulları (ödeme, terfi, iş güvencesi, özerklik, rol stresi) yanı sıra, çalışanların her durumda “arkandayım”, seni savunuyorum/koruyorum, destekliyorum” hissini, bir çeşit güven hissi* vermesi beklenirken bunların hiçbirinin gerçekleşmediği de yapılan açıklamalardan gözlenmektedir¹¹ (Afşar, 2015: 227). Yine bu tepkiszliği herkesin kendi derdine düşmesine ve diğerlerini yok saymasına bağlayanlarla da karşılaşmak mümkündür:

K-7: Dayanışmayı sadece benimle aynı süreci yaşayan 50/d’li arkadaşlarım gösterdi. Bunun dışında diğer asistan arkadaşlarım 33/a ve ÖYP olanlar uzakta kalmayı tercih ettiler ama daha sonra ÖYP’lilerin hepsi 50/d kadrosuna geçirildiklerinde sanırım onlar da dayanışmanın ne denli önemli olduğunu anlamışlardır. Hocalarımız ise maalesef deyim yerindeyse halimizi bile sormadılar.

Güvencesiz bir şekilde istihdam edilen araştırma görevlileri görevleri süresince akademik çalışmalarını angarya işlerle birlikte işlerini kaybetme korkusuyla belirsiz bir şekilde sürdürmek zorunda bırakıldılar. Başlı başına bu sürecin kendisi dahi travmatik sonuçlara sahiptir. Nitekim işsizlikle birlikte yaşanan psikolojik sorunlar ise birçok akademisyen için daha ağır bedeller ödenmesine neden olmuştur. Kimi araştırma görevlileri uzunca bir dönem işsiz kalmış, kimileri farklı işlerde çalışmak zorunda bırakılmış kimileri ise farklı şehirlerdeki üniversitelere gitmek durumunda kalmıştır. Görüşme yapılan katılımcıların işsizlik sonrası yaşamış oldukları sürecin psikolojilerini ne yönde etkilediklerine dair sorulara verilen cevaplar araştırma görevlilerin çok zor durumda kalmış olduklarını göstermektedir.

¹¹ Nitekim Edward Said’in İsrail tarafına taş atarken çekilen fotoğrafı sonrasında Columbia Üniversitesi’ndeki Yahudi öğrenci birlikleri, Said’in görevden uzaklaştırılması için girişimlerde bulunmuştur. Bu tepkilere karşılık Columbia Üniversitesi idari rektörü Jonnathan R. Cole’un verdiği akademik özgürlüklerin altını çizen açıklaması bu noktada oldukça önemlidir. Nitekim Cole, bu bağlamda yapacak bir hareketin ifade özgürlüğünü kısıtlayacağını dolayısıyla akademik özgürlüğü tehdit edeceğini ifade etmiştir (Cole, 2001).

K-3: Aslında psikolojim alt üst oldu diyebilirim. Sadece bu soru için sayfalarca şey yazabilirim. Düşünün ki, doktora tezinizi yazarken, o tez bittiğinde atılacağınızı biliyorsunuz. Atılmanın yanında iş garantiniz yok. Bunları bilerek tez yazmanın zorluğu tarif edilemez. Tez savunma sınavında yaşadığınız mutluluk, aslında mutluluk değil, buruk bir rahatlamanın verdiği sevinç o kadar. İnsanların size tabiri caizse “acıyan gözlerle” baktığını, sizin hayatınızın ne kadar zor olduğunu düşündüklerini görüyorsunuz. Herkes size bu konuyu açıp, canınızı acıtmak istiyor ama hiç kimse sizin kadronuzla ilgili bir çaba göstermiyor. Sadece “çaba gösteriyormuş” gibi rol yapıyor. Sizin de buna inanacağınızı düşünüyor. Bunları, içinizde yaşarken aynı zamanda idari görevlendirmeleriniz de var ve hala sizi atacağını söyleyen kuruma karşı görevlerinizi yapmaya devam ediyorsunuz? Ne için? Kim için? Öfkeleniyorsunuz. Öfkeniz, ister istemez kin ve nefrete dönüşüyor. Sizi atmak isteyen kuruma, bir an önce atsalar da gitsem gözüyle bakmaya başlıyorsunuz. Kısacası mobbing işe yarıyor. Yaşadığınız her şeyde haksızlığa uğradığınızı düşünseniz de, kime anlattırsanız anlatın değişen bir şey olmuyor. Kimsenin umuru olmuyor. Yalnızlaşıyorsunuz. Dolayısıyla iyi bir psikolojide olmanız imkânsız hale geliyor. Kurumunuzdaki bu gerginlikleri ailenize yansıtmaya başlıyorsunuz. Onlara da haksızlık ediyorsunuz. Kısacası 50/d kadrosunda bir araştırma görevlisinin, özellikle doktora tez aşamasında, iyi bir halet-i ruhiye de olması mümkün değil.

K-10: Bunu tarif etmenin bir yolu olduğunu sanmıyorum. Hedefime ulaşmak için vermem gereken her sınavı en iyi şekilde başardıktan sonra sebebini asla anlayamadığım bir şekilde işsiz kalmanın bir açıklaması yok. O dönemlerde haykırarak ne kadar çok ağladığımı, bu haksızlığı anlatabilmek için ne kadar çok çalıştığımı hatırlıyorum. Geleceğe dair tüm umutlarımı ve insanlara olan güvenimi o dönemlerde kaybettim. Henüz kırkı çıkmamış bir bebekle taşınmak, tüm sevdiğlerimi ardımda bırakmak ve farklı bir şehirde yeni bir yaşam kurmak zorunda kalmanın kendi tercihim olmadığı, beni dinlemeye, tanımaya bile çalışmamış insanların keyfi kararı olduğu düşüncesini uzun süre çıkaramadım aklımdan. Bu da yeni yaşantıma alışma sürecimi zorlaştırdı. Eğer bu kendi hatam olsaydı onunla yaşamam ve onu telafi etmem çok daha kolay olurdu. Aradan uzun bir zaman geçmiş olmasına ve şu an akademide olmama rağmen o günleri ve yapılan haksızlıkları anımsamak dahi midemi bulandırıyor. Hala tam olarak adapte olabildiğimi söyleyemem. Psikolojim üzerinde asla silinemeyecek derin izler bırakan çok kötü bir deneyimdi benim için.

K-4: Olumsuz etkiledi elbette. 8 sene asistanlık yapıp, doktorayı bitirip bunun karşılığında atılmış olmak son derece moral bozucuydu. Ben yine de şanslıydım kısa süre içinde iş bulabildim ama şehir değiştirdim, düzen değiştirdim.

Sonuç

Eğitim politikaları, akademik özgürlük ve güvenceye yönelik hızla sürdürülen neo-liberal politikalar Türkiye’de eğitimi metalaştırdığı gibi eğitim kadrolarının da güvencesiz istihdamını arttırmıştır. Bu çalışmanın konusunu oluşturan üniversiteler ise dönüşümün gözlemlendiği kurumlardan biridir. Özellikle esnek ve güvencesiz istihdam bağlamında doktora sonrasında akademiden atılan (50/d kadrolu) işsiz doktoralı genç bilimcilerle yapılan görüşmelerde söz konusu durum daha da net ortaya konulmaktadır. Görüşmelerden de anlaşılacağı üzere 50/d kadrosundaki araştırma görevlilerinin sorunlarının başında güvencesiz çalışma ve gelecek için bir belirsizlik hali gelmektedir. Neo-liberal söylem olarak da ifade edilen bu durum, bu süreci yaşayan akademisyenler açısından ciddi psikolojik sonuçları barındırmaktadır. *“Hatam olmadıği halde bazı zamanlar kendimi suçladım. Bunları yaşamak zorunda bırakılmak, yaşamının birkaç insanın iki dudağı arasında belirlenmesi oldukça ağrına gidilesi şeyler. Bazıen öfke krizleri geçirdim. Bazıen de umutsuzluk hali hâkim oldu”*. Doktora sonrası üniversitelerden atılan birçok araştırma görevlisi süreçte yalnızlaştırılmış ve umutsuzluğa itilmiştir. Diğer taraftan, yaşanan bunca soruna rağmen yaşananların üniversitenin içerisinden dahi sorgulanmaması Türkay’ın deyimiyle (2011: 589), Türkiye’deki öğretim elemanlarının büyük bir çoğunluğunun yaşananlara ölü balıkgözüyle bakmalarından ileri gelmektedir. Nitekim 50d’li araştırma görevlilerinin yaşadıkları mağduriyetlere yönelik bu tepkisizliğı bu bağlamda değerlendirmek mümkündür. Yapılan görüşmelerde de benzer tespitlerde bulunulmuştur. *“Örgütsüz olmak, akademisyenlerin genel olarak apolitizge olması ve reel olandan kendini dışlaması, bilimsel tarafsızlığı suya sabuna dokunmak olarak algılaması, bireyciliğın hâkim olması, akademik özne olmak yerine edilgen olması ve en önemlisi bu duruma hayır diyememesi”*.

Hans-Georg Gadamer günümüz kitle üniversitelerinde *fikirlerle yaşamak* idealinden giderek uzaklaştığını ifade etmiş ve üç tür yabancılaşma eğiliminden bahsetmiştir. Bunlardan ilki öğrencilerin bir müşteri olarak düşünülmesidir. İkinci yabancılaşma ise, disiplinler arasındaki kopukluktur. Sonuncusu ise dar uzmanlaşmadır (Nalbantoğlu, 2011: 29-30). Bugün Türkiye’deki üniversitelerin geldiğı durum her üç yabancılaşma biçimini içermektedir. Üniversitede bilimsel faaliyetlerin arttırılması için neler yapılması gerektiğı, daha nitelikli, kaliteli ve öğrenci odaklı eğitim olanaklarının ne şekilde geliştirilebileceğı, öğrencilerin kendilerini kültürel, sanatsal ve sosyal yönleriyle geliştirebilecekleri özgür bir üniversite ortamının nasıl olacağı gibi meseleler gündemi oluşturmamaktadır. Daha ziyade üniversitenin nasıl daha fazla karlı hale getirileceğı, hangi özel ortaklıklarla üniversiteye AVM, otopark, ticari merkezlerin kurulacağı, nasıl daha az öğretim elemanı ile daha fazla öğrenciye hitap edilebileceğı, hangi öğretim görevlilerin kadroya alınacağı hangilerinin ise alınmayacağı, hangi bilimsel toplantıların yasaklanacağı gibi gündemlerle meşgul olunmaktadır. Haliyle Özbudun’un (2012:4) daha yerinde ifadesiyle Türkiye’deki üniversitelerde, *yöneten mantığın “akademik*

mantık” olmaktan çıkarak “şirket mantığına” tabvil edilmesiyle bizzatibi “üniversite özerkliği” fikri anlamsızlaşmıştır. Dolayısıyla bir kurum olarak üniversite, bu yolla akademik dilden uzaklaşarak “piyasanın dili”ne ve piyasa işleyişine teslim olmaktadır. Yapılan görüşmelerden de Türkiye’de akademik camianın bilimsellikten uzaklaştığı, atama ve görevde yükselmelerde ise akademik referansların giderek yerini daha çok siyasi referanslara bıraktığı sonuçları edinilmiştir. Nitekim böylesi bir akademik ortamda istenen akademisyen tipolojisi de tam da genel olarak toplumda da hâkim olan bireyci, kendi faydasını maksimize etmeye odaklanan, eleştirel olmayan ve istenileni sorgulamadan yapan kimselerdir. Diğerleri ise süreç içerisinde bir şekilde tasfiye edilmektedir. 50/d gibi bir kadronun varlığı ise şüphesiz böylesi bir amaca hizmet etmekte ve deyim yerindeyse güvencesizlik ve belirsizlik üzerinden genç bilimciler üzerinde bir tahakküm kurulmaktadır.

Bu doğrultuda bu çalışma doktorasını yapmış 50/d li araştırma görevlilerinin güvencesiz ve belirsiz bir akademik ortamda sürdürdükleri akademik yaşamlarının işsizlikle sonuçlanmasıyla yaşadıkları sorunları bir nebze olsun dile getirme amacı taşımaktadır. Nitekim Gölbaşı’nın da (2011: 552) belirttiği gibi, “Daha fazla toplantı, daha fazla makale, daha fazla demeç, daha fazla gazete yazısıyla yeni liberalizmin masum görünen kavramları, niyetleri topluma aşikâr kılınmalıdır.”

KAYNAKÇA:

- Afşar, T. (2015) “Vakıf Üniversitelerinin “Özel” Ola(maya)n Çalışanları: Akademisyenler”, Serdar M. Değirmencioğlu ve Kemal İnal (ed.), *Yükseköğretimin Serbest Düşüşü: Özel Üniversiteler* içinde, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 215-247.
- Alemdaroğlu, A. (2015) “Yabancı Şirketler, Özel Üniversiteler ve Yükseköğretimin Dönüşümü: Laureate Education Inc. Örneği” Serdar M. Değirmencioğlu ve Kemal İnal (ed.), *Yükseköğretimin Serbest Düşüşü: Özel Üniversiteler* içinde, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 123-141.
- Aslan, G. (2015) “Devlet Şubelerinin Özelleşen Yüzü: “Şube Üniversite” Uygulaması”,
- Serdar M. Değirmencioğlu ve Kemal İnal (ed.), *Yükseköğretimin Serbest Düşüşü: Özel Üniversiteler* içinde, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 21-47.
- Arslan, H. ve A. Odman (2011) “İstanbul Bilgi Üniversitesi’ndeki Şirketleşme ve Sendikalaşma Süreci”, Fuat Ercan ve Serap Korkusuz Kurt (ed.), *Metalaşma ve İktidarın Baskısındaki Üniversite* içinde, İstanbul: SAV Yayınları, ss.593-632.
- Avrupa Üniversiteler Birliği (EUA) (2008), *Türkiye’de Yükseköğretim: Eğilimler, Sorunlar ve Fırsatlar*, Yayın No. TÜSİAD-T/ 2008-10/473.
- Bora, A. (2015) “Sonuç Yerine”, *Boşuna mı Okuduk? Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği*, Tanıl Bora, Aksu Bora, Necmi Erdoğan ve İlknur Üstün (ed.), İstanbul, İletişim Yayınları, 2015, ss. 13-44.
- Bora, T. ve N. Erdoğan (2015) “Cüppenin, Kılıcın ve Kalemin Mahcup Yoksulları: Yeni Kapitalizm, Yeni İşsizlik ve Beyaz Yakalılar”, Tanıl Bora, Aksu Bora, Necmi Erdoğan ve İlknur Üstün (ed.), *Boşuna mı Okuduk? Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği* içinde, İstanbul: İletişim Yayınları, ss. 13-44.
- Bora, T. (2015) “Herkes İşsiz ama Seninki Farklı: Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliğine Genel Bir Bakış”, Tanıl Bora, Aksu Bora, Necmi Erdoğan ve İlknur Üstün (ed.), *Boşuna mı Okuduk? Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği* içinde, İstanbul: İletişim Yayınları, 2015, ss. 49-71.
- Bora, T. (2015a), “Beyaz Yakalıların İş Bulma ve Geçinme Stratejileri”, Tanıl Bora, Aksu Bora, Necmi Erdoğan ve İlknur Üstün (ed.), *Boşuna mı Okuduk? Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği* içinde İstanbul, İletişim Yayınları, 2015, ss. 203-258.
- Cole, J. R. (2001) “Üniversite ve Özgürlük”, (Çev.) A. Günal, Birikim, Şubat-Mart 2001, <http://www.birikimdergisi.com/birikim-yazi/5126/universite-ve-ozgurluk#.WOURetIzblU> (10.07.2018).
- Çolak, E. (2015) “Akademide Güvencesiz Çalışma: Araştırma Görevlilerinin Deneyimleri”, *ViraVerita E-Dergi*, 2, ss. 23-44.

- Değirmenci, S. (2011) “Vasıf-sızlık Sorunu Olarak Üniversiteli İşsizlik” Fuat Ercan ve Serap Korkusuz Kurt (ed.), *Metalaşama ve İktidarın Baskısındaki Üniversite* içinde, İstanbul: SAV Yayınları, ss. 511-521.
- Değirmencioğlu, S. M. (2015) “Piyasa Girdabında Akademik Yaşam: Üniversitelerin Serbest Düşüşü”, Serdar M. Değirmencioğlu ve Kemal İnal (ed.), *Yükseköğretimin Serbest Düşüşü: Özel Üniversiteler* içinde, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 142-192.
- Ercan, F. (1999), “1980’lerde Eğitim Sisteminin Yeniden Yapılanması: Küreselleşme ve Neoliberal Eğitim Politikaları”, *75 Yılda Eğitim* içinde, ss. 23-39.
- Ercan, F. (2011) “Sunuş: Ölçülmeyi Kabul Etmeyen Bilim İnsanı Olmalı”, İç. Fuat Ercan ve Serap Korkusuz Kurt (ed.), *Metalaşama ve İktidarın Baskısındaki Üniversite* içinde, İstanbul: SAV Yayınları, ss. 13-20.
- Eroğlu, E. (2011) “Sermaye Birikim süreci, Toplumsal Yapılarda Dönüşüm ve sosyal Hakların Metalaşması”, Serdar Şahinkaya ve İlder Ertuğrul (der.), *Bilsay Kuruc’a Armağan* içinde, Mülkiyeliler Birliği Yayın no, 2011(2), ss. 699-717.
- Eisenberger, R., R. Huntington, S. Hutchison ve D. Sowa (1986) “Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Giroux, H. A. (2017) “Demokrasinin Krizi, Hortlayan Otoriterlik ve Yüksek Öğretimin Geleceği” Gülizar Karahan Balya (çev.), *Felsefelogos*, 21(64), ss. 7-19.
- Gorz, A. (2014) Yaşadığımız Sefalet: Kurtuluş Çareleri, Nilgün Tural (çev.), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Gölbaşı, Ş. (2011) “Düzenlemeden Yeniden Düzenlemeye: Bildiğimiz Üniversitenin Sonu”, Fuat Ercan ve Serap Korkusuz Kurt (ed.), *Metalaşama ve İktidarın Baskısındaki Üniversite* içinde, İstanbul: SAV Yayınları, ss. 523-554.
- Gumpert, P. (2000) “Academic restructuring: Organizational change and institutional imperatives”, *Higher Education*, 39: 67-91.
- Güllüpinar, F. ve E. Gökalg (2014) “Neoliberal Zamanın Ruhu, Yaşam Boyu Öğrenme ve İstihdam İlişkileri: Yaşam Boyu Öğrenme Politikalarının Eleştirel Bir Analizi”, *Mülkiye Dergisi*, 38(2), 67-92.
- Gümüş, A. ve N. Kurul (2011) “Üniversitelerde Bologna Süreci Neye Hizmet Ediyor?”, *Eğitim Sen Yayınları*.
- Hamzaoğlu, O. (2011) “Sermaye-İktidar- üniversite Şemsiyesi Altında Bilimsel Bilgi Üretmek”, Fuat Ercan ve Serap Korkusuz Kurt (ed.), *Metalaşama ve İktidarın Baskısındaki Üniversite* içinde, İstanbul: SAV Yayınları, ss.75-85.
- Haiven, M. (2018) *Radikal Hayal Gücü ve İktidarın Krizleri: Kapitalizm, Yaratıcılık, Müsterekler*, Kübra Kelebekoğlu (çev.), İstanbul: Sel Yayıncılık.

- Harvey, David (2006), *Postmodernliğin Durumu*, Sungur Savran (çev.), İstanbul, Metis Yayınları.
- Kutlu, D. (2012) “Güncel Gelişmeler ve Güvencesizleşme Örüntüleri” Özay Göztepe (ed.), *Güvencesizleştirme: Süreç Yanılgı, Olanak* içinde, Ankara: Nota Bene, 61-116.
- Müftüoğlu, Ö. (2011) “Üniversite’de Neden ve Nasıl Örgütlenmeli?”, Fuat Ercan ve Serap Korkusuz Kurt (ed.), *Metalaşama ve İktidarın Baskısındaki Üniversite* içinde, İstanbul: SAV Yayınları, ss. 633-648.
- Nalbantoğlu, H. Ü. (2011) “Üniversite A.Ş.’de bir ‘homo academicus’: ‘Ersatz’ yuppie Akademisyen” Fuat Ercan ve Serap Korkusuz Kurt (ed.), *Metalaşama ve İktidarın Baskısındaki Üniversite* içinde İstanbul: SAV Yayınları, ss.21-75.
- Oğuzhan, Ö. (2013) “Neoliberal Politikaların Üniversitelere Etkisi ve Bir Praksis Çabası Olarak NeDeN?”, *Global Media Journal*, Spring, ss.102-119.
- Önder, İ. (2004) “Neoliberalizm: Kapitalist Sömürüyü ve Emperyalist Saldırısı Meşrulaştırmak”, Fikret Başkaya (der.), *Çığırından Çıkmuş Bir Dünya: Sosyal Sefaletin, Ekolojik Felaketin, Etik Yoşlaşmanın Kökeni* içinde, Ankara, Maki Basın Yayın.
- Özbudun, S. (2011) “Üniversitelerde “Başkalaşım” ve Aydınlar”, Fuat Ercan ve Serap Korkusuz Kurt (Ed.), *Metalaşama ve İktidarın Baskısındaki Üniversite* içinde, İstanbul: SAV Yayınları, ss.87-92.
- Özbudun, S. (2012) “Üniversitelere Neo-liberal Öpücük”, <https://tr-tr.facebook.com/SibelOzbudun/posts/466261340063578> (26.04.2018).
- Rhoades, G.ve S. Slaughter (2004) “ Academic Capitalism in the New Economy: Challenges and Choices”, *American Academic*, 1 (1), 37-60.
- Standing, G. (2015) *Prekaryaya: Yeni Tehlikeli Sınıf*, Ergin Bulut (çev.), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Yüksek Öğretim Kurumu (2007) *Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi*, Yayın No. 2007-1.
- Türkey, M. (2011) “AKP-Üniversiteler ve Karşı Çıkışlar Üzerine” Fuat Ercan ve Serap Korkusuz Kurt (ed.), *Metalaşama ve İktidarın Baskısındaki Üniversite* içinde, İstanbul: SAV Yayınları, ss.581-591.
- Uzunyayla, F. ve F. Ercan (2011) “Türkiye’de Eğitim Sistemine Yönelik Yeni Talepler ve Yeni Aktörlere Sınıfsal Bir Bakış”, Fuat Ercan ve Serap Korkusuz Kurt (ed.), *Metalaşama ve İktidarın Baskısındaki Üniversite* içinde, İstanbul: SAV Yayınları, ss. 197-221.
- Ünal, L. I. (2011) “Yükseköğretim Finansmanı: Neoliberal “Çözüm” ve Tehditler”, Fuat Ercan ve Serap Korkusuz Kurt (ed.), *Metalaşama ve İktidarın Baskısındaki Üniversite* içinde, İstanbul: SAV Yayınları, ss.121-142.

- Vatansever, A. ve M. Gezici Yalçın (2015) *Ne Ders Olsa Veririz: Akademisyenin Vasıfsız İşçiyeye Dönüşümü*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Yükseköğretim Kurulu (YÖK), 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu Ek. 30. Md.
- Yükseköğretim Kurulu (YÖK) (2007), “Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi”, http://www.yok.gov.tr/documents/10279/30217/yok_strateji_kitabi/27077070-cb13-4870-aba1-6742db37696b
- Türk Sanayici ve İşadamlar Derneği (TÜSİAD) (2008), “Türkiye’de Yükseköğretim: Eğilimler, Sorunlar ve Fırsatlar”, Yayın No. TÜSİAD-T/2008-10/473, Ekim.