



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyoloji Anabilim Dalı

**İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE TÜRK ÜNİVERSİTE SİSTEMİNDE
ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN BELİRSİZLİKLE MÜCADELE
STRATEJİLERİ**

Esra ÇOLAK

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2014

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE TÜRK ÜNİVERSİTE SİSTEMİNDE ARAŞTIRMA
GÖREVLİLERİNİN BELİRSİZLİKLE MÜCADELE STRATEJİLERİ

Esra ÇOLAK

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyoloji Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2014

KABUL VE ONAY

Esra ÇOLAK tarafından hazırlanan “İş Güvencesizliği ve Türk Üniversite Sisteminde Araştırma Görevlilerinin Belirsizlikle Mücadele Stratejileri” başlıklı bu çalışma, 17 Aralık 2014 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Nevin GÜNGÖR ERGAN (Başkan)



Doç. Dr. Abdülkerim SÖNMEZ (Danışman)



Prof. Dr. Hatice KARAÇAY



Yrd. Doç. Dr. Nilüfer ÖZCAN DEMİR



Yrd. Doç. Dr. Ayça GELGEÇ BAKACAK

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Yusuf ÇELİK

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- ☐ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim sadece Hacettepe Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☒ Tezimin 3 (üç) yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

17.12.2014

Esra ÇOLAK

TEŞEKKÜR

Bu çalışma, tüm zorluklar karşısında karşılık beklemeden beni destekleyenlerin varlığı sayesinde tamamlanmıştır, onlara etmek istediğim teşekkür ise yaptıklarının yanında sembolik kalacaktır.

Desteğini her zaman omzumda hissettiğim, yazdığım her kelimeye verdiği değeri göstererek itina ile yaklaşan, çalışmayı ortaya çıkarmamdaki en büyük katkı sahibi danışmanım, sayın hocam Doç. Dr. Abdulkerim Sönmez’e teşekkürlerimi sunarım.

Çalışma boyunca yardımlarını esirgemeyen, tezime çalışabilmem için görevlerimi üstlenen değerli arkadaşım Seda Can başta olmak üzere, desteklerini her zaman hissettiğim Özlem Kahya Nizam, Ebru Sevgili, Ece Köse ve tüm arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

Çalışma kapsamında mülakat yaptığım yirmi dört araştırma görevlisinin her birine yaşamlarını ve düşüncelerini içtenlikle paylaştıkları için teşekkür ederim.

Son olarak, evimi güzel yemeklerinin kokusuyla dolduran, iyi bir çalışma ortamına sahip olmam için didinen annem Semra Çolak’a; varlığından güç aldığım, bana olan inancını her zaman hissettiren babam Levent Çolak’a; sıkıntılı anlarımda yüzümdeki tebessümü oluşturan kardeşim Neşe Çolak’a; yüreğimi sevgisiyle ısıtan dedem Hasan Çolak’a ve geniş ailemin her bir ferdine destekleri için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

ÇOLAK, Esra. *İş Güvencesizliği ve Türk Üniversite Sisteminde Araştırma Görevlilerinin Belirsizlikle Mücadele Stratejileri*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2014.

Bu çalışma işgücünün niteliğine ya da emeğin vasfına bakılmaksızın tüm çalışan gruplarını etkileyen ve iki boyutlu bir niteliğe sahip olan güvencesiz çalışmanın araştırma görevlilerinin kurumsal yapı içerisindeki ilişkilerine, sosyal yaşamlarını nasıl kurguladıklarına ve doktora eğitimleri sonrasında kariyerlerine devam etmek bakımından gelecek planlarına olan etkisi hakkındadır. Çalışma, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 50/d maddesine göre çalışan 15'i kadın, 9'u erkek olmak üzere toplam 24 araştırma görevlisi ile yapılan mülakatlardan elde edilen verilere dayanmaktadır.

Araştırma sonuçları, güvencesiz çalışmanın; bireylere özgü olarak hissedilen öznel boyutunun ortaya çıkarak, kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinin aile yaşantılarını, iktisadi tercihlerini, psikolojik ve fiziksel sağlıklarını büyük ölçüde etkilediğini göstermektedir. Ancak bunun yanı sıra, bireylerin dışında ortaya çıkan ve herkes için objektif koşullar oluşturduğu kabul edilen nesnel boyutun da tek bir yapı tarafından tayin edilmediği ve aynı kadro tipine tabi araştırma görevlilerinin güvencesiz çalışmayı birden fazla şekilde deneyimledikleri görülmektedir. Kurumsal yapı içerisinde oluşturulan belli türden ilişkiler ağının nesnel koşulları bozan bir etkisi bulunmaktadır. Dahası, aynı koşullar içerisinde olanların mevcut durumlarını değiştirebilen ilişkiler ağının bilim insanı yetiştirme politikası bakımından önemli aksaklıklara işaret ettiği ve güvencesiz çalışmayı tetikleyen yanlarıyla ortaya çıktığı görülmektedir. Güvencesiz çalışmanın doktora sonrası gelecek öngörüsü ve planlarına etkisinin ise araştırma görevlisinin meslek olarak icra ettiği bilimsel faaliyetin genel olarak istihdam piyasasındaki görünümüyle yakından ilişkili olduğu görülmektedir.

Anahtar Sözcükler: güvencesiz çalışma, iş güvencesizliği, yükseköğrenim, araştırma görevlileri, istihdam piyasası

ABSTRACT

ÇOLAK, Esra. *Job Insecurity and Research Assistants' Struggle Strategies With Uncertainty in Turkish University System*, Master Thesis, Ankara, 2014.

This study is about the impacts of the precarious work which has two dimensional feature and affects all the labor group regardless of either feature of labour force or qualify of labor, on the relationships of research assistants in organizational structure, how they build their social life and the future plans about maintaining their career after doctorate. The study is based on data which is obtained from interviews with 15 women and 9 men in total 24 research assistants who work according to 50/d article of Higher Education Act Code No. 2547.

Research results show that precarious work effects the research assistants's who interviewed family life, economical preference, phsycological and psyhical health widely by emerging the subjective dimension which felt special to individuals. But in addition to this, it is seen that the objective dimension which is emerges apart from individuals and being accepted as constitute objective conditions for everyone is not determined by a single structure and research assistants who subject to same staff type experience the precarious work more than one way. Certain kind of network which is created in organizational structure has a ruining effect on objective conditions. Moreover, the network which can change current situation of the people who has same conditions indicates significant deficiencies for scientist training policy and emerges with the sides which triggering the precarious work. It is seen that the effect of precarious work on postdoctoral prediction and plans is closely related with appearance of scientific activity which is carried out by research assistant as a profession in labor market.

Key Words: precarious work, job insecurity, higher education, research assistants, labor market

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR DİZİNİ	ix
TABLolar DİZİNİ	x
 GİRİŞ	 1
 1. BÖLÜM: BİR İSTİHDAM ALANI OLARAK “AKADEMİ”	 5
1.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI VE ÖNEMİ	5
1.2. TÜRKİYE’DE İSTİHDAM PİYASASININ DURUMU	12
1.3. ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ.....	14
 2. BÖLÜM: GÜVENCESİZ ÇALIŞMA	 20
2.1. GÜVENCESİZ ÇALIŞMA.....	20
2.1.1. Güvencesizliğin Öznel Boyutu	21
2.1.2. Güvencesizliğin Nesnel Boyutu	25
2.2. GÜVENCESİZLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	27
2.3. GÜVENCESİZLİĞİN ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ.....	29
2.4. GÜVENCESİZ ÇALIŞMA TOPLUMU	34
2.4.1. Refah Devletinden Düzenleyici Devlete	36

2.4.2. Güvencesizleşme Ekseninde Yeni Sınıf Tartışmaları.....	39
2.4.3. Goldthorpe’un Sınıf Şeması	41

3. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE KENDİSİYLE MÜLAKAT YAPILAN BİREYLERİN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ	45
3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	45
3.1.1. Mülakat Kümesi ve Veri Toplama Teknikleri.....	45
3.1.2. Araştırmanın Güçlükleri ve Sınırlılıkları.....	47
3.2. KENDİSİYLE MÜLAKAT YAPILAN BİREYLERİN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ	49

4. BÖLÜM: KENDİ DENEYİMLERİ DÂHİLİNDE AKADEMİDE ÇALIŞMANIN ANLAMI VE MAHİYETİ	53
4.1. AKADEMİK KARIYER GEÇMİŞİNİN HİKÂYESİ	53
4.2. AKADEMİDE ÇALIŞMANIN ANLAMI VE MAHİYETİ	57
4.3. ÖĞRETİM ÜYELERİYLE İLİŞKİ KURMA BİÇİMLERİ	63
4.3.1. Genel Olarak “Resmiyet”	71
4.3.2. Usta Çırak İlişkisi	72
4.3.3. İdeolojik Birliktelik- Çıkar Birlikteliğine Dönüşüm	74
4.3.4. Hami-Yanaşma İlişkisi	75
4.3.5. Hami-Yanaşma İlişkisinin Çıktısı Olarak “Çanta Taşıma”	76
4.3.6. Hedef: Hızlı İlerlemek	78
4.3.7. Sonuç: Adam Kayırma- Ayrımcılık	79
4.3.8. Ağın Dışında Kalanlar: Bezdirme ve Yıldırma	83
4.4. AKRANLARIYLA İLİŞKİ KURMA BİÇİMLERİ.....	86
4.5. GÜVENCESİZLİĞİN BİLİMSEL ÇALIŞMALARA ETKİSİ	91
4.6. ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİNDE 50/d-33/a AYRIMI VE ÖNERİLERİ	97

5. BÖLÜM: DOKTORA SONRASI GELECEK ÖNGÖRÜSÜ VE PLANLAMASI	102
5.1. AKADEMİDEN AYRILMANIN ANLAMI	102
5.2. DOKTORA SONRASI KARIYER PLANLAMASI	107
5.3. BELİRSİZLİKLE VE ENDİŞELERLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI	124
 6. BÖLÜM: GÜVENCESİZ YAŞAMIN ETKİLERİ	 134
6.1. GÜNDELİK YAŞAMI DÜZENLEME, EVLİLİK, YATIRIM YAPMA ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	134
6.2. PSİKOLOJİK ve FİZİKSEL SAĞLIĞA ETKİSİ	138
 7. BÖLÜM: TARTIŞMA ve SONUÇ	 143
 KAYNAKÇA	 149
 EK 1: MÜLAKAT CETVELİ ÖRNEĞİ	 156

KISALTMALAR DİZİNİ

AKP: Adalet ve Kalkınma Partisi

akt. : Aktaran

ALES: Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı

ATM: Automated Teller Machine (Bankamatik)

BDP: Barış ve Demokrasi Partisi

bk.: Bakınız

CHP: Cumhuriyet Halk Partisi

Eğitim-Sen: Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası

ILO: International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)

md. : Madde

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

MHP: Milliyetçi Hareket Partisi

OECD: Organisation for Economic Cooperation and Development (İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı)

ÖYP: Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı

s.: Sayfa

TÜBİTAK: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

UNICEF: United Nations International Children's Emergency Fund (Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu)

vd.: ve diğerleri

YÖK: Yükseköğretim Kurumu

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1: Goldthorpe'un Sınıf Şeması Kategorileri ve Varsayılan İstihdam Sistemi Şekli	43
Tablo 2: Kendisiyle Mülakat Yapılan Bireylerin Cinsiyet, Yaş, Medeni Hal, Bölüm ve Kadro Durumları	50
Tablo 3: Kendisiyle Mülakat Yapılan Bireylerin Görev Süresi ve Akademik Çalışma Aşaması	54

GİRİŞ

Bu araştırma Türkiye’de devlet üniversitelerinde 2547 sayılı kanunun 50/d maddesine göre istihdam edilen araştırma görevlilerinin kurumsal yapı içerisindeki ilişkilerini, sosyal yaşamlarını nasıl kurguladıklarını, doktora eğitimlerini tamamladıktan sonra kariyerlerine devam etmek bakımından nasıl bir gelecek öngörüsü içerisinde olduklarını anlamayı amaçlamaktadır. Sosyolojik bir anlayış adına böyle bir araştırmanın yapılmasını bir zorunluluk haline getiren önemli gelişmelerden biri, çağdaş kapitalist üretimin yapısı ve bu yapının işleyiş dinamiklerinin önceki dönemlerde görünenden farklı, standart dışı veya atipik istihdam diye tabir edilen ve aslen güvencesizlik kavramı ile açıklanabilecek olan yeni bir görünüm ve mahiyet kazanmış olmasıdır. Türkiye’de 50/d’li olarak nitelendirilen araştırma görevlilerinin konumu bu kavramın atıfta bulunduğu istihdam biçimi ve koşullarının tipik örneklerinden birini temsil etmektedir.

Bu güvencesizlik durumunu meydana getiren toplumsal koşullar temelde emeğin doğasına ilişkin bir değişimden değil, kapitalizmin almış olduğu yeni biçimlerle birlikte istihdamın doğasının değişiminden ortaya çıkmakta olup, artık çalışma toplumunun yerini bir risk toplumuna terk ettiği konu ile ilgili literatürde sıkça iddia edilir hale gelmiş görünmektedir. Bu yeni koşullar altında standart dışı olarak ifade edilen istihdam biçimi yasal düzenlemelerle de desteklenerek çalışma yaşamında kendini bir kontrol ve güvence kaybı olarak hissettirmektedir. Üstelik ortaya çıkan bu yeni güvencesiz çalışma biçimi, işgücünün niteliğine ya da vasfına bakılmaksızın tüm çalışan gruplarını etkilemektedir.

Türkiye’de güvencesiz çalışmadan etkilenen bir çalışan grubu da akademik personel olarak üniversitelerde istihdam edilen araştırma görevlileridir. Özellikle 2547 sayılı kanunun 50/d maddesi uyarınca atanan araştırma görevlilerinin görevleri ile birlikte sürdürdükleri eğitimlerini başarıyla tamamlamaları veya belirlenen süreler içerisinde tamamlayamamaları halinde kadrolarıyla ilişkileri kesilmektedir. Bu durum araştırma görevlilerinin kamu personeli olmaları sebebiyle çelişkili bir görünüm sergilemektedir.

Araştırma görevlisi olan kişinin emeğinin vasfı iki katmanlı bir görünüm arz etmektedir. Aldığı lisans eğitimi ile emeğine belli bir vasfı kazandırmış olan bireyler akademik

kariyere 50/d kadrosuyla başladıklarında emeklerinin bu vasfı onları yeterince güvenceli bir noktada tutmaya yetmemektedir. Lisans derecesi akademik kariyer için bir başlangıç noktasıdır ve kariyerini sürdürecektir birey için niteliği bakımından en düşük seviyedir. Birey emeğine vasıf kazandırarak daha güvenceli olarak sürdürebileceği bir konuma geçme çabasıdır. Bu konumu kazanma çabasının yoğunluğunu etkileyen önemli etkenlerden biri, lisans eğitimiyle kazandığı emeği akademi dışında konumlandırma kabiliyetidir. Mesleki hareketlilik imkânı olarak ifade edilen bu kabiliyet, güvencesizliğin yoğunluğunu da önemli ölçüde etkilemektedir (Seçer, 2007, s. 247).

İstihdamda güvencesizlik iki boyutlu bir kavramdır. Bunlardan ilki, belli koşullarda herkes için nesnel özellikler taşıyan, bireyin dışında var olan ve onun istihdamının devamlılığını, çalışma koşullarını, sosyal haklarını içeren nesnel güvencesizliktir. Nesnel güvencesizlik bir algılayış olmanın ötesinde var olan ve birey algılamasa da çalışmanın istikrarını ve yapısını zedeleme potansiyeli bulunan tarafıdır. İkinci olarak güvencesizliğin, bireyin kendi dışında var olan nesnel koşulları yorumlamasıyla bir algılayış olarak ortaya çıkan ve çoğunlukla tehdit algısıyla ya da güçsüzlük durumuyla ifade edilen öznel yanı da bulunmaktadır. Bu iki boyut birlikte güvencesizliği oluşturmaktadır (De Witte ve Naswall, 2003, 150).

Güvencesizlik nesnel yanı itibarıyla bir politika aracı olarak da görülebilir. Refah devletiyle görece olarak daha güvenceli bir istihdamın sağlandığı yapının şekil değiştirdiği, liberal anlayışla birlikte piyasa koşullarına uygun olarak hareket eden düzenleyici devlet modelinin ortaya çıktığı görülmektedir. “Meslek olarak bilim” yapmaya adım atan araştırma görevlilerinin istihdamı da kanunla düzenlenmiş bir devlet politikasıdır (Özügür, 2012, s.143).

İş denilen şey ise yalnızca çalışmanın değil, aynı zamanda bir yaşam tarzının oluşmasını sağlayan şeyin kendisidir. Meslek insan hayatının temel eksenini oluşturmaktadır ve aile ile birlikte insan hayatında içsel bir istikrar sağlamaktadır. Ancak işin eski istikrarı günümüzde bozulmuş durumdadır. Bu bozulma kişinin kendi karakterini, aile hayatını ve yaşam tercihlerini etkilemektedir.

Bu çalışma konu itibarıyla araştırma görevlilerinin çalışma yaşamları içerisinde ilişkilerini nasıl kurguladıklarına, güvencesizliğin ilişkiler düzeyine nasıl sirayet

ettiğine, güvencesiz çalışma durumlarının sosyal yaşamlarına, fiziksel ve psikolojik sağlıklarına, iktisadi tercihlerine etkisi üzerine odaklanmakta olup, yedi bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışmanın konusu, amacı ve önemi ifade edilip, konuyla ilişkili olarak istihdam piyasasının durumu ve araştırma görevliliğinin hukuki niteliği açıklanmıştır. İkinci bölümde güvencesiz çalışma kavramı, güvencesizliğin boyutları, güvencesizliği ortaya çıkaran öncüller ve güvencesizliğin çalışanlar üzerindeki etkileri ele alınmaktadır. Bu bölümde aynı zamanda güvencesiz çalışmanın standart haline geldiği bir toplumsal değişimden yola çıkılarak devletin değişen rolüne atıfla kamu çalışanlarıyla birlikte bütün çalışanların ortak meselesi haline gelen güvencesizliğin ekseninde yeni sınıf tartışmalarına değinilmektedir. Toplumsal tabakalaşmaya meslekler ekseninde yer veren kuramcı Goldthorpe'un güvencesiz çalışmaya ilişkin görüşleri de yine bu bölümde sunulmaktadır. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi anlatılmaktadır. Bu çerçevede kendisiyle mülakat yapılan bireylerin sosyo-demografik özellikleri betimlenmektedir. Dördüncü bölüm kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinin kendi deneyimleri dâhilinde akademide çalışmanın anlamı ve mahiyetine ilişkin irdelemeleri içermektedir. Burada güvencesiz çalışmanın mülakat yapılan bireylerin gözünden ne anlam ifade ettiği, görev yaptıkları akademik bölümde kadro durumlarını etkileyen ya da etkileyebilecek kişilerle ilişkilerini nasıl kurdukları, bu ilişkilerin kuruluş ve sürdürülme biçimlerinin güvencesizliğe tekabül yeti kademeli bir şekilde açıklanmaya çalışılmaktadır. Beşinci bölüm kendileriyle mülakat yapılan bireylerin doktora sonrasına dair gelecek öngörülleri ve planlarına yer vermekte, bu planlarından hareketle mücadele stratejileri yorumlanmaktadır. Altıncı bölümde güvencesiz çalışmanın kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinin sosyal yaşamındaki etkilerine odaklanılmakta, onların psikolojik ve fiziksel sağlıklarına ne türden etkileri olduğu ele alınmaktadır. Yedinci bölümde çalışmadan elde edilen verilerin güvencesiz çalışmanın anlaşılması ve yorumlanması bakımından neyi ifade ettiği değerlendirilmekte ve tartışılmaktadır.

Bu değerlendirme ve tartışmaların güvencesiz çalışmanın anlaşılması ve yorumlanması bakımından ifade ettiği ilk kuramsal husus, bu tür çalışmaların nesnel koşulları herkes için ortak ve değişmez kabul etmesine ilişkin bir eleştiridir. Söz konusu araştırmalar böyle bir ön kabulle hareket etmekte ve daha çok güvencesiz çalışmanın kişi üzerinde doğurduğu etkileri ortaya koymaktadırlar. Oysa öznellik, nesnellikten bağımsız olarak

ortaya çıkmamaktadır. Nitekim bu çalışma ile kişilerin öznel durumlarını etkileyen nesnel koşulların da herkes için tek ve objektif özellikler taşımadığı ortaya konulmaktadır. Nesnel koşulları bozan birtakım etkenlerin aynı konumda oldukları tarif edilen kişiler bakımından sonucu değiştirdiği, özellikle kurumsal yapı içerisinde kurulan ilişkilerin güvencesizliğin nesnel yanının önemli ölçüde belirleyicisi olduğu görülmektedir. Araştırmanın ortaya koyduğu ikinci husus, güvencesiz çalışmanın öznel olarak bireyde yarattığı gerilimin ve sonuçlarının doğru tespiti bakımından, araştırma görevlisinin akademik kariyer yapmakta olduğu alanın genel olarak istihdam piyasasında nasıl konumlandığına dikkat etmeden ilerlenmemesi gerektiğidir. Araştırma görevlilerinin iş güvencesizliğinin etkilerini ne derece yoğun yaşadıkları, istihdam piyasasındaki alternatif istihdam olanakları göz önüne alınarak değerlendirilmelidir. Son olarak, elde edilen verilerin Türkiye’de bilim insanı yetiştirme politikası ve istihdam alanı olarak akademinin durumu bakımından ima ettiği birtakım öğeler dikkate alınarak okunması gerekmektedir.

1. BÖLÜM

BİR İSTİHDAM ALANI OLARAK “AKADEMİ”

1.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI VE ÖNEMİ

Günümüzde kapitalizmin 19. yüzyıldaki biçiminin artık mevcut olmadığı, değişip dönüşen yapılar içerisinde “yeni” bir kapitalizm ortaya çıktığı görüşü hâkimdir. Elbette ki, bu hâkim görüş belli başlı bazı temellere sahiptir ve bu temeller Fordist üretim biçimiyle akıllara kazınmış bir üretim bandının sonunda elle tutulup, gözle görülen bir “meta”dan farklı birçok şeyin üretildiği yapıdan artık daha uzakta durulduğunun delillerini sağlamaktadır (Castells, 2005, s. 211). Yeni olarak adlandırılan kapitalizmi anlamak, piyasada ne türden istihdam biçimleri yarattığını anlamak bakımından önem taşımaktadır. Bu doğrultuda kapitalizm, emek pratiklerini yeniden şekillendirmekte, emeğin niteliğine ve vasfına ilişkin farklılıkları giderek bulanıklaştırmaktadır.

Yeni ya da neoliberal dönemde birikim süreci, esas olarak işgücünün yeniden düzenlenmesinden geçmektedir. İşgücünün yeniden düzenlenmesi, temelde parçalanma ve güvencesizleştirme üzerinden şekillenmektedir. Ancak bu durum, yalnızca sosyal güvenlikli çalışanlardan yararlanmayan kayıt dışı çalışanları değil; kayıt altındaki emekçileri de kapsamaktadır. Türkiye’de taşeron işçi, mevsimlik işçi, ücretli öğretmenlik, 4/B ve 4C’ye tabi çalışanlar, 50/d gibi biçimler altında çalıştırılan emek gücünün farklı istihdam biçimleri, bir şekilde güvencesizlikle ilişkilendirilmektedir (Göztepe, 2012, s. 31). Ancak güvencesizliğin parçalayıcı özelliğinin yanında bütün istihdam biçimlerini enlemesine kesen bir niteliği olması sebebiyle, bir başka düzeyde türdeşleştirici özellik gösterdiği de mevcut tartışmalarda kullanılan önemli bir argümandır. Standing’in (2014, s. 21) “*precarious*” (güvencesiz) sıfatı ile “*proletariat*” (proleterya) ismini birleştirmesiyle oluşturduğu yeni terim “*prekarya*” üzerinden bir tartışma biçimini almaktadır. Ona göre neoliberalizm, sınıfı farklı istihdam biçimlerine bölmekle birlikte; güvencesizlik bütün istihdam biçimlerinin ortak özelliği haline gelmektedir ve bu durum, istihdamın niteliği düzeyinde sınıfı homojenleştirmekte ve birleşik bir emek mücadelesinin de nesnel koşullarını yaratmaktadır (Göztepe, 2012, s. 33).

Bireylerin yaşamlarının her an belirsizlikler ve tehlikelerle dolu olduğu bir yaşamın artık değişmeyen gerçeklik olduğu günümüzde kabul edilmektedir. İstikrarın yok

olduğu önemli bir alan da bireylerin çalışma yaşamlarıdır. Güvencesiz çalışma bireylerin iş yaşamlarının ötesinde etkilere sahip olabilen bir sosyal problemdir. Bu problem ise hukuk, iktisat, çalışma ekonomisi, psikoloji ve sosyoloji gibi birçok alanın ortasında durmaktadır.

Lisans öğreniminden sonra başlayan bir süreç olarak karşımıza çıkan “akademik kariyer” de kişinin hem eğitimini sürdürdüğü dönemde hem de sonraki dönemde emek piyasasına katılımın bir başka biçimidir. Lisansüstü eğitim gören öğrencinin istihdam edilmesi ve sonrasında da bu eğitim sonrasında kazanımlarını bir “meslek” olarak sürdürdüğü göz önünde bulundurulursa “akademi” olarak adlandırılan kurumun emeklerin vasıflarını dönüştürücü bir niteliğe sahip olduğu fark edilebilir. Nitekim aldığı eğitim itibarıyla lisans mezunu olarak düşük kademe bedensel olmayan işlerde çalışacak olan birey, lisansüstü eğitimini de kariyerine ekleyerek emeğine vasıf kazandırma sürecine dâhil olmakta ve yüksek kademe bedensel olmayan bir üst aşamada bulunan “araştırma görevlisi” olarak tarif edilen görece daha yüksek bir düzeyden emek piyasasına dâhil olmaktadır. Süreç tamamlandığında ise kişinin emeği yüksek, profesyonel olarak tanımlanabilecek bir vasa ulaşmaktadır. Dolayısıyla bu süreç iki yönlü olarak ilerlemektedir. Sürecin en başında düşük vasa sahip güvencesiz bir emek yer alırken, vasıf kazandırma işlevi yerine getirildiğinde yüksek vasıflı emek, daha güvenceli bir biçim almaktadır.

Burada sorunu ikili emek piyasası yaklaşımıyla ilişkili olarak ele almakta yarar vardır. Emek piyasası tartışmalarında önemli bir yere sahip olan ikili emek piyasası yaklaşımına göre, mesleki bilgi ve beceri birikimi yüksek, işletmenin/şirketin taleplerine hızlı yanıt verebilecek işçilerin birincil iş gücü piyasasında konumlandığı varsayılır. Birincil piyasanın güvenceli olduğu, bu piyasadaki işçilerin güvenceli koşullarda çalışabileceği savunulur. İkincil piyasanın ise yetersiz vasıf düzeyi nedeniyle güvencesiz koşullarda çalışma olasılığı daha yüksek olan işçileri barındırdığı iddia edilmektedir (Uyanık, 1999, s. 3). Günümüzde bu yaklaşımın da dönüştüğü görülmektedir. Vasıf düzeyine göre bakıldığında güvencesiz istihdamla karşılaşma olasılığı hem vasıflı hem de vasıfsız iş gücünde mevcuttur, vasıf düzeyi arttıkça iş bulma ve bulunan işte tutunmanın daha kolay olduğuna inanılır. Fakat küresel kapitalizm ortamında vasıf düzeyleri birbirinden çok ayrı olan insanları ortak noktada

buluşturan günümüz emek piyasasının g vencesizliğidir. Güvencesiz istihdamla karşı karşıya kalma olasılığının yalnızca vasıf düzeyi düşük, mesleki bilgi ve beceri birikimi yetersiz işçilerle sınırlı olmadığını, mühendisler ve bilişim teknolojileri uzmanları ve teknisyenlerin de güvencesiz koşullarla kalabileceği ifade edilmektedir (Magdoff ve Magdoff, 2004, s.21).

Savul “bu dünyada kimsenin garantisi yok” sözünün günümüz koşullarında “vasıflı, vasıfsız, işçi ya da memur” ayrımı bir kenara bırakıldığında, güvence ve istihdam garantisinin kimse için olmadığı gibi bir sonuca varılabileceğinden söz etmektedir (2012, s. 135).

İstihdam piyasasına biraz daha geniş bir perspektiften bakıldığında ise yükseköğretim mezunu birinin ikincil piyasada ve vasıfsız olarak değerlendirilmesi anlaşılmaz gelebilir. Bu durumda tartışmayı yine iki boyutta ele alma ihtiyacı doğmaktadır. Nitekim akademik kariyeri araştırma g revliliğinden profesörlüğe kadar ulaşan bir merdiven olarak görürsek, araştırma görevliliği kendi d hilindeki istihdam piyasasının en vasıfsız, ikincil iş c  konumuna oturmaktadır. Araştırma görevlisi emeğine vasıf kazandırma sürecinde birincil iş c ne doğru hareket etme çabasındadır. Bu durum da esas olarak bir toplumsal tabakalaşma meselesine denk düşmektedir. Öte yandan zaten lisans düzeyinde eğitim almış olan ve araştırma g revliliğiyle aslında kariyerine farklı bir yön veren kişi, istihdam piyasasının tümüne bakıldığında vasıflı emek olarak değerlendirilebilecek bir niteliğe sahiptir. Ancak bu emeğin piyasa koşullarında nasıl konumlandırılacağı kişinin mezun olduğu alanın piyasadaki durumuna bakılarak anlaşılabilir.

Bu noktada güvenceli ya da güvencesiz olma durumu bugün bulunan konumun muadili bir kariyerin var olup olmaması bakımından da önem arz etmektedir. Bu durum “kariyer” meslek olarak adlandırılabilir akademik kariyerin herkes için gelirinin asli unsurunu oluşturacağı bir noktada bulunmadığı anlamını taşımaktadır. Bazı alanlardan mezun kişiler bakımından yaşamını hangi meslekle idame ettireceği meselesi büyük bir önem taşımaktadır. Çünkü almış oldukları eğitim bu kişilere piyasa koşullarında çeşitlilikler sunmamaktadır. Nitekim burada daha korunaklı olarak adlandırılan bir alan arayışı kaçınılmaz olmaktadır. Örneğin, sosyoloji, sanat tarihi, felsefe gibi alanlar istihdam bakımından daha kısıtlı olanaklara sahiptir. Diğer tarafta ise istihdam

piyasasında yaptıkları/yapabilecekleri işin ikamesi bulunan alanlar yer almaktadır. Akademik kariyer bu kişilerin gelirlerini elde etme biçimlerinin merkezinde durmamaktadır. Öyle ki, elde edecekleri gelirin miktarı, bu kişileri kamu sektöründeki “güvence” unsurunu önemli bir boyut olmaktan çıkarabilmektedir. Kamu sektörü güvence yoluyla kişileri kendine çekerken, özel sektör gelir yoluyla bunu sağlamaktadır. Fakat bu, kamu sektörünün tümüyle güvenceli bir çalışma imkânı sunduğu anlamına gelmemektedir. Günümüzde akademik kadrolarda istihdam edilenler genel anlamıyla “kamu personeli” statüsünde bulunsalar da, özelde kendilerinin istihdam koşullarını yaratan kanunlar bakımından güvencesiz bir konuma yerleştirilmektedir. Üniversitelerde istihdam edilen akademik personel görev süresi bakımından öngörülen atama süresinin dolması itibarıyla üniversite personel daire başkanlığının teklifiyle ve rektörün oluruyla her defasında yeniden atama usulüyle görevlerini sürdürmektedirler. Bu da söz konusu personelin atama teklifinin yapılmaması ya da rektörün onaylamaması durumunda ortaya çıkabilecek olan potansiyel işsizliğin, görev süresinin dolmasından sonra işine devam edip etmeyeceği konusundaki belirsizlik halinin, yani güvencesiz çalışmanın tam da kendisine tekabül eden bir durumdur. Daha özele indiğimizde ise bu güvencesiz çalışma biçiminin farklı biçimlerine rastlanabilmektedir. Bu farklılıkları yaratan ise personelin atanması yolunu açan kanunun maddelerinin düzenlenme biçimidir. Nitekim bu düzenlemelerden güvencesizlik boyutunu daha fazla ön plana alan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 50/d maddesidir. Bu madde içeriği bakımından emeğinin vasfı daha düşük seviyede olan ve aynı anda sürdürdüğü yüksek lisans ya da doktora eğitimiyle emeğine vasıf kazandırma sürecinde olan araştırma görevlileri ile ilgilidir. Fakat genelde akademik personelin, özelde de 50/d kapsamında istihdam edilen araştırma görevlilerinin kamu sektöründe bulunmalarına rağmen istihdam ediliş biçimlerinde mevcut olan güvencesizlik boyutu ve araştırma görevlilerinin bu güvencesizlikle mücadele etme stratejileri çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

“Güvencesiz çalışma” hakkındaki araştırmalar çoğunlukla emek vasfı daha “düşük” olan kişilere odaklanmaktadır. Bu araştırma ise “beyaz yakalılar” olarak tarif edilen, eğitim düzeyi, emek vasıfları yüksek ve devam ettikleri lisansüstü eğitimle emeklerine vasıf kazandırma sürecinde olan araştırma görevlilerinin güvencesiz çalışma durumlarına odaklanılarak yürütülmüştür.

50/d kadrosunda görev yapan araştırma görevlilerinin güvencesiz çalışma durumlarına gerek görsel ve basılı yayın araçlarıyla gerek sosyal medya aracılığıyla yoğun bir biçimde yer verilmektedir. Akademide çalışan araştırma görevlilerinin bireysel olarak ya da bir sendika veya dernek aracılığıyla güvencesiz çalıştıklarını ifade ettikleri görülmektedir. Kadrolarıyla ilişkisi kesilmek üzere olan birçok araştırma görevlisinin sosyal medyadaki profilleri üzerinden 50/d sorunu olarak isimlendirdikleri başlık altında hayatlarının nasıl ilerlediğine ilişkin binlerce veri bulunabilir.¹

Güvencesiz çalışma durumuyla hizmet sektöründeki diğer sınıflara görece daha yeni tanışan araştırma görevlilerinin yaşadıkları bu durum aslında kamu görevlisi olmaları sebebiyle daha çelişkili bir görünüm sergilemektedir. Özel kesimden sonra kamu kesiminde de sıkça duyduğumuz “sözleşmeli” sıfatıyla anılan kadroların benzerleri artık bilimin meslek olarak yapıldığı üniversitelerde de çokça yer almaktadır. Söz konusu durum öğretim yardımcıları sınıfına mensup araştırma görevlileri için daha ciddi boyuttadır. Nitekim lisansüstü eğitimlerini sürdürürken, üniversitelerdeki araştırma görevlisi kadrolarına atanan kişilerin eğitimleri başarıyla yahut başarısızlıkla tamamlandıktan sonra bu kişilerin kadrolarıyla ilişkileri kesilmektedir.

Sendikalar da araştırma görevlilerinin ifade edildiği şekilde kadrolarını kaybetmelerine tepki göstermekte, yaptıkları basın açıklamalarıyla araştırma görevlilerine destek verdiklerini ifade etmektedirler. Sendika yetkililerinin de 50/d kadrosunda görev yapmanın akademi için büyük bir problem olduğu ve acilen çözülmesi gerektiği yönündeki açıklamalarına da basında sıklıkla rastlanmaktadır. Ayrıca yakın tarihte kurulan ve sendikal örgütlenme bakımından akademik personelin sorunlarını hedef aldığını belirten sendika, 50/d kapsamında çalışan araştırma görevlilerinin güvencesiz çalışarak büyük problemler yaşadığını ve bu kişilerin doktora süreci içerisinde kadrolarını kaybetmeden 33/a kapsamına geçirilmeleri gerektiğini belirten bir basın açıklaması yapmıştır. Bu durumun araştırma görevlilerinin bilimsel faaliyetlerini yürütmesine engel teşkil ettiğini ifade eden açıklama 50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin belli kriterler koyularak 33/a kapsamına geçirilmesi talebini

¹Konuya ilişkin paylaşımların tamamı için bk. <https://twitter.com/VahdetOzkocak>; <https://twitter.com/ogedernek>; <https://twitter.com/50dsorunu> (Son Erişim Tarihi: 13.11.2014).

iletmektedir.² Siyasi partiler tarafından da 50/d kadrosunda çalışan araştırma görevlilerinin güvencesizlikle karşı karşıya oldukları ifade edilerek yıllardır kanun teklifleri hazırlanmakta ve meclise sunulmaktadır. Tarih sırasıyla MHP Manisa Milletvekili Erkan Akçay, BDP İstanbul Milletvekili Sebahat Tuncel ve CHP İzmir Milletvekili Oğuz Oyan'ın Milli Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu'na sundukları bu metinlerde; üniversitelerde araştırma görevlilerinin atanması bakımından ikili bir uygulama yürütüldüğü, araştırma görevlilerinin doktora eğitimleri sonrasında işsiz kaldığı ve bu kapsamda görev yapan personelin güvencelerinin olmaması sebebiyle yıldırma ve bezdirmeye sıklıkla maruz kaldıkları ifade edilmiş ve 2547 sayılı Kanunun 50/d maddesinin yeniden düzenlenmesi teklif edilmiştir. Ancak söz konusu kanun tekliflerinin “Komisyonda” olarak belirtilen durumlarında henüz bir değişiklik yapılmamıştır.³

Son günlerde bazı üniversitelerin de 50/d kadrosundaki araştırma görevlilerinin 33/a kadrosuna geçirilmesi için çalışmaları olduğu medyaya yansımaktadır. Üniversiteler, yerine getirilmesi gereken kriterler yayınlamakta ve bunları yerine getiren araştırma görevlisinin de başvuruda bulunarak geçiş yapabileceği ilan edilmektedir. Ancak bu durumun herkes için eşit işlemediği de sosyal medyada dile getirilmektedir. Araştırma görevlileri söz konusu kriterleri yerine getirdiklerini fakat yine de 33/a kadrosuna alınmadıklarını belirterek, YÖK ve üniversitelerinin önünde eylem yapmakta, gazetelere ulaştırdıkları yazılarda bilimi tercih ettikleri için cezalandırıldıklarını ifade etmektedirler.⁴

Güvencesiz bir biçimde çalışıyor olmak kişinin işini kaybetmesi tehlikesiyle karşı karşıya kalması durumundan çok daha fazlasını ortaya çıkarmaktadır. Zira aldığı eğitimle araştırma görevlisi kendi gelişimini sağlamanın, emeğine vasıf kazandırmanın yanı sıra çalışmasını yürüttüğü alan için de bilimsel bir birikim sağlama aracıdır. Ancak kişinin işinin devamlılığı konusunda maruz kaldığı bir tehlike söz konusuysa, bunun çalışanın hem sosyal hem de çalışma yaşamına ne türden bir etkisi olacağı sorulması

²ÖGESEN, 50/d Maddesi Geçiş Raporu.

³2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifleri.

⁴[http://ilerihaber.org/ituden-sonra-ytu-de-asistan-kiyimina-basladi/5139/;](http://ilerihaber.org/ituden-sonra-ytu-de-asistan-kiyimina-basladi/5139/)

<http://www.bianet.org/bianet/emek/159293-ise-iade-karari-uygulanmayan-asistan-rektorluk-onunde-eylemde>.

gereken önemli bir sorudur. Öte yandan söz konusu güvencesizlik durumunun etkilerinin tespiti konuyu bütünlüğüyle açıklamaya yetmemektedir. Nitekim güvencesiz bir şekilde çalışan araştırma görevlileri mevcut işlerini bırakıp gitmemekte, hatta sürdürmek için çaba harcamaktadır. Bu çabanın amacı bulunulan konumu korumak ya da daha güvenceli bir alana geçmeye çalışmak olabilmektedir. Amaç ne olursa olsun, kişi güvencesiz durumdaki işini sürdürmekteyse bu güvencesiz durumla başa çıkmak adına belli stratejiler kullanıyor demektir. Bu çalışma, araştırma görevlilerinin güvencesiz çalışma durumlarının ortaya çıkardığı iş güvencesizliği ve bu belirsizlikle nasıl mücadele ettiklerinin anlaşılması ve yorumlanmasıyla ilgilenmektedir.

Bu amacı gerçekleştirmek, güvencesiz çalışmayla diğer sektörlere nazaran çok daha yeni tanışmış olan hizmet sektörüne dâhil olan ve akademik personelin içinde bulundukları durumu anlamak bakımından önem taşımaktadır. Öte yandan iş güvencesizliğine ilişkin literatürde de güvencesizliğin yeni biçimlerini araştıran çalışmaların eksikliği göze çarpmaktadır. Türkiye’de yapılan araştırmaların çoğunlukla iş güvencesizliğinin çalışanın psikolojisi ve fiziksel sağlığı üzerindeki etkilerine yöneldiği görülmektedir (Sümer vd., 2013; Zeytinoğlu, 2012; Burgard, 2009). Ayrıca literatürün büyük bir kısmını da güvencesiz çalışmayı “iş güvencesi” kavramıyla ayrıntılı bir biçimde ele alan hukuk disiplinine ait çalışmalar oluşturmaktadır. Bu çalışmalar daha çok 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesine dayanan ve işçinin işini güvence altına almak maksadıyla işverenin yetkilerinin düzenlenmesini içeren meseleyi hukuki bir zemin üzerinden anlatan çalışmalardır (Süzek, 2012; Centel, 2013; Akyiğit, 2007). Dolayısıyla güvencesiz çalışma ve bu durumun ortaya çıkardığı iş güvencesizliğinin sosyolojik etkilerinin tespit edilmesi, çalışanların bu etkilerle nasıl başa çıktığının araştırılması bir gerekliliktir. Nitekim çalışanlar yalnızca hayatları işten ibaret insanlar değil, aynı zamanda toplum içerisinde yaşamlarını çeşitli rollerle sürdüren bireylerdir. En önemlisi de Giddens’in de belirttiği üzere, yapılan iş ve işin niteliği kişinin hayatında en çok yer tutan etkinliklerden biridir ve çağdaş toplumlarda iş sahibi olmak hem özgüvenin sağlanması hem de toplumsal hayatı sağlıklı bir biçimde kurgulamak bakımından önem taşımaktadır (Giddens, 2006, s. 373). Bu nedenle kişinin işinin niteliğinin, güvencesiz oluşunun onun toplumsal yaşamını nasıl etkilediği irdelenmesi gereken önemli bir konudur. Nitekim iş güvencesizliği alanındaki çalışmalarıyla bilinen Sverke, Hellgren ve Naswall da güvencesizliğin çalışanın sosyal

yaşamı üzerindeki etkilerinin araştırılması gereken önemli bir konu olduğuna vurgu yapmaktadır (2006, s. 14). Ayrıca güvencesizliğin etkilerinin nasıl azaltıldığı/azaltılabileceği konusunda da daha çok araştırmaya ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedirler (2006, s. 22).

1.2. TÜRKİYE'DE İSTİHDAM PİYASASININ DURUMU

Yeni kapitalizmin içerisinde emeği doğru bir şekilde konumlandırmak adına istihdam piyasasının durumuna göz atmak gerekir. Dünya genelinde 2007 yılında başlayan ve bütün ülkeleri az veya çok etkileyen iktisadi krizin en önemli etki alanlarından birisi şüphesiz ki, istihdam piyasası olmuştur. Öyle ki 2009 yılında işsizlik oranı öncesindeki on yılın en yüksek değerlerine ulaşmış ve yüzde 14 seviyesine çıkmıştır. 2010 yılı için de kriz sonrası olumlu bir çizgi izleniyormuş gibi görünse de 2012'den itibaren işsiz sayısı ve işsizlik oranı artış göstermiştir.

2013 yılı verilerine göre, Türkiye'de 28 milyon 271 bin kişilik işgücüne karşılık 25 milyon 524 bin kişilik istihdam edilen ve 2 milyon 747 bin işsiz olduğu görülmektedir. TÜİK'in açıkladığı en son veri olarak 2014 Ağustos ayında Türkiye'de 15 yaş ve daha yukarı yaştaki nüfus 57 milyon 98 bin kişidir. Bu nüfusta bulunan 29 milyon 257 bin kişilik işgücünün 26 milyon 313 binini istihdam edilenler oluştururken, 2 milyon 944 bin kişi işsiz olarak belirtilmiştir. 27 milyon 841 kişilik bir nüfusun ise Türkiye'de işgücüne dahil olmadığı belirtilmektedir.⁵ Aynı tarihte TÜİK tarafından yayınlanan verilere göre yüksek öğretim mezunlarının işgücüne katılma oranı yüzde 78.9, istihdam oranı⁶ yüzde 68.8, işsizlik oranı ise yüzde 12.8'dir. Sektörlere göre dağılımda ise istihdam edilenlerin yüzde 22.1'i tarım, yüzde 20'si sanayi, yüzde 7.5'i inşaat sektöründe istihdam edilirken yüzde 50.5 gibi büyük bir kesimin hizmetler sektöründe istihdam edildiği ifade edilmiştir.⁷

İstihdam piyasasının durumuna bir de eğitim düzeyi açısından bakılmalıdır. Nitekim eğitim Türkiye'de istihdam olanaklarının ön şartı olarak görülmektedir. Bu doğrultuda

⁵TÜİK, Nüfusun İşgücü Durumu, Ağustos 2014.

⁶İstihdam oranı, bir ekonomide belli bir dönemde istihdam edilen işgücü miktarının toplam işgücüne oranını ifade etmektedir.

⁷TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, Tablo-3: Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu, Ağustos 2014.

İŞKUR istihdam uzmanları tarafından yapılan bir araştırmada⁸ eğitim seviyesi ile istihdam arasındaki ilişki pozitif olarak sunulmakta ve yüksekokul-fakülte düzeyinde eğitim almış kişilerin büyük oranlarda (yüzde 84) hizmet sektöründe istihdam edildikleri belirtilmektedir. Aynı araştırmanın 2013 Mayıs dönemi verilerine göre Türkiye’de çalışma çağındaki nüfus 55 milyon 485 bin kişidir. Bu nüfusun yüzde 10,4’ünü okuryazar olmayan kesim oluştururken, yüzde 39,4’ünü ise lise altı, yüzde 17,9’unu ise lise düzeyi eğitim seviyesine sahip kişiler oluşturmaktadır. Bu nüfusun yüzde 11,7’si ise yükseköğretim düzeyi eğitime sahiptir.⁹ İşgücüne katılma oranlarına bakıldığında da okuryazar olmayanlar yüzde 21,6; lise altı eğitime sahip olanlar yüzde 48,7; lise düzeyinde eğitim almış olanlar yüzde 54,6 oranlarında işgücüne katılım sağlamaktadır. Yükseköğretim düzeyinde eğitim almış kişilerin işgücüne katılma oranı ise diğer eğitim düzeylerinden farklı olarak yüzde 80,8 seviyesindedir. Aynı seyir istihdam oranlarında da göze çarpmaktadır. Burada da yükseköğretim seviyesinde eğitim almış kişiler yüzde 73,8 seviyesiyle en fazla istihdam edilen grup olarak görünmektedir.

Kamu istihdamına ilişkin verilere bakıldığında ise 2014 yılının üçüncü döneminde toplam kamu istihdamı 2013 yılının aynı dönemine göre yüzde 3.7 oranında artarak 3 milyon 420 bin kişiye ulaşmıştır. Kamu sektörü istihdamına ilişkin verilerde YÖK, üniversiteler ve ileri teknoloji enstitülerinde 213 bin 221 kadrolu personel, 4.026 sözleşmeli personel, 977 geçici personel çalıştığı görülmektedir.¹⁰ Yükseköğretim Kurumu’nun Kasım 2014’teki verilerine göre, devlet üniversitelerinde 41076, vakıf üniversitelerinde 2870 araştırma görevlisi istihdam edilmiş durumdadır.¹¹ Ancak 2014 yılında mevcut araştırma görevlisi kadrolarının kaç adedinin 50/d kaç adedinin 33/a kapsamında bulunduğu dair bir veri elde edilememiştir. Koçak ve Gezgüç’ün 2010 yılında yaptıkları bir araştırmada 2009 verilerine göre Türkiye’de 50/d statüsünde görev yapan kişilerin altı bin kişi olduğu 2009 yılında verilen bir kanun teklifine atıfta bulunularak ifade edilmiştir.¹²

⁸ İŞKUR Türkiye İşgücü Piyasası Analizi (2013 - I. Dönem) s. 39.

⁹ Bu nüfus istihdam edilmeye hazır, aktif olarak iş arayan kesimi ifade etmektedir.

¹⁰ TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, Tablo-6: Kamu İstihdamına İlişkin Veriler, Ağustos 2014.

¹¹ YÖK Devlet Üniversiteleri Öğretim Elemanı Dağılımı.

¹² Çalışmada anılan 13.07.2009 tarihli kanun teklifi Türkiye Büyük Millet Meclisi kaynaklarında erişilebilir durumda değildir. Söz konusu kanun teklifinin sahibi İzmir Milletvekili Oğuz Oyan’ın aynı konuda 06.12.2011 tarihli bir kanun teklifine erişilmiştir. Orada da 50/d kapsamında çalışan araştırma

Ancak yükseköğretim mezunlarının emek piyasasında istihdam ediliş imkânları bakımından eşit fırsatlara sahip olduğunu söylemek yanlış olacaktır. Aldıkları yükseköğretim ile bazı bölümlerden mezun kişiler piyasada daha kolay istihdam edilebilmekteyken, bazıları daha zor piyasaya girebilmektedir. Bu durum TÜİK'in mezun olunan bölüme göre istihdam ve işsizlik oranlarına dair verilerinde de görülmektedir. Nitekim TÜİK verilerine göre, işletme bölümü mezunlarının yüzde 16.8'i, sanat mezunlarının yüzde 15.9'u ve yaşam bilimleri mezunlarının yüzde 14.5'i işsizlik sorunu yaşamaktadır. Bu bölümlerin işsizlik oranları yükseköğretim mezunlarının genel işsizlik oranlarının üzerindedir. Diğer taraftan ise hukuk mezunlarının yüzde 6, mühendislik işlerinin de yüzde 8.4 ile genel işsizlik oranlarının gerisinde kaldığı görülmektedir.¹³

1.3. ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ

Araştırma görevlileri, yukarıda da belirtildiği üzere, yükseköğretim seviyesinde eğitime sahip, hizmet sektöründe istihdam edilen akademik personel olarak tarif edilen bir sınıfta bulunmaktadır. Araştırma görevlileri Türk kamu personel sistemi içerisinde yer alan kamu kurum ve kuruluşlarından üniversiteler ve ileri teknoloji enstitülerinin bünyesinde yer alan görevlilerdir. Kamu görevlisi sıfatını taşımaları itibariyle sorumlulukları ve hakları en temelde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile düzenlenmiştir. Ancak kamu personel sistemi kamu çalışanlarını memurlar ve diğer kamu çalışanları olmak üzere iki ana kümeye ayırmaktadır. Akademisyenler, silahlı kuvvetler mensupları, yargı personeli, KİT personeli gibi çalışanlar bir yandan 657 sayılı yasaya tabi iken diğer yandan kendi özel yasalarına tabi olarak istihdam edilmektedirler. Bu doğrultuda akademik personelin öğretim üye ve elemanlarının aylık, ödenek ve diğer özlük hakları 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ile düzenlenmektedir. Yükseköğretim Personel Kanunu'nun amacı yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim üye ve elemanı tanımına giren personeli

görevlisi sayısı altı bin olarak zikredilmiştir. Kanun teklifine erişmek için bk. <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/2/2-0198.pdf>

¹³<http://www.egitimajansi.com/haber/hangi-bolumde-ne-kadar-universiteli-issiz-var-haberi-33994h.html>
<http://www.egitimajansi.com/haber/cagin-belasi-issizlik-haberi-34042h.html>;
<http://www.dunya.com/557-bin-universite-mezunu-issiz-kaldi-221407h.htm>

sınıflandırmak, aylıklarını, ek göstergelerini, derece yükseltilmesi ve kademe ilerlemesini düzenlemek, sosyal haklardan yararlanma biçimini, emekli ve yabancı öğretim üyelerinin sözleşmeli olarak çalıştırılma usul ve esaslarını belirlemektir. Söz konusu kanunun 3. maddesi öğretim üye ve elemanlarını aşağıdaki şekilde sınıflandırmıştır.

A. Öğretim Üyeleri Sınıfı: Bu sınıf profesörler, doçentler ve yardımcı doçentlerden oluşur.

B. Öğretim Görevlileri ve Okutmanlar Sınıfı: Bu sınıf öğretim görevlileri ve okutmanlardan oluşur.

C. Öğretim Yardımcıları Sınıfı: Bu sınıf araştırma görevlileri ile uzman, çevirici, eğitim-öğretim planlamacılarından oluşur.

Öğretim görevlileri, okutmanlar ve öğretim yardımcıları sınıfında yer alan personelin kadro dereceleri 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uyarınca öğrenimlerinin niteliğine ve süresine göre tespit edilecek kazanılmış hak aylık derece ve kademelerine iki derece eklenmek suretiyle belirlenmektedir.

Ancak 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu yükseköğretim kurumlarında çalışan personelin tümünün atanma ölçütlerini, sahip oldukları birtakım hakları, ayrıcalıkları, ödev ve sorumlulukları tam anlamıyla düzenlememektedir. Söz konusu kanuna paralel olarak ve daha ayrıntılı bir biçimde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu öğretim üye ve elemanlarının atanma ölçüt ve sürelerini, çalışma ve görevlendirme esaslarını düzenlemektedir. Bu kanunun 33. maddesinde öğretim yardımcıları sınıfı ayrıntılı olarak açıklanmış, araştırma görevlilerinin atanma usulü ve görevleri tanımlanmıştır. Buna göre, araştırma görevlileri yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır. Bunlar ilgili anabilim dalı veya ana sanat dalı başkanlarının önerisi, bölüm başkanı, dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süreyle atanırlar, atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Aynı usulle atamaları yenilenebilir. Öte yandan aynı kanunda yer alan 50nci maddenin d fıkrası (50/d) ise araştırma görevlisi olarak atanmanın farklı bir şeklini ifade

etmektedir. Söz konusu maddeye göre, “Lisansüstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi her defasında bir yıl için olmak üzere öğretim yardımcılığı kadrolarından birine de atanabilirler.” Bu grupta bulunan araştırma görevlilerinin hak ve yükümlülükleri ise “Lisansüstü Öğrenim Görenlerden Öğretim Yardımcısı Kadrolarına Atanacakların Hak ve Yükümlülükleri ile Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinin Giriş Sınavları Hakkında Yönetmelik” ile belirlenmiştir.

Yükseköğretim Kanunu’nda hüküm bulunmayan hallerde ise üniversite öğretim üye ve elemanları da 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabidirler. Böylece bir yönüyle akademik personel olarak isimlendirebileceğimiz öğretim üye ve elemanları da devlet memuru olarak nitelenebilir. Söz konusu sınıfa tabi olmaları vesilesiyle de devlet memurları ile benzer ödev ve sorumluluklara sahipken, onlara tanınan birtakım hak ve ayrıcalıklardan da yararlanabilmektedirler. Devlet memurlarının temel yükümlülükleri 657 Sayılı Kanun’un “Ödev ve Sorumluluklar” başlığı altında düzenlenmişken, sahip oldukları haklar ise kanunun 3. bölümünde 17 ve 25. maddeler arasında “Genel Haklar” başlığı altında düzenlenmiştir. Akademik personelin de Yükseköğretim Kanunu’nda hüküm bulunmayan hallerde yararlanabilecekleri haklar; uygulamayı isteme hakkı, güvenlik, emeklilik, müracaat, şikâyet ve dava etme, sendika kurma, izin, isnat ve iftiralara karşı korunma, yargılanmadır.

Bu açıdan bakıldığında kısaca akademik personel olarak adlandırabileceğimiz öğretim üye ve elemanlarından oluşan bu personelin hem 657, hem 2914, hem de 2547 sayılı kanunla korunan çeşitli hakları mevcuttur. Bu haklardan çalışma yaşamında büyük öneme sahip olan bir tanesi de güvenceli çalışma hakkıdır. Bilindiği gibi 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 98. maddesiyle “devlet memuru” olarak çalışan personelin çalışma güvencesini sağlamaktadır. Yani söz konusu kanuna göre devlet memuru sıfatıyla görev yapan kişi, herhangi bir disiplin suçu işlemediği müddetçe emekli olana dek görevini güvenceli bir şekilde sürdürebilmektedir. Bu doğrultuda 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu’nda çalışanın güvencesine ilişkin bir hüküm bulunmaması dolayısıyla akademik personelin de çalışma güvencesi bakımından 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabi olduğu söylenebilir. Yani kanunlarla ilişkilendirildiğinde akademik personelin de güvenceli bir çalışma yaşamına sahip olduğu ve herhangi bir disiplin suçu işlemediği müddetçe görevini

sürdürebileceği anlaşılmaktadır. Ancak bu durum tüm akademik personel açısından söz konusu değildir. Öğretim yardımcıları sınıfına mensup bulunan araştırma görevlilerinden 2547 sayılı kanunun 50/d maddesi uyarınca atanmalar için farklı bir süreç işlemektedir.

İlk olarak söz konusu kanunun 50/d maddesinin içeriği bu usulle istihdam edilen araştırma görevlileri için farklı bir sürecin işlediğinin işaretini vermektedir. Bu maddeye göre, “Lisansüstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi her defasında bir yıl için olmak üzere öğretim yardımcılığı kadrolarından birine de atanabilirler.” Bu madde esasen yalnızca öğrencilik statüsüne sahip kişilere araştırma görevlisi olarak istihdam edilmenin yolunu açmaktadır. Ancak maddede sözü edilen “her defasında bir yıl için olmak üzere” ve “atanabilirler” ifadeleri bu istihdamın süreksizliğine işaret etmektedir. Öte yandan bu maddeye göre araştırma görevliliğine atanma lisansüstü öğrencilik statüsünün mevcudiyetine bağlı olması dolayısıyla öğrencilik durumunun 2547 sayılı kanunun 44/c maddesi uyarınca¹⁴ sona ermesi durumunda araştırma görevlisinin de kadrosu ile ilişkisi kesilmektedir. Ayrıca yönetmeliğin 10. maddesi uyarınca “Öğretim yardımcılığı kadrolarına atanmış yüksek lisans, doktora, sanatta yeterlik ve tıpta uzmanlık öğrenimlerini başarıyla tamamlayarak yüksek lisans, doktora, sanatta yeterlik diploması veya tıpta uzmanlık belgesi alanların kadroları ile ilişkileri kendiliğinden kesilir.” Bu madde başarı ile mezuniyet halinin de atanmayı sona erdirdiği anlaşılmaktadır.

Görüldüğü gibi kanunlar ve yönetmelikler kişilerin istihdam ediliş biçimlerini, istihdamın ne gibi şartlar gerektirdiğini, bu şartların taşınmadığı durumlarda söz konusu istihdam şeklinin nasıl sonlanacağını ayrıntılı bir biçimde açıklamakta ve gerekçelendirmektedir. Fakat bu gerekçeler sebebi ne olursa olsun mevcut durumun herkes için farklı türden bir güvencesizlik yarattığı gerçeğini değiştirmemektedir. Öte yandan kanunun mutlak biçimde ifade ettiği ve koyduğu kurallar ve uygulamaların gerçek hayata tezahürü bu ifade kadar kolay gerçekleşmemektedir. Mekanik bir biçimde gerçekleşen uygulamaların bu durumda bulunan bireylerin hayatları üzerindeki etkileri

¹⁴Söz konusu maddeye göre, “... yüksek lisans programını azami üç yıl, doktora programını ise azami altı yıl içerisinde başarı ile tamamlayarak mezun olamayanlar öğrenim ücretlerini ödemek koşuluyla öğrenimlerine devam etmek için kayıt yaptırabilirler. Bu durumda ders ve sınavlara katılma ve tez hazırlama haricinde öğrencilere tanınan diğer haklardan yararlandırılmaksızın öğrencilik statüleri devam eder.”

önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Hatta ortaya çıkan bu güvencesizlik sorununa farklı bir biçimde yaklaşım geliştirip, ayrıntılı bir irdelemeye girişmek gereklidir. Zira güvencesiz çalışma ya da iş güvencesi denilince en başta akla gelen 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalışan işçilerin durumu olmaktadır. Kanunun 18. maddesi gereğince otuzdan fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi olarak çalışan ve altı aydan fazla kıdemi olan işçiler belli konumdaki işveren vekili olmamaları halinde iş güvencesine sahiptir. Bu işçilerin sözleşmesi ancak işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılarak feshedilebilir. İşçi sözleşmenin feshinden sonraki 30 gün içerisinde işe iade davası açma hakkına sahiptir. Görüldüğü gibi “iş güvencesi” esas olarak İş Kanunu'nda düzenlenmiş ve belli şartları taşıyan işçilere sağlanmış bir kavramdır. Oysaki akademik personelin istihdamı hakkındaki düzenlemelere baktığımızda güvencesiz çalışmanın farklı bir biçimini 50/d maddesi kapsamındaki görevlilerin de yaşadığı açık bir biçimde görülmektedir. Ancak bu kapsamda çalışan araştırma görevlerinin kadrolarını kaybetmeleri halinde başvuruları gereken kanuni bir yol belirlenmemiştir. Bu noktada birbirinden farklı durumlar ortaya çıkmaktadır.

Söz konusu durumlardan ilki, bir araştırma görevlisinin yaşadığı güvencesizliğin fabrikada çalışan bir işçinin güvencesizliğiyle aynı şey olmadığıdır. Araştırma görevlisi kadrosunda çalışan kamu personelinin güvencesiz oluşu esas olarak “sıra dışı” diye tabir edilebilecek bir durumu ortaya çıkarmaktadır. Genel olarak “devlet memuru” statüsünde bulunan bir kişinin zaten çalışma güvencesine sahip olduğu bilinmektedir.¹⁵ Ancak 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 33/a maddesi uyarınca ataması yapılan araştırma görevlileri için aynı durum söz konusu değildir. Bu personel de 50/d kapsamında atananlarla aynı statüye sahiptir, ancak kanunun 33/a maddesine tabi olarak atandıkları için lisansüstü eğitimlerini tamamlamaları ya da başarısızlık durumları kadroları ile ilişkileri kesilmesi sonucunu doğurmaz. Görüldüğü gibi 50/d maddesi kanunda da uygulamada da istisnai bir durum oluşturmaktadır.

¹⁵Devlet memuru kadrosunda görev yapan personelin yüz kızartıcı diye tabir edilen suçlardan herhangi birini işlemediği takdirde görevlerine son verilmez. Memuriyete son verilebilecek haller için bk. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, md. 98.

İkinci durum ise karşımıza emeğin vasfı ile hareketliliği arasındaki meseleyi getirmektedir. Vasıfsız emek piyasada hızlı bir şekilde hareket etme kabiliyetine sahiptir. Ancak sahip olunan emeğin niteliği arttıkça bu durum piyasaya sadece emek ve istihdam olarak bakmayı engellemektedir. Bu durum, istihdam piyasasında belli vasa sahip personelin ve belli istihdam olanaklarının niceliksel olarak eşit olmasıyla çözümlenebilecek kolay bir durum olmanın ötesindedir. Bunun yanında emeğine vasıf kazandırabileceği bir noktada olmak da oldukça önemlidir. Bu doğrultuda “araştırma görevlisi” kadrosunun lisans düzeyinde eğitimle edinilebilecek bir kadrodan daha yüksek bir vasıf taşıdığı düşünüldüğünde, emeğin bir yerde bulunuşunun sadece çalışılacak bir işin var olup olmamasıyla ilgili bir durum olmadığı ortaya çıkmaktadır.

Öte yandan vasıflı emek için istihdam piyasası bir başka yanıla da önem taşımaktadır. Bu durum söz konusu istihdam alanının kişinin ihtiyaç duyduğu belli sosyo-kültürel ihtiyaçları karşılamasıyla ilişkilidir. Bu emeğini başka bir bölgede/alanda/coğrafyada “güvenceli” olarak konumlandırabilecek bireyin “güvencesiz” bir istihdamı tercih etmesinin bir sebebidir. Örneğin, A üniversitesinde 33/a olarak anılan “güvenceli” bir kadro yerine B üniversitesindeki 50/d kapsamındaki kadroyu tercih eden kişi, B üniversitesinin kendisinin emeğine vasıf kazandırma sürecindeki niteliksel etkisi sebebiyle hem de söz konusu üniversitenin bulunduğu şehir, o şehirde elde edebileceği farklı türden fırsatlar ve üniversitenin sahip olduğu itibar etkisiyle bir tercihte bulunmaktadır. Fakat bu durum iş yaşamının dışına çıkıp toplumsal hayatın kurgulanışı meselesine ulaştığında yalnızca potansiyel olarak ayrılma olarak sonuçlanabilecek bir işte istihdam edilmiş olmanın ötesinde bir sonuç doğurmaktadır. Bu noktada uzun soluklu işler olan bilimsel araştırmaları yapmaları temel olan araştırma görevlilerinin bu sonuçla karşılaşacaklarının bilincinde olarak toplumsal yaşamda var oluşlarını nasıl kurguladıklarının anlaşılması önem taşımaktadır. Bu çalışmayla anlaşılacak istenilen husus da esas olarak budur. Araştırma görevlisi olarak görev yapan bireyler uzun süreli bir çalışma yaşamından sonra iş yaşamlarıyla ilgili bir belirsizlik ile karşılaşmakta ve bununla başa çıkmaya çalışmaktadır. Bu çalışma konu itibarıyla araştırma görevlilerinin çalışma yaşamları içerisinde ilişkilerini nasıl kurguladıkları, güvencesizliğin kurumsal yapı içerisindeki ilişkilere ne şekilde etki ettiği, güvencesiz çalışma biçiminin ve bunun yarattığı gerilimin sosyal yaşamın kurgulanışına, iktisadi tercihlere, psikolojik ve fiziksel sağlığa nasıl etki ettiğinin anlaşılması üzerine temellenmektedir.

2.BÖLÜM

GÜVENCESİZ ÇALIŞMA

2.1. GÜVENCESİZ ÇALIŞMA

Dünya genelinde yaşamını emek gücünü satarak sürdürenlerin işsizlikten sonraki en büyük sorunu güvencesizliktir. Çalışma gücünü bir işverene satarak gelir elde etmek, ücretli iş ilişkisi denilen kavramın en yalın tanımını oluşturmaktadır. İstihdam ise sözlük anlamı temel alındığında “işlendirme” ya da “işe yerleştirme” olarak tanımlanmaktadır. İstihdam, kavram olarak, “çalışma” kavramına göre daha geniş bir içeriğe sahiptir. Hali hazırdaki işte çalışmaya devam edip etmeme, alınan ücretlerin yeterli olup olmaması, sendikal haklar ve işçinin emek sürecini ne derece kontrol edebildiği gibi faktörleri de içine alan geniş bir kavramdır (Savul, 2012, s.119).

Güvencesizliğe ilişkin tartışmalar doğrultusunda güvencesiz çalışmanın birden fazla tanımı yapılmıştır. Bu tanımlar içerik itibarıyla ya hukuki bir kavram olan iş güvencesine ya da güvencesizliğin psikolojik boyutuna atıfta bulunan iş güvencesizliği kavramına ilişkin yapılmıştır.

Güvencesiz çalışma kavramının 1930’larda büyük buhran ile başlayan, 1970’lerin ortalarında büyük oranda iş kaybıyla sonuçlanan uzun iktisadi gerileme sürecinin sonucunda ortaya çıktığı düşünülmektedir (Greenhalg ve Rosenblatt, 1984, s. 438). Diğer yandan bu durumun değişen sınıfsal yapı ile ilişkilendirilmesi ise kaçınılmaz olmuştur. Mal üretimine dayalı ekonomiden, hizmet sektörünün yoğunluğuna doğru olan akışın, temel sınıfsal teknolojinin kullanımından yüksek teknolojiye doğru bir atılımın birçok insanın mevcut işlerinin (mesleklerinin) istikrarına olan inancı değiştirdiği bir döneme geçilmesi de söz konusudur.

Şekillendiği toplumsal koşullar bakımından hemfikir olunan güvencesiz çalışma kavramı, tanımlanması bakımından bir çeşitliliğe sahiptir. Fakat bu çeşitlilik dağınık bir tanımlar topluluğu yerine iki ana eksen etrafında yoğunlaşmaktadır. Bunun temeli esasen literatürde güvencesiz çalışmayı kavramlaştırmak adına yapılan öznel-nesnel boyutlarının ayırımından kaynaklanmaktadır. Bu kategoriler güvencesizliğin niteliksel

olarak kaynağını ayırt etmeye yaramaktadır ve içinde bulunulan durumu tespit etme açısından önemli rol oynamaktadırlar.

Bu iki değişik boyuttan öznel boyut, işlerini kaybetme korkusu ile işlerinin devamlılığı konusundaki kaygı durumlarına atıfta bulunan ve bir güvenlik durumunu işaret etmektedir. Literatürde de iş güvencesizliği olarak anılmaktadır. Diğer ise bireyin hissiyatının dışına çıkan geçici, kayıt dışı ve kısmi süreli istihdam ilişkisi içerisinde bulunan çalışanların durumunu ifade eden nesnel boyuttur. Bu boyutu ise literatürde eğreti çalışma, standart dışı çalışma olarak ifade edilmektedir (De Witte ve Naswall, 2003, s. 150). Yani güvencesiz çalışma çalışılan işle ilgili dışsal tehditleri ifade ederken, iş güvencesizliği bu dışsal tehditlerle ilişkili olarak bir güvencesizlik hissiyatı oluşturması durumunu ifade etmektedir. Ancak bu iki güvencesizlik durumu da birbirleriyle yakın ilişki içerisindedirler. İş güvencesizliğinin, güvencesiz çalışma söz konusu olmadığında pek görülme olasılığı olmasa da, daha fazla stres yaratma potansiyeline sahiptir. Taşeron devretme veya özelleştirme söz konusu olduğunda, güvencesizlik durumu daha çok dışsal bir niteliğe bürünerek güvencesiz çalışma durumuna denk düşmektedir (Ferrie vd., 2001, s. 38).

2.1.1. Güvencesizliğin Öznel Boyutu

Oluşumu itibariyle bir “emniyette olma” durumuna atıfta bulunan “güvence” kavramının köklerinin bir noktada Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki “güven” ihtiyacı ile bir temasının söz konusu olduğu da fark edilmektedir. Bu temasın Maslow’un “*safety*” ve “*security*” kavramlarını birbirlerine alternatif olarak kullanmasından ileri gelmektedir. Nitekim Maslow’a göre emniyette olma (*safety*); “tehlikeden uzakta olma (*security*), istikrar (*stability*), bağımlılık (*dependency*), koruma (*protection*), korkulacak bir halde olmama (*freedom from fear*)” olarak tanımlanmaktadır. Bunun yanında Blatz (1966) ise “*safety*” ve “*security*” arasında bir zıtlık kurgular. Güvenceyi (*security*) özgürlük yönünden görür ve güvenliğin (*safety*) karşısı olarak tarif eder. Bireyin fizyolojik ihtiyaçlarından sonra güvenlik ihtiyaçlarının giderilmesi gerekir ve bunlar temel ihtiyaçlardır. Kendini gerçekleştirme, başarılı olma

gibi ihtiyaçların giderilebilmesi ancak alt düzeydeki temel ihtiyaçların giderilebilmesine bağlıdır (1954, s. 39; Yüksel, 2005, s.294).

Tüm bu kavramsal çeşitliğin arasında güvenceyi teorik olarak şekillendiren üç ana hat bulunmaktadır. Bu hat Maslow’un yanı sıra Herzberg ve Super tarafından çizilmiştir. Esasen Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinde sözünü ettiği güven, yönetsel bağlamda kullanılabilir bulunmamıştır. Ancak kendisi bunun mümkün olduğundan söz etmiştir: “Yaygın olarak kadrolu ve korumalı bir işin tercihinde güvence ihtiyacının dışavurumunu görebiliriz” (1954, s. 87). Literatürde görgül olmaktan ziyade normatif olması sebebiyle çok taraftar bulamayan Maslow’un güvence konusundaki “*A study of perceived need satisfaction in bottom and management jobs*” (1961) adlı çalışmasında operasyonelleştiren (ölçülebilir hale getiren) Porter ise aslında güvence kavramını “çalışma hayatı” düzlemine pratik olarak çeken kişi olmuştur. Diğerleri ise Porter’ın bu çalışmasını genişleterek içerisine bireyin kişisel yaşamı, yeteneklerin değer kaybetmesi gibi değişkenleri katmışlardır (Mitchell ve Moudgill, 1976, s.335-338).

Literatürün bir yönünü ise farklı bir yaklaşım sergileyen Herzberg’in çift etken teorisi oluşturmaktadır. Maslow’un güvenceyi motive edici bir etken olarak görmesinin aksine Herzberg güvenceyi “koruyucu hijyen etkenler” adını verdiği (ücret ve çalışma koşulları gibi) faktörler arasında değerlendirmiş ve güvenceli çalışmanın iş tatmini üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Herzberg’in çift etken teorisine göre birinci etken grubunun yokluğu çalışanları kötümserliğe itip tatminsizliğe yol açmaktadır. İkinci grup ise güdüleyici etkenlerdir. Bu etkenlerin varlığı personeli güdülemekte ve başarılı olmaya teşvik etmektedir. İş güvencesini ise “ya aynı firma bünyesinde ya da aynı iş ya da meslekte aralıksız istihdam” olarak tanımlayan Herzberg güvenceli çalışıyor olmanın da bir “hijyen” (güdüleyici) etken olduğunu ifade etmektedir (Ertürk, 2013, s. 169; Küçük, 2007, s. 77).

Super ise güvenceyi “... başat ihtiyaçlardan biri ve çalışmanın temel nedeni” olarak tanımlamıştır. Bu kurguyu mesleki gelişme teorisiyle ilişkilendirmiştir. Güvenceye atfedilen öznel anlamın çeşitlilik arz ettiğini fakat iş güvencesinin temel bileşenlerinin daima aynı olduğunu vurgulamıştır (1957, s. 13).

Güvence kavramını tanımlarken ortaya çıkan çeşitlilik güvencesizliği tanımlarken de karşımıza çıkmaktadır. Bu durumun söz konusu kavramların disiplinler arası bir yerde duruyor olmalarından kaynaklandığı muhtemeldir. Güvencesizliğin öznel boyutu literatürde iş güvencesizliği (job insecurity) kavramı ile anılmaktadır.

Greenhalg ve Rosenblatt (1984, s.438) iş güvencesizliğini, bireyin tehdit altındaki işinin devamlılığını sağlamadaki güçsüzlük durumu olarak tanımlarken; De Witte (1999, s.156) bireyin işine devam edip etmeyeceği konusundaki belirsizlik olarak tanımlamışlardır. Klandermans ve Vuuren (1999, s.147) ise iş güvencesizliğinin sadece ekonomik ve sosyal bir olgu değil, aynı zamanda kişilere özgü olarak değişik düzeylerde hissedilebilen bir risk olduğunu belirtmişlerdir.

İş güvencesizliği işsiz kalmaya yönelik nesnel tehdit algılarıyla yakından ilişkilidir. Bu olgu insanların gelecekte işlerine devam edip edemeyecekleri konusunda ciddi bir belirsizlik yaratarak önemli bir stres kaynağına dönüşmektedir. Dolayısıyla iş güvencesizliği algıları işsizliğin yarattığı bazı olumsuz sonuçlarla benzerlik göstererek, kişinin psikolojik ve fiziksel sağlığı ile aile ve iş hayatını bozucu bir rol oynamaktadır (De Witte, 1999,s.157-158).

İş güvencesizliğini tanımlama uğraşısı mevcudiyetini oluşturan şartları tespite yetmemektedir. Dolayısıyla bir iş güvencesizliği durumunun nasıl ortaya çıktığını belirlemek açısından temel olan bazı unsurlar bulunmaktadır. Örneğin, iradi bir eylem sonucunda ortaya çıkan durumun kişide kayıp hissini meydana getirmesine rağmen bir güvencesizliğe atıfta bulunması mümkün değildir. İş güvencesizliği sadece gayri iradi bir durumda vuku bulmaktadır. Kendisi dışında gelişen bir durumda, çalışanın yorumlaması gereken bazı temel veri kaynakları mevcuttur. Bunlardan bir tanesi kuruluşa ait bildiriler/tebliğlerdir. Bunlar tipik olarak kurumsal değişim sürecinde asgari düzeydedir, dolayısıyla çalışanlar tarafından gerçekçi değil, belagat olarak algılanma eğilimindedirler. Bir diğer veri kaynağını ise söylentiler oluşturmaktadır. Söylentiler güvence tehdidi olduğu, özellikle resmi bildirimlerin nadir olduğu zaman süresince bollaşırlar.

Tartışılan kavramın çok yönlü olması, bu kavramın bileşenlerine ayrılması işlemini zorlaştırmakta, evrensel bir değişkenini bulmayı ise engellemektedir. Fakat yine de

belirli kesitlerle iki temel boyutuna ulaşılmıştır. Bunlardan ilki “tehdidin şiddeti” diğeri ise “tehdide karşı koymadaki güçsüzlük” olarak belirlenmiştir (Greenhalg ve Rosenblatt, 1984, s. 440).

İlk boyut olan tehdidin şiddeti kapsama, potansiyel kaybın önemine ve öznel kayıpların ihtimaliyetine bağlıdır. Fakat burada çalışanlar arasında önemli ayırt edici özellikler söz konusudur. Bunlar; 1) öngörülen kaybın geçiciliği ya da kalıcılığı, 2) kayba neden olan eylemin işten çıkarılmaya (*layoff*) mı yoksa kovulmaya (*fire*) mı neden olacağı, 3) değişikliğin işin kendisinin kaybına mı yoksa belirli özelliklerinin kaybına mı neden olacağıdır.

İkinci boyutu oluşturan güçsüzlük hissi ise tehdidi şiddetlendirdiğinden, iş güvencesizliğinin çok önemli bir unsurudur. Güçsüzlük dört biçim alabilmektedir. Birinci biçimi korunma eksikliğidir. Sendikalar, kıdem sistemi ve hizmet akdi kişinin tehditlere karşı koymasını sağlayan korumanın biçimleridir. Güçsüzlük hissinin ortaya çıkmasında etkisi olan ikinci biçim ise belirsiz beklentilerdir. Örneğin, çalışan işinin devamlılığına ilişkin bir tehdit algılayabilir fakat işinin devamlılığını sağlayabilmesi için nasıl bir performans göstermesi gerektiğini bilmeyebilir. Yeterli performansın ne olduğuna ilişkin bir ölçütün olmaması belirsiz beklentilerin oluşmasında temel unsurdur.

Kuruluşun kültürü de çalışanın güçsüzlük hissini sürdürmesine neden olan bileşenlerden üçüncüsüdür. Kuruluşun hakkaniyete ilişkin sıkı normları, çalışanın kararlara katılma ya da başvuru hakkı yoksa çalışanın bu hissi pekişir.

Çalışanın güçsüzlüğünü etkileyen son bileşen ise kuruluşun çalışanları işten çıkarmasına ilişkin standart bir usulünün olmasına ilişkin inançlarıdır. Birçok çalışanın bu konudaki inançları gerçek politikaların bilgisinden, pratikteki çıkarımlarından ve diğer kuruluşların uygulamalarındaki gözlemlerinden ileri gelmektedir (Greenhalg ve Rosenblatt, 1984, s. 443).

Yukarıda tanımlanmaya çalışılan eksen çalışanın güçsüzlük durumuna ve bu durum sonucunda ortaya çıkan iş güvencesizliği hissiyatını açıklama niyetiyle oluşturulmuştur. Anlaşılacağı üzere bu çerçeve “iş güvencesizliği” kavramının anlaşılması için rehber

edindiğimiz iki kanattan biri olan güvencesizliğin öznel yanının (iş güvencesizliğinin) sınırlarını çizmektedir.

2.1.2. Güvencesizliğin Nesnel Boyutu

Güvencesizlik kavramı tanımlanırken çoğunlukla “tehdit algısı” “güçsüzlük durumu” gibi öznel ifadeler kullanılması bu kavramın yalnızca öznel bir boyuta sahip olduğu anlamına gelmemektedir. Nitekim bir kişide bir tehdit algısının oluşabilmesi için belirli koşulların mevcudiyeti gereklidir. Bu tehdidi hissettiren koşullar da esas olarak bireyin onları yorumlamasıyla bir algılayışa dönüşen, özünde objektif özellikler taşıyan, güvencesizliğin diğer kanadını oluşturan güvencesiz çalışmaya denk düşmektedir. İsimlendirilişinden de anlaşılacağı gibi bu kişinin algılaması ile ilgili bir durum yerine istihdam edilişi ile ilgili bir durumu ifade etmektedir. Literatürde güvencesizlik yerine birçok farklı kavram da kullanılmaktadır. Bunlar, standart dışı, kuralsız, korumasız, kırılgan, eğreti, geçici ve düzensiz istihdam/çalışma’dır. Güvencesizlikle de en yakın kavram olarak “standart dışı istihdam” kavramı kullanılmakta, ancak burada yine kavramının içinin basit bir şekilde doldurulduğu görülmektedir. Nitekim güvencesizlik denildiğinde, içinde bulunan durum yalnızca işçi statüsünde çalışan biri için, iş ve sosyal güvenlik hukuku bakımından ele alınmakta ve emeğin istihdam edilme şekli ve koşullarına bakılmaktadır (Kutlu, 2012, s. 65). Bu istihdam edilme şekli ve koşulları bakımından, iş güvencesizliği kavramını hem ifade etmeye yarayan hem de yer yer içerisinde barındıran yeni bir yapılanmaya bizi götürmektedir. Fakat literatürde güvencesizliğin nesnel boyutuna karşılık kullanılan “precarious” kelimesine en yakın anlamlı olarak bu çalışmada kavram, “güvencesiz çalışma” olarak anılmaktadır.

Güvencesizlik, bu yeniden yapılanma süreci tanımlama uğraşısı içerisinde söz edilen ekonomik değişikliklerin ve sektörel değişimlerin sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Güvencesiz istihdamın tanımının yapılması 1985 yılına kadar gitmektedir. Söz konusu yıllar çalışma koşullarındaki kapsamlı dönüşümün ve yeni liberal politikaların etkilerinin hissedilmeye başlandığı yıllardır. İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (Organisation for Economic Cooperation and Development-OECD) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO) da güvencesiz istihdam

(precarious employment) ve güvencesiz çalışma (precarious work) kavramlarını kullanmaya başlamasından itibaren konuya ilişkin akademik çalışmaların da artışını beraberinde getirmektedir (Savul, 2012, s.127). Ancak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün güvencesiz istihdamı iş ilişkisinin temel unsurlarından biri olan istihdam güvencesinden yoksun olma şeklinde tanımlamaktadır. ILO güvencesizliğin zamansal boyutuna ağırlık verirken, örgütsel, iktisadi ve sosyal boyutuna yeteri kadar vurgu yapmamaktadır. Dolayısıyla bu tanımın güvencesiz istihdamın kavramsallaştırması bakımından yetersiz olduğu söylenebilir.

Güvencesizliğe yalnızca bir istihdam istikrarı/devamlılığı açısından bakmamak gerekir. Bu kavramın tanımlanmasına ve çözümlenmesine işgücü piyasasındaki kurumlar ve diğer çalışma koşulları da dâhil edilmelidir (Kutlu, 2012, s.65). Ayrıca güvencesiz istihdam yalnızca işten çıkarılma riski taşıyan çalışanlarla değil, aynı zamanda yüksek düzeyde istihdam belirsizliği ve düşük ücret düzeyleriyle karşı karşıya olan sürekli kötü istihdam koşullarında çalışanlarla da ilişkilidir. Dolayısıyla güvencesizlik denilen şey, iş gücü piyasasına katılmakla birlikte eşitsizlik, belirsizlik, istikrarsızlık ve kırılganlığın giderilememesinin bir ifadesidir (Temiz, 2004, s. 58).

Kavram olarak güvencesizlik basit olarak bir istihdam istikrarı gibi tek bir boyutu barındırmamaktadır. Güvencesizliğin kavram olarak farklı bileşenleri içeren bir nitelik taşıdığı da literatürde açıkça ifade edilmiştir. Kavrama öncü niteliğinde açıklık getiren Rodgers (1989), güvencesizliğin zamansal (istihdamın devamlılığı ve kalıcılığı), örgütsel (iş süreci üzerindeki bireysel ve toplu kontrol ve çalışma koşulları), iktisadi (ücretler vs.), sosyal (adil olmayan işten çıkarmalara karşı koruma önlemleri, ayrımcılığa ve sıra dışı çalışmaya karşı yasal, toplu veya geleneksel koruma önlemlerinin olmaması, işçi sağlığı, iş güvenliği ve işsizlik sigortasını içeren bir sosyal koruma sisteminin olmaması) olmak üzere dört boyutu olduğundan söz etmektedir. Ayrıca toplumsal cinsiyeti katan yaklaşımlar da bulunmaktadır. (Savul 2008’den ve Yılmaz 2010’dan akt. Kutlu, 2012, 66; Düll, 2003, s. 5).

Savul, Rodgers’ın 1989 yılında yapmış olduğu dört boyutlu bu tanımın, iktisat, sosyal güvenlik, iş hukuku vb. alanların ayrı ayrı kapsamına giren parçalı bir yaklaşıma sahip olmadığını ifade etmektedir. Kavram tek bir boyuta sahip değildir ve “güvencesizlik” denildiğinde istihdam edilmeye devam etme anlamına gelen iş güvencesi veya sağlık

sisteminden yararlanıp yararlanmama anlamına gelen sosyal güvenlik ya da çalışma ortamındaki işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin durumlar ayrı ayrı düşünülmemelidir (2012, s. 128)

Güvencesiz istihdam, iş kaybı tehlikesini, sendikasızlaşmayı, koruyucu düzenlemelerden yoksun kalmayı, çalışanın kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler için düşük geliri beraberinde getirmektedir (Savul, 2008'den akt. Kutlu, 2012, s. 66).

2.2. GÜVENCESİZLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Güvencesizliği anlayabilmek için onu ortaya çıkaran bazı faktörleri irdelemek yararlı olacaktır. Güvencesizlik sorunu ister işin tamamını ister belli özelliklerini kaybetmeye yönelik olsun belli özellikleri taşıyan bireyleri güvencesizlikten etkilenme konusunda daha kırılgan hale getirmektedir. Özellikle demografik faktörler istihdam piyasasında güvencesiz çalışanların durumlarını önemli ölçüde etkileyen önemli unsurlardır.

Bu unsurlardan ilki yaştır. Çalışanların yaşı ilerledikçe hem işlerini kaybetmeye yönelik hissettikleri tehdit hem de işten çıkarılma olasılıkları artmaktadır. Nitekim yapılan araştırmalarda otuz ile kırk yaşları arasındaki çalışanların iş güvencesizliği yaşama ihtimallerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir (Sverke vd., 2006, s. 9). Bu durumda o yaşlardaki bireylerin çocuk yetiştirmek gibi sorumlulukları bulunduğu ve işlerini kaybetmeleri durumunda yeni bir iş bulmalarının zor olacağı fikrinin de savunmasız bırakabileceği göz önünde alınmalıdır.

Cinsiyet ise güvencesizliğin arka planında var olan ikinci önemli demografik faktördür. Bazı çalışmalar güvencesizlik algısını, cinsiyetin nasıl etkilediği üzerine odaklanmıştır. Algılamayla ilişkilendirilmesi söz konusu olduğundan bu durumun daha çok öznel iş güvencesizliği ile alakalı olduğu söylenmelidir. Araştırmalar erkeklerin kadınlara oranla iş güvencesizliği algılamaya eğilimli olduklarını göstermektedir. Bu durum ise geleneksel olarak erkeğin eve ekmek getiren aile reisi rolünü üstlenmesiyle ilişkilendirilmektedir (Rosenblatt, Talmud ve Ruvio, 1999, s.215; De Witte, 1999, s. 161).

Sosyoekonomik statü de kişinin güvencesizliği yaşamasında etkisi bulunan önemli bir etkidir. Statü aynı zamanda işin birey için ne kadar önemli olduğunu ve bireyin işe olan bağımlılığını da etkilemektedir. Bireyin kol gücüyle ya da kol gücü gerektirmeyen bir işte çalışması ve sahip olduğu eğitim düzeyi de yine sosyoekonomik statü ile ilintilidir. Düşük statüde yer alan ve çoğunlukla kol gücü ile çalışan düşük gelirli kişiler, gelirlerine fazla bağımlıdırlar ve güvencesizliğine karşı çok daha fazla savunmasızdırlar (Frese, 1985; Kinnunen vd., 1999, s.245). Düşük statülü işler genellikle düşük eğitimle ilişkilidir ve daha az mücadele kaynağı ve başa çıkma stratejisi ile sonuçlanmaktadır (De Witte ve Naswall, 2003).

Çalışma sözleşmesinin biçimi de güvencesizliği etkileyen etmenlerden biridir. Kalıcı sözleşme ile istihdam edilen çalışanların güvencesizlikle ilgili daha az karşılaştığı bilinmektedir. Organizasyon kadrosunu küçültmek zorunda kaldığında çekirdek kadroda yer almayan geçici elemanlar ilk ayrılanlar olmaktadır. Geçici sözleşmelerle çalışanlar gelecekte işlerine dair beklenmedik şeylerin olabileceği bir belirsizliğe, değişkenliğe hazırlanmaktadır. Dahası geçici sözleşmelerle çalışanlar da istihdamlarının bir sınırı olduğunu bilerek çalışmaktadırlar. Geçici hizmet ya da emek sözleşmeleriyle çalışan kişilerin iş güvencesizliği deneyimlerini araştıran çalışmalarda geçici çalışanların kalıcı sözleşmelerle istihdam edilenlere göre iş güvencesizliğini daha fazla yaşadıkları tespit edilmiştir (De Witte ve Naswall, 2003, s. 158; Sverke vd., 2006, s. 10).

Kişinin çevresinden aldığı desteğin miktarı da güvencesizliğini etkileyen faktörlerden biridir. Yalnız bu durum da yine öznel iş güvencesizliği ile alakalıdır. Çalışanın çevresindekilerden gördüğü sosyal destek onların çalışma yaşamıyla ilgili bir şeye güvenme ihtiyacını tatmin eder. Sosyal desteğin kaynakları çeşitlidir. Aile tabanlı destek, güvencesizliğin olumsuz etkilerine karşı tampon görevindedir (Mohr, 2000, s. 355). Sosyal desteğin diğer bir kaynağı ise bir sendika üyeliğinde bulunmaktır. Güvencesizliğin ortaya çıkarttığı güçsüzlük hissini sendikaların sahip oldukları kolektif ses azaltabilmektedir (Sverke vd., 2006, s. 11).

Güvencesizliği etkileyen faktörlerden bir tanesi de literatürde istihdam edilebilirlik ya da işe bağımlılık düzeyi olarak adlandırılan faktördür. Bu faktör kişinin istihdam piyasasında bulabileceği alternatif işleri ifade etmektedir. Yapılan çalışmalar da

bulabileceği alternatif iş olan çalışanların mevcut işlerine bağımlı olma durumunun azaldığını, kişinin kendi geleceğini belirleme hissinin arttığını ve güvencesizliğin bu doğrultuda algılanan düzeyde düşük olduğunu göstermektedir. Mevcut işleri gibi bir iş bulmanın zor olacağını düşünen çalışanların ise yüksek düzeyde güvencesizlik algıladıkları tespit edilmiştir (Vance ve Kuhnert, 1988, s. 3; Roskies vd., 1993, s. 621). Greenhalg ve Rosenblatt da güvencesizlik durumunun mesleki hareketlilik ve ekonomik bağımlılık ile yakından ilişkili olduğunu ifade etmektedirler. Kişinin güvence durumu, kariyerinde hareket edebileceği mesleki fırsatların ve o işe olan ekonomik bağımlılığın bir fonksiyonu olarak ifade edilmektedir (1984, s. 445; Seçer, 2007, s. 247).

2.3. GÜVENCESİZLİĞİN ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Amerikalı sosyolog Sarah Burgard ve arkadaşlarının ABD genelinde temsili örnekleme 1980-2000 dönemini kapsayan boylamsal çalışmaları ortaya koyduğu sonuçlar bakımından dikkat çekicidir. On yıl süreyle 1700 işçinin farklı dönemler içinde takip edildiği bu araştırma, kronik düzeydeki güvencesizlik algısının işçilerin sağlığı üzerinde gerçek iş kaybından ve işsizlikten daha fazla olumsuz etkilere yol açtığını göstermiştir. Üstelik nevroz (duygusal dengesizlik) gibi psikolojik etkenler, sigara kullanımı ve hipertansiyon gibi sağlık risk etkenleri ve demografik özellikler istatistiksel olarak kontrol edildikten sonra bile iş güvencesizliği ile fiziksel rahatsızlık arasında anlamlı bir istatistiksel ilişki olduğu tespit edilmiştir (Burgard, Brand ve House, 2009, s. 17). Bu çalışma algılanan (öznel) iş güvencesizliğinin, gerçek (nesnel) güvencesizlikten daha fazla olumsuz etkiye yol açtığını göstermektedir.

İş sahibi olmak ve çalışmak gelir getirici bir faaliyet olduğu kadar, aynı zamanda kişilerin sosyal ve ekonomik statüsünü tayin etmekte ve onun sosyal ilişki ve aidiyet kurma, kendini değerli hissetme ve olumlu değerlendirme gibi çeşitli ihtiyaçlarını karşılamaktadır.

Sennett de bu husus üzerinde durarak “yeni” kapitalizmde çalışma yaşamının kişinin karakteri üzerinde ne gibi aşınmalara yol açtığını bir baba ve oğlun çalışma yaşamlarını karşılaştırarak irdelenmiştir. Burada babanın kuşağında yaşamlarının son derece doğrusal akması ve her günü neredeyse aynı olan, sendikaların güvencesi altındaki işlerinde

yıllarca çalışmaları ve ne zaman emekli olacaklarını tam olarak bilmelerinin önemi vurgulanmaktadır. Oysa oğlunun bulunduğu yeni kuşakta kişilerin değişime her zaman açık olması ve risk almasının temel prensip olduğu da ifade edilmektedir. Ayrıca iş tanımlarının muğlâklaşması, “ben bu işi yaparım, bundan sorumluyum” diyebileceği bir görevinin olmamasının kişinin yaşamı üzerindeki kontrolü kaybettiği ve bu durumun kendi yaşayışı üzerinde önemli etkileri olduğu vurgulanmaktadır (Sennet 2014, s. 14-19).

Sennett, çalışma yaşamında ortaya çıkan ve çalışmanın anlamını değiştiren güvencesiz çalışma biçimlerinin ve sürekli vurgulanan “uzun vade yok” sloganının aslında güveni, sadakati ve karşılıklı bağlılığı aşındıran bir ilke olduğunu belirtmektedir. Bu sloganın aile ilişkilerine aktarıldığında “bırak git” “kendini adama” ve “fedakârlıkta bulunma” anlamına geldiğini belirtmektedir (2014, s. 25).

Güvencesiz çalışma biçiminin iş yaşamına, çalıştıkları kuruma ve üye oldukları sendikalara yönelik tutumlarına ilişkin etkileri de söz konusudur. Güvencesizlik öncelikle çalışanların iş memnuniyetlerini azaltmakta ve kurumlarına karşı olumsuz duygular geliştirmelerine neden olmaktadır. Bu durum, çalışılan kuruma ve işe yönelik olumsuz tepki ve davranışları artırmaktadır.

Türkiye’de hizmet kesimi çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, güvencesiz çalışma, esnek çalışma koşulları (kısmi zamanlı ya da belirli dönemlerde zorunlu ücretsiz izinle çalışma) ve iş doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bulgular, çalışma yaşamının güvencesiz olması ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğuna işaret etmektedir. Güvencesiz çalışanlar kendilerini çalıştıkları kuruma ait hissetmemekte ve bu da kurum iklimini olumsuz etkileyerek çalışanların ortak bir amaç için çalışma güdülerini düşürmektedir. Dolayısıyla, güvencesiz çalışma kuruma bağlılığa ve güvene zarar vermektedir (Zeytinoğlu vd.,2012, s. 2819)

Yeni çalışma biçimlerinin artık kanıksandığını ifade eden Sennett, çalışanların dağarcığında bulunan en önemli ifadenin artık “kendi sorumluluğunu almak” olduğunu vurgulamaktadır. Hatta işten çıkarılan çalışanın neden mücadele etmediği sorulduğunda ise mücadelenin herhangi bir yararı olmadığı, bunun kendi sorumluluğunda olduğu ve

sonuçlarına katlanmak zorunda olduğu ifadelerini kullandığını belirtmektedir (2014, s. 29).

İş güvencesizliği olgusunun ayrıntılı olarak araştırıldığı araştırmalardan biri Sümer, Solak ve Harma tarafından gerçekleştirilen “İşsiz Yaşam: İşsizliğin ve İş Güvencesizliğinin Birey ve Aile Üzerindeki Etkileri” isimli çalışmadır. Bu çalışmada Türkiye’nin farklı illerinden seçilen 679 mavi yakalı çalışan ve 251 işsiz olmak üzere toplam 930 kişi üzerinde işsizliğin ve güvencesizliğin olumsuz etkileri, standart psikolojik ölçüm araçları kullanılarak incelenmiştir. İşsizliğin bireysel açıdan iyi olma, psikolojik ve fiziksel sağlık üzerinde etkilerinin yanı sıra, evlilik doyumu, eşler arasındaki çatışma, boşanma, ana baba tutum ve davranışları, çocukların bilişsel ve duygusal gelişimleri üzerinde de doğrudan ya da dolaylı olarak etkileri olduğu tespit edilmiştir (Sümer vd., 2013, s. 175).

Tüm çalışan örneklemine bakıldığında, en yüksek 6 üzerinden değerlendirilen iş güvencesi değişkenine ilişkin ortalama puanın 3,29 olduğu tespit edilmiştir. Bu değer, katılımcıların işlerini orta düzeyde güvenceli algıladıklarını göstermektedir. Fakat burada araştırmanın Türkiye’de çalışma güvencesinin en yüksek olduğu sektörlerden biri olan otomotiv sektöründe yapıldığına dikkat edilmelidir. Nitekim görece güvenceli çalışma imkânının fazla olduğu bir sektörde bile bu değer tespit edilmiş olması güvencesizliğin diğer sektörlerde ne kadar yaygın olduğunu ifade etmesi bakımından önem taşımaktadır (Sümer vd., 2013, s. 144).

Çalışma güvencesizliğinin bireyin yaşamını olumsuz etkilediği bir diğer alan da aile ve eş ilişkileridir. Bu çalışmanın bulgularına göre üç grup arasındaki farklılık ilişkilerde mutluluk, aile içi şiddet, ilişkide çatışma ve aile çevresinde kaos değişkenleri üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı görünmektedir. Bu verilere göre işini güvencesiz algılayan çalışanlar (0,46) işini güvencede algılayan çalışanlara göre daha fazla aile içi şiddet bildirmiştir (Sümer vd., 2013, s. 156).

Sosyal destek algısı bakımından değerlendirildiğinde ise iş güvencesizliğinin olumsuz olarak etkilediği bir süreç karşımıza çıkmaktadır. İş güvencesizliği algısı düşük olan çalışanların sosyal destek algıları da bununla paralel olarak yüksek görünmektedir. İş

güvencesiz olanlar işi güvencede olanlara göre aileden, arkadaştan ve özel birinden daha az destek algılamaktadır (Sümer vd., 2013, s. 158).

İş güvencesizliği sadece birey için değil, ailesi için de önemli bir stres kaynağıdır. Aile geçindirme sorumluluğu güvencesizliğin olumsuz etkilerini artırmaktadır. İş konusunda yaşanan korku, kaygı ve belirsizlik kişinin aile yaşamına da yayılmaktadır. Güvencesizliğin yol açtığı gerginlik, çalışanın aile üyelerine karşı tavrını olumsuz etkilemekte ve aile içindeki öfke ve saldırganlığı artırmaktadır. Dolayısıyla, iş güvencesizliği aile ilişkilerinde çatışmayı ateşlemektedir. Örneğin, araştırmalar güvencesiz çalışan ve iş güvencesizliği yaşayan ebeveynlerin çocuklarına karşı daha otoriter ve baskıcı davrandıklarını tespit etmişlerdir (Lim ve Loo, 2003, s. 95). Ebeveynin, özellikle babanın yaşadığı güvencesizliğin çocukların okul performansını düşürdüğü görülmüştür. Güvencesiz çalışma ve ortaya çıkardığı iş güvencesizliğinin aile üzerindeki olası olumsuz etkilerine rağmen, bu konudaki araştırma sayısı çok azdır.

Türkiye’de son yıllarda güvencesizlikten derinden etkilenen bir grubu da beyaz yakalıları oluşturmaktadır. 1994 ekonomik krizi bankacılık sektörü başta olmak üzere vasıflı iş gücüne kitlesel bir işsizlik darbesi vurmuştur. 2001 ekonomik krizi beyaz yakalı işsizliğinin “patlaması”, daha doğrusu görünür hale gelmesi açısından önemli bir eşik oluşturmaktadır. Makine Mühendisleri Odası İzmir Şubesi’nin beş meslek odasına bağlı bulunan 407 üyeye uygulanan ankete göre, üyelerin yüzde 32,4’ü, bir yıl içerisinde işten çıkarılabileceği kaygısını taşımaktadır. 2004 yılı sonrasında mezun olan 294 mühendisin yüzde 66’sı ise mesleki tatmin sağlayacak bir iş bulamayacaklarından, ücretlerinin düşük olduğundan ve yeterli sosyal güvenlik koşullarının sağlanamadığından şikâyetçi oldukları için yüksek lisans ve doktora eğitimlerini sürdürüp çalışma hayatına girişlerini geciktirdiklerini belirtmişlerdir (Bora, 2012, s. 52).

Güvencesizleşmeyle nispeten yeni olarak karşılaşan bir beyaz yakalı grubu ise akademisyenlerdir. 2010 yılında yapılan basın açıklamasında, akademisyenler üniversitelerin iş yükünü sırtlanan yardımcı doçentlerin, yoğun ders programları, idari sorumluluklar, iş güvencesiz çalışma, sözleşme yenilenme, objektif olmayan doçentlik kriterleri nedeniyle bunalıma sürüklendiklerini ifade etmektedir. Genç bilim insanlarının güvence probleminin en önemli başlıklarından biri, Yüksek Öğretim Kanunu’nun 50/d maddesidir. Üniversitelerde verimliliği artırma gerekçesiyle lisansüstü ve doktora

öğrencilerinin birer yıllık sözleşmelerle çalıştırılmasını düzenleyen bu maddenin uygulama alanı çok geniştir. 2009 verilerine göre Türkiye’deki araştırma görevlilerinin altıda birden fazlası bu güvencesiz istihdam statüsüne tabi hale gelmiştir. Bu konu ile ilgili Muğla ve Ege Üniversiteleri’nde 50/d’ye tabi 40 araştırma görevlisi ile yapılan anketin bulguları dikkat çekicidir. Bu kadro statüsünde çalışan araştırma görevlilerinin 36 tanesi bu statünün motivasyonlarını olumsuz etkilediğini belirtmiş, yaklaşık dörtte biri ise “Sözleşmeniz bitince ne yapacaksınız?” sorusunu, “Bilmiyorum.” diyerek cevaplamıştır (Koçak ve Gezgüç, 2010).

Eğitim-Sen’in 2013 yılında araştırma görevlileriyle yürüttüğü araştırmanın sonuçları da ilgi çekicidir. Sendikanın internet sayfasında yayınladığı bu araştırmanın raporuna göre üniversitelerde araştırma görevliliği kadrolarında uygulanan farklı türden (50/d, 35. md., ÖYP) atama ve görevlendirme şekillerinin hepsinin ayrı ayrı dezavantajları bulunduğu, 50/d kadrolarının iş güvencesi olmadığı ifade edilmektedir. Bununla birlikte güvencesiz çalışmalarının yanı sıra yaptıkları işin niteliği belli olmayan ve çeşitli yıldırma ve kötü muameleyle karşı karşıya kaldıkları belirtilmektedir. Bölümde yaptıkları işlerinin çeşitliliği çok fazla olan araştırma görevlilerine başkasının yerine açılan dersi yürütmekten başlayıp, düzenlenen etkinliklerde getir götür işlerini yapma, hocaların özel işlerine gönderilme, sekreterlik yapma gibi görevler verildiği ifade edilmektedir.

Bu raporda 50/d kapsamında çalışan bir araştırma görevlisinin kendisine verildiğini ifade ettiği işlerin “ *arabasından odaya eşya taşıma, çiçeğine su verme, nereden unuttuğunu bilmediği şalını arama, bilgisayar ya da cep telefonu ile ilgili tüm sorunlarla ilgilenme, odasını toparlama ve yemeğini sipariş etme*” niteliği dikkat çekmektedir. Ayrıca bu türden görevlere ve onur kırıcı davranışlara 50/d kadrosunda görev yapanların sessiz kalmayı tercih ettikleri belirtilmektedir. İtiraz etme durumunda bunun bezdirme ve yıldırma, hakaret, sözleşmesinin yenilenmemesi, kadro verilmemesi gibi durumlarla karşılaşıldığı vurgulanmaktadır. Bu çalışmada görüşülen araştırma görevlilerinin ifadelerine sıklıkla yer verilerek yaşadıkları sıkıntılar tespit edilmiş; tanımsız ve güvencesiz çalışmanın bezdirme ve yıldırmanın ana kaynağı olduğu

belirtilmiştir. Güvenceli ve görev tanımlarının belli olduğu bir akademik çalışmanın nitelikli olabileceği ifade edilmiştir.¹⁶

2.4. GÜVENCESİZ ÇALIŞMA TOPLUMU

Güvencesizlik meselesi sosyoloji kuramlarında doğrudan inceleme konusu edilmese de güvencesiz istihdamın çalışma yaşamını ve bununla bağlantılı olarak yaşamını emek gücünü satarak sürdürenlerin tüm yaşamlarını etkileyen sosyoloji temelli kapsayıcı bir kavram olduğu göz önünde tutulmalıdır (Savul, 2012, s. 128).

Andre Gorz, özgül bir toplum tipinin yok oluşuna tanıklık ettiğimizi söylemektedir. Ona göre, Michel Agliatta'nın "ücretli çalışma toplumu" ve Hannah Arendt'in "çalışma toplumu" (Arbeitsgesellschaft) olarak adlandırdığı toplum yok olmaktadır (2001, s. 80). Beck'e göre "iş" denilen şeyin kendisi bir yaşam tarzının oluşmasını sağlayan şeyin kendisidir ve meslek insan hayatının temel eksenidir. İş ve ailenin insanın hayatında içsel bir istikrar sağlamakta iken günümüzde bu iki unsurdan işin eski teminatlarının ve işlevlerinin pek çoğu kaybolmuş durumdadır ve standart istihdam ilişkisinin prensipleri sorgulanmaktadır. Bu toplumsal bir değişimin kapıya dayandığının göstergesidir (Beck, 2011, s. 211). Beck'in risk toplumu yaklaşımında, iş gücü piyasası dalgalanmaları ve standart dışı istihdam biçimleri önemli yer tutmaktadır. Bu yaklaşımda Beck'e göre işsizlik tehlikesi ve güvencesizlik yalnızca düşük akademik vasma sahip grupları etkilememektedir. Özellikle son yıllarda istihdamın istikrarsızlaşması ve güvencesizleşmesi tüm çalışan gruplarını etkilemektedir (Beck 1998'den akt. Seçer, 2007, s. 180).

Sennett de bu noktada önemli olan şeyin, zamanı organize etmenin biçim değiştirmesi olduğunu ifade etmektedir. Ona göre, günümüz kapitalizminin ayırt edici özelliği olarak küresel piyasanın ve yeni teknolojilerin kullanımını göstermek yeterli değildir. Bu değişimin bir başka boyutunun eksik kalmasına neden olmaktadır. Bu da çalışma zamanını organize etmenin yeni biçimleridir. Bu değişimin özündeki en önemli slogan ise "uzun vade yok" tur. Sennett bir şirket yöneticisinin "Biz işgücünün geçici olduğu

¹⁶Araştırmanın tam sunum metnine ulaşabilmek için bk. http://www.egitimsen.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=22317&sube=0#.VGS92vmsUm4.

kavramını öne çıkarmak zorundayız” şeklindeki açıklamasını aktararak çalışmanın anlamının değiştiği üzerinde durmaktadır (Sennett, 2014, s. 21).

Gorz, yok olan çalışma toplumunun ideolojik mesajının “işin önemi yok, yeter ki ay sonunda maaşımız ödensin” biçiminden sıyrılarak “maaşın ne kadar olduğunun önemi yok, yeter ki işimiz olsun” a dönüştüğünü söylemektedir. “Endişelenin ve titreyin!”in ise artık ideolojik mesajın ta kendisi olduğunu belirtmektedir. Diğer bir deyişle, bir işe sahip olmak ya da sahip olunan işi elinde tutmak için her türlü tavize, küçük düşmeye, boyun eğmeye, rekabete ve ihanete hazır olunması gerektiği konusunda ise uyarılar yapar. Çünkü “işini kaybeden, her şeyini kaybeder” (2001, s. 80-81).

Gorz, ayrıca çalışma toplumunu, yerine başka bir toplum koyamadan terk ettiğimiz düşüncesindedir. Ortaya çıkan bu yeni toplumu ise her biri fiilen işsiz olan, yeteneklerinin sadece bir kısmını kullanabilen, fiilen geçici, dönemlik ve “yarım günlük” işçiler olduğunu bilen, hisseden ve az çok kavramış bireylerden oluşan bireyler olarak tarif etmektedir (2001, s. 77). Bunun yanında Reynolds “güvencesizliğin demokratikleşmesi” adını verdiği süreçte, güvencesizliğin geleneksel olarak istikrarsız sayılan mesleklerden korunmuş mesleklere yayıldığını belirtmektedir (2001, s. 15’den akt. Seçer, 2007, s. 180).

Gorz, toplumda her bir bireyin zımnen de olsa bildiği ve hissettiği fiili işsiz olma durumunun ise herkesin paylaştığı bir bilince dönüşmediğinden de söz eder. Hatta bunun ötesinde bu dönüşümün engellendiğini de iddia eder. Gorz’a göre var olan ortak bilinç ise, merkezi figür olarak bireylerin “normal” durumlarının artık “çalışana” (yani işçiye, memura-ücretliye) değil, “kimi zaman çalışan”, mesleklerini süreklilik arz etmeyen bir tarzda yapan, işiyle özdeşleşemeyen; ancak karşılığında ücret aldığı “iş” kendisinin gerçek etkinliği olarak kabul eden bir figürü ortaya çıkaran bir bilinçtir. Diğer yandan ise bu bilinci toplumsal olarak denetlenebilen yeni bir kaynağa dönüştürmek için de Gorz’un “geçici işsiz” olarak tanımladığı bu figürü medenileştirmek, bu figürün varlığını tanımak gereklidir (2001, s. 78).

2.4.1. Refah Devletinden Düzenleyici Devlete

Güvencesiz çalışmanın sosyolojiyle ve bu doğrultuda çalışmanın konusuyla ilişkilendirilebileceği yer refah devleti/sosyal devletin krize girmesi bağlamında ortaya çıkmaktadır.

Refah devletinin üç temel özelliği olarak “tam istihdam, evrensel refah, ücretsiz sağlık ve eğitim hizmetlerinin sağlanmasının önemli olduğu vurgulanmaktadır (Fulcher ve Scott, 2011, s. 578). Asa Briggs’e göre refah devleti, piyasa kuvvetlerinin etkisini en azından üç yönde değiştirmek amacıyla örgütlü gücün (siyaset ve idare aracılığıyla) bilinçli olarak kullandığı bir devlettir. Birincisi yaptığı işin ya da sahip olduğu malın mülkün, piyasa değerine bakılmaksızın bireylere ve ailelere asgari bir gelir güvencesi sağlayarak; ikincisi, bireysel ve ailevi krizlere yol açabilecek hastalık, yaşlılık ya da işsizlik gibi ‘toplumsal belirsizlikler’in kapsamını daraltarak; üçüncüsü, toplumsal ya da sınıfsal konuma göre hiçbir ayırım yapmaksızın üzerinde mutabık kalınmış sosyal hizmet çeşitleriyle ilgili en iyi standartların bütün yurttaşlara sunulmasını sağlayarak (Mc Gregor, 2008’den akt. Göztepe, 2012, s. 19).

“Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” anlayışını sınırlayıp ulusal programlarına kapsamlı bir kamusal istihdam, sosyal güvenlik ve eğitim programını dâhil edip, bunları uygulamaya koyan refah devlet/sosyal devletin amacı, yeni ekonomi politikalarıyla tam istihdama ulaşmayı ya da en azından kitlesel işsizliğin önlenmesini bir öncelik olarak belirlemektir (Munck, 2003, s. 50).

Refah devletiyle birlikte sosyal hakların genişlemesi, özellikle de sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılmasıyla istihdam koşulları bakımından geniş sosyal haklarla birlikte tam zamanlı, daimi ve belirsiz süreli sözleşmeler aracılığıyla istihdamı beraberinde getiren olumlu dönüşümler gerçekleşmiştir. İşçilerin günümüze göre daha güvenceli koşullarda istihdam edilmelerine olanak sağlayan gelişmelerin yoğun olarak yaşandığı zaman diliminde orta sınıf yaşam tarzı olarak benimsenen koşullar daha geniş bir tabana yayılmıştır (Savul, 2008, s. 11).

Refah devletinin politikaları belirli harcama ve yaşam standardına sahip orta sınıfın oluşmasına da öncülük etmiştir. Bu dönemde bir işçinin tam zamanlı ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istihdam edildiği, sendikal haklardan yararlandığı çalışma koşulları

önemli bir role sahiptir. Bu istihdam ilişkisi “standart istihdam ilişkisi” olarak tanımlanmaktadır (Vosko 2010’dan akt. Savul, 2012, 120). Refah devletinde standart istihdam ilişkisinin yanı sıra statü hukukuna dayalı devlet memurlarının sayısındaki artış da dikkat çekmektedir.

Vosko, standart istihdam ilişkisinde üç temel ve bir destekleyici ayaktan söz etmektedir. Temel ayaklar iki taraflı istihdam ilişkisi, standartlaştırılmış çalışma zamanı ve sürekli istihdam; destekleyici ayaklar ise örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkıdır.

İki Taraflı İstihdam İlişkisi: Temel olarak işçi ve işveren arasındaki bir sözleşmeye dayanan istihdam ilişkisi olarak tanımlanır ve standart istihdam ilişkisinin en önemli ayağını oluşturur.

Standartlaştırılmış Çalışma Zamanı: Emek gücünün belirli bir zaman dilimi içinde bir işverene satılması standart istihdam ilişkisinin ikinci ayağını oluşturmaktadır.

Sürekli İstihdam: Bu ayak açık uçlu istihdam biçimini ifade etmektedir ve iki taraflı istihdam ilişkisinin ortaya çıkmasından sonra gerçekleşen bir aşamadır. Bu durum işverenlere, firma içinde iş sözleşmesini yeniden müzakere etmeden yeni görevlerde çalışabilecek vasıflı emek gücünü geliştirme imkanı tanımıştır (Vosko, 2010, s. 52-61).

Sosyal hakların devletin korumasında bulunduğu otuz yıllık süreç içerisinde meydana gelen gelişmeler aşamalı bir şekilde emek gücünü satarak yaşamını sürdürenlerin aleyhine bir dönüşüm sürecine girmiştir. Refah devleti politikalarının yerini liberal politikaların alması güvenceli çalışma koşullarını da değiştirmiştir.

Güvencesizlik ve güvencesiz istihdam tarihin belli bir zaman aralığında gerçekleşmiş somut koşulların değişime uğramasıyla ilgili bir kavramsallaştırma değildir. Söz konusu kavramsallaştırmaların somut durumun (refah devleti temelli tekeli kapitalist aşama) başka bir somut duruma dönüşmesi (ideolojik arka planını yeni liberalizmin oluşturduğu küreselci kapitalist aşama) sonucunda ortaya çıkan çalışmanın, istihdam biçimlerini ve bu biçimlerin tüm toplumsal hayatı etkileyen bileşenlerini tanımlamayı hedefleyen bir niteliği vardır.

Ülke içinde üretilen refahın tabana yayılmasında önemli bir etkisi olan kamusal harcamalar başta olmak üzere sermayenin çıkarlarına ters düşen kesintiler, çalışma ve

buna bağılı olarak yaşam koşullarının hem gelişmiş hem de azgelişmiş ölkelerde işçiler aleyhine bir dönüşüm geçirmesine neden olmuştur. Standart istihdam ilişkisinin bozulmasına ise 1973 Petrol Krizi, Fordist üretim modelinin terk edilip yerine post-Fordist esnek üretim modelinin egemen olması, ulusal sınırlar içinde kalmayı temel alan refah devletinden yeni liberal devlete geçiş, esnek üretim modelinin egemen olmasıyla birlikte tam zamanlı belirsiz süreli işlerin sayısında ciddi bir azalmayla karşılaşılması ve “standart olmayan” “atipik” “standart dışı” veya “duruma bağılı/durumsal” olarak anılan çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ve bunun bir standart halini alması gibi önemli durumlar etkili olmuştur. Bu yeni süreç kapitalizmin küresel aşamasının oluşturulması sürecinin ta kendisidir. Bu gelişmeler sonucunda az gelişmiş ölkelerde çalışma koşullarının daha güvencesiz bir hale getirildiğı göze çarpmaktadır. Gelişmiş ölkelerde de güvencesiz istihdam küresel ortamda rekabet edilebilirlik amacı doğrultusuna yaygınlaştırılmıştır (Savul, 2012, s. 124).

Neoliberal politikalarla sosyal devlete ait ne varsa silinmiş, düzenleyici devlet adı verilen yeni devlet modeli refah devleti ve sosyal devlet modeline bir alternatif olarak ortaya çıkmıştır. Bu devlet modeli küresel ekonominin ölkeler bazında uygulayıcısı rolündedir. Ölkelerin küresel ekonomiye entegrasyonunu sağlayacak siyasal sistemin ve yönetim biçiminin inşası düzenleyici devlet modelinin neredeyse varlık nedenidir.

Düzenleyici devlet modeli, küresel ekonomide meydana gelen değışikliklere göre biçim alabilen, esnek bir yönetim modeline ulaşmayı hedeflemektedir. Bu amaçla her alanda esnek, rekabet edebilen yapıların kurulmasını amaçlamaktadır. Doğal olarak bu gerekçeyle güvenceli istihdam biçimleri, düzenleyici devlet modeli için bir pranga olarak görölmektedir. Küresel ekonominin kuralları çok uluslu şirketlerin çıkarlarına göre biçim alırken düzenleyici devlet modeli de bu ilkelere göre yapılanmaktadır (Özuğurlu, 2012, s. 144).

Küresel kapitalizmin işleyişine uygun bir devlet biçimlendirmesi olarak düzenleyici devlet modeli, piyasa kurallarına göre şekillenmektedir. Böyle bir devlet biçiminin tüm kuralları tıpkı bir firma gibi çalışmakta ve “kâr” ilkesine göre işlemektedir.

Türkiye’de de inşa edilen düzenleyici devlet modelinin sonuçları ortaya çıkmaya başlamıştır. Kamu personel sisteminde güvencesiz çalışma, giderek yaygınlaşan bir

istihdam rejimi haline gelmiştir. Düzenleyici devlet sermaye adına esnek istihdamın dolayısıyla da güvencesizleşmenin koruyucusudur (Özuğurlu, 2012, 145).

2.4.2. Güvencesizleşme Ekseninde Yeni Sınıf Tartışmaları

Yirminci yüzyılın ikinci yarısında bir iş bulma şansı yakalamış olan çoğu kişinin çalışma biçimi, belirli saatlerle sınırlanmış, belirsiz süreli ve tam zamanlı iş sözleşmesi aracılığıyla kapsamlı toplu sözleşme hakkından yararlanarak, geniş sosyal ödemelerle desteklenen ücretlerle çalışması şeklindedir. Standart istihdam koşullarından uzaklaşma, kapsamlı bir güvencesizleşme durumunu da beraberinde getirmektedir. Güvencesiz istihdam konusundaki literatür, kavramı tanımlarken standart dışı istihdama vurgu yapmaktadır. Güvencesiz çalışma ve standart dışı istihdam denildiğinde genellikle doğrudan esnek çalışmaya vurgu yapılmaktadır. Ancak esnek çalışma denilen çalışma biçiminin tek başına güvencesiz istihdam koşulları yaratmadığı da belirtilmektedir (Savul, 2012, s. 125). Esnek çalışma biçimi özellikle emek piyasasında daha kırılgan konumda bulunan vasıfsız veya yarı vasıflı iş gücünün güvencesiz koşullarda istihdam edilmelerinin önünü açmaktadır.

Ancak güvencesizliğin parçalayıcı özelliğinin yanında bütün istihdam biçimlerini enlemesine kesen bir niteliği olması sebebiyle, bir başka düzeyde türdeşleştirici özellik gösterdiği de mevcut tartışmalarda kullanılan önemli bir argümandır. Dolayısıyla Göztepe, istihdamın biçimi ve istihdamın niteliği arasında analitik bir ayrım yapmanın gerekliliğinden söz etmektedir. Ona göre neoliberalizm, sınıfı farklı istihdam biçimlerine bölmekle birlikte; güvencesizlik bütün istihdam biçimlerinin ortak özelliği haline gelmektedir ve bu durum istihdamın niteliği düzeyinde sınıfı homojenleştirmekte ve birleşik bir emek mücadelesinin de nesnel koşullarını yaratmaktadır (2012, s. 33).

Fakat Schenk'e atıfla Savul bu noktada bir konuya dikkat çekmektedir. Ona göre güvencesizleşme ve güvencesiz istihdam biçiminin oluşumu her ne kadar standart istihdamdan uzaklaşmayla ilişkilendirilse de standart istihdam biçimi altında çalışan işçilerin de güvencesiz olma olasılığından söz edilebilir. Örneğin, bir işçi tam zamanlı ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle istihdam edildiği halde sendika hakkından yoksun olarak, sekiz saatlik işgününü aşan sürelerde kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu

kişilerin insanca yaşamını sürdürecektir bir ücretten ve sosyal yardımlardan yoksun çalışıyorsa bu durumun biçimsel olarak standart fakat özsel olarak güvencesiz olduğunu ifade etmektedir (Schenk 2006'dan akt. Savul, 2012, s. 129).

Andre Gorz'un "işçi sınıfına elveda" demesinin üzerinden çeyrek yüzyıldan fazla zaman geçmiştir. 1970'lerden beri sanayi kapitalizmi "yeni" olarak nitelenen finans odaklı enformasyon kapitalizmine doğru evrilmiş ve yapısal bir dönüşüm geçirmiştir. Buna bağlı olarak da eskiden "orta sınıf" olarak anılan toplumsal tabakanın giderek amorflaşmış bir kitleye dönüştüğü ifade edilmektedir (Vatansever, 2013, s. 2).

Güvencesizlik, güvencesizleştirme, güvencesiz çalışma ve güvencesiz istihdam kavramları 20. yüzyılın son yirmi yılı ile 21. yüzyıldan günümüze kadar geçen zaman diliminde işçilerin yeni liberal düşüncenin desteklediği kapitalizmin küresel aşamasında karşı karşıya kaldığı somut sorunları anlaşılır kılmayı hedefleyen bir kavramsallaştırma olarak tanımlanmıştır. Ayrıca farklı bölümlere ve dünya genelindeki gelişmelerden farklı derecelerde etkilenme oranına sahiptir ve çalışanların mücadele pratikleri ortaklaştırıldığında tam anlamıyla bir sınıf karakteri kazanma şansını da içerir (Savul, 2012, s. 118). Çünkü güvencesizlik, bütün istihdam biçimlerinin ortak özelliği haline geldikçe, sınıfı homojenleştiren bir işlev de sağlamaktadır (Göztepe, 2012, s. 43).

Çalışma koşullarından sosyal hayatına kadar yaşamının her alanında belirsizliklerle yaşamaya mahkûm edilen bu kitleye güncel sosyolojik tartışmalarda "prekarya" (güvencesiz çalışanlar) adı verilmektedir. Bourdieu'den, Harvey'e, Castells'ten Sennett'e kadar bir çok sosyal bilimci giderek esnekleşen üretim ilişkilerinin iş gücü üzerindeki muğlaklaştırıcı etkisini konu edinmiştir. Ancak "prekarya" teriminin ilk kez Guy Standing'in "The Precariat" adlı kitabında ele alındığı görülmektedir. Precarious kelimesi feodal sistemde bir süreliğine kullanım hakkı kiraya verilen kilise topraklarını tanımlayan "precaria" kelimesinden türemiştir. Buradan hareketle statüsü ve akıbeti belirsiz şeylere precarious denilmiştir. Buna uygun olarak prekarya da sistem içerisindeki konumu ve akıbeti, kapitalizmin geçirdiği yapısal dönüşümden dolayı belirsiz hale gelmiş olan grupları tanımlamakta kullanılmaktadır (Vatansever, 2013, s. 2).

Güncel tartışmalar günümüz sınıf mücadelesinin temel dinamiğinin, güvencesizleştirilen bu yeni işgücü olduğunu; bu güvencesizlik kuşatmasının da yalnızca işçi aristokrasisinin kazanılmış haklarını korumaya dayanarak kırılmayacağının bilincine varılması gerektiği üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu durumun içinden çıkılabilmesi için yeni bir sendikal harekete ihtiyaç olduğu da tartışmaların içinde mevcuttur. Oluşturulması gereken bu sendikal stratejinin temel özelliğinin ise güvencesizleştirmeye karşı tüm alanları ve iş kollarını kapsayıcılık olmalıdır. Çünkü güvencesizleştirmeye karşı yapılan mücadele yalnızca güvencesiz işçilik statüsüne karşı bir mücadele değildir. Tüm güvencesiz çalışma biçimlerini kapsamalı ve güvencesiz çalışmaya zorlanan emek gücünün de yeniden üretilmesine karşı tavır alan bir kavrayışa sahip olması gerekliliği üzerinde durulmaktadır (Göztepe, 2012, s. 35).

Bu yeni sendikal hareket ise yeni bir kitle hareketi modelidir ve güvenceli iş, insanca yaşam talebini içerir. Çalışma ve yaşam koşullarını bir bütün olarak gören bu model şimdilik oluşturulan tek modeldir ve alanlarda birbirinden bağımsız olarak yürütülen mücadeleler ölçeğinden çıkarılmalı ve güvencesizleşme karşıtı birleşik bir merkeze sahip olmalıdır (Göztepe, 2012, s. 36-39).

2.4.3. Goldthorpe'un Sınıf Şeması

Goldthorpe'un sınıf kavramsallaştırması bir işverene bağlı olarak çalışanlar, serbest çalışanlar ve işverenler arasında temel ayrımlar yapan bir sınıf şemasına dayanmaktadır. Bu şemada söz konusu kategoriler, diğerlerinin emeğini satın alanlar, kimsenin emeğini almayıp aynı zamanda satmayan ve bir işverene ya da organizasyona emeğini satanlar arasındaki ayrıma dayanmaktadır. Modern dünyada son kategoride bulunanlar, genellikle iktisaden faal nüfusun yüzde 85-90'ını oluşturmaktadır. Bu nedenle sınıf şeması çalışanların istihdam ilişkilerini spesifik olarak gösteren bir harita sunması bakımından da değerlidir. Goldthorpe bu sunuşunda istihdam düzenlemelerinin şekillerine ve çalışma sözleşmelerinin biçimlerine odaklanmaktadır.

Bu bağlamda sınıf şemasındaki temel karşıtlık beden işçileri ve beden işçisi olmayan düşük seviyede işçilerin durumunu düzenleyen iş sözleşmesi ile profesyoneller,

yöneticiler ve yönetim kadrosu için kabul edilen sözleşme biçimi arasında bulunmaktadır.

Emek sözleşmesi ile düzenlenen istihdam ilişkileri göreceli olarak kısa bir dönemi kapsamakta ve emek karşılığı para değişimini gerektirmektedir. Çalışanlar parça ya da zaman üzerinden hesaplanan maaş karşılığında işverenin ya da temsilcilerinin denetiminde belirli bir miktarda iş gücü arz ederler. Hizmet sözleşmesinde ise bürokratik bağlam içerisinde istihdam biçimi daha uzun dönemli ve genellikle daha yaygın bir değiş tokuşu içerir. Buna göre, çalışanlar istihdam kuruluşlarına sadece yapılan iş karşılığında ödül olan bir maaş ile değil, çeşitli ek ödenekler ile geleceğe dönük önemli öğeleri içeren (örneğin, belirli ölçekte maaş zamları, hem istihdam hem de emeklilik hakları gibi güvenceler) ücretler karşılığında hizmet verirler (Erikson ve Goldthorpe, 1992, s. 41’den akt. Goldthorpe, 2000, s. 208).

İstihdam düzenlemesi biçimini bu iki temel forma dayandıran Goldthorpe, bu formların değişik derecelerde var olabileceğini de kabul etmektedir. Bu iki temel form arasında yer alan ve “karışık formlar” olarak tabir ettiği diğer biçimlerin bürokratik yapı ve halk tabakası arasında kalan orta pozisyonların istihdam biçimiyle ilgili olarak meydana geldiğini belirtmektedir. Söz konusu orta pozisyonları ise büro ya da satış personeli ya da düşük kademe teknisyenler ve birinci sınıf denetmenler oluşturmaktadır. Bununla ilgili olarak oluşturduğu tablo ise sınıf şemasındaki kategoriler arasındaki ilişki argümanını göstermektedir.

Goldthorpe farklı mesleki grupların istihdam biçiminin düzenlenmesinin Tablo 10.1’de belirtilen deseni takip etme eğilimi gösterdiğini belirtmektedir. Daha spesifik biçimde istihdam ilişkilerinin çeşitli özellikleri ekonomik olarak aktif nüfus içerisindeki örnekler dikkate alınarak değerlendirildiğinde- ödeme biçimi, ek ödenekler, çalışma süresinin kontrolü, güvence, terfi fırsatları vs.- bu göstergeler açısından farklı meslek gruplarının farklı düzenlemelere sahip olduğu görülmüştür. Bu da sınıflandırmanın temelini oluşturmaktadır.

Tablo 1: Goldthorpe'un Sınıf Şeması Kategorileri ve Varsayılan İstihdam Sistemi Şekli¹⁷

Sınıf	İstihdam Sistemi Şekli
I. Profesyoneller, yöneticiler ve müdürler - yüksek kademe	Hizmet Sözleşmesi
II. Profesyoneller, yöneticiler ve müdürler - düşük kademe ve yüksek kademe teknisyenler	Hizmet Sözleşmesi (Değişikliğe Uğramış)
IIIa. Rutin bedensel olmayan çalışanlar - yüksek kademe	Karışık
IIIb. Rutin bedensel olmayan çalışanlar - düşük kademe	Emek sözleşmesi (Değişikliğe Uğramış)
IVabc. Küçük mülk sahipleri - işverenler ve kendi işinde çalışan işçiler	
V. Düşük kademe teknisyenler ve beden işçilerinin denetleyicileri	Karışık
VI. Vasıflı beden işçileri	Emek sözleşmesi (Değişikliğe Uğramış)
VIIa. Vasıfsız beden işçileri	Emek sözleşmesi
VIIb. Tarım işçileri	Emek sözleşmesi

Goldthorpe meslekler düzeyinde analiz ettiği sınıflardaki çalışma akdinin/sözleşmesinin birbirinden farklı şekillerde yapıldığını hatta bu akit biçimlerinin zaman içerisinde belirli değişikliklere uğrayabileceğini belirtmektedir (Goldthorpe, 2000, s. 209).

Bu akit biçimleri de iki unsurun ne derece yüksek ve düşük olduğuyla belirlenmektedir. Bunlardan ilki çalışanın yaptığı işi denetlemede ortaya çıkan zorluk derecesidir. Bu zorluk derecesi yapılan işin miktarının yanı sıra niteliğini de kontrol etmenin zorluğunu içermektedir. İkinci unsur ise insan sermayesinin spesifikliğidir. Çalışanın becerileri, uzmanlığı, işini yaparken kullandığı bilgileri içermektedir. Bu başka bir istihdama transfer edilmesi durumunda kaybolacak olan üretkenlik değerine işaret etmektedir. Bu iki unsurun çalışanda yüksek ya da düşük değerde var olması, onun istihdam şeklini belirleyen en önemli unsurdur. Örneğin, kişinin yaptığı üretimi denetleme problemlerinin yokluğu onunla doğrudan ödemeye yönelik bir istihdam ilişkisinin kurulacağına işarettir (Goldthorpe, 2000,213).

¹⁷Goldthorpe yine de sınıf tarifini özetleyen bu tablonun yalnızca etiketler olarak anlaşılması gerektiğinden söz etmektedir.

Goldthorpe'un oluşturduğu şemada 50/d kapsamında çalışan araştırma görevlilerinin durumu tam anlamıyla bir istikrarsızlık halini ifade etmektedir. Goldthorpe'un tarif ettiği şekliyle I ve II numaralı kademelerde bulunan profesyonel sınıf, vasıf düzeyi olarak yüksek, daha genele yayılmış uzun dönemli bir istihdam şekliyle çalışmakta ve hizmet sözleşmesi karşılığında sadece maaş değil geleceğe yönelik emeklilik, güvence gibi önemli ödemeleri elde etmektedirler. Bu sınıfta bulunan kişilerin emeğinin vasfının da emeğinin düzenleme alanının da yüksek olduğu söylenebilir. Bu sınıfta bulunanların yapmaları için onlara tebliğ edilen işin vasfı da yüksektir.

Araştırma görevlilerinin emek vasıfları, şemada belirtilen diğer sınıflara göre yüksek olsa da doğrudan I ve II numaralı sınıfa mensup değildirler. Doğrudan bir hizmet sözleşmesi ile istihdam edilmemektedirler. Ancak düşük vasıfta yer alan rutin bedensel olmayan ve vasıflı ya da vasıfsız beden işçilerinin saat başı ya da parça başı ücret sistemiyle de çalışmamaktadırlar. Araştırma görevlileri sahip oldukları düzenli gelirlerini işlerinin parça başı olmasıyla sağlamamaktadır. Araştırma görevliliğinde amaç, I ve II numaralı sınıftaki emek vasfına ve profesyonelliğe erişmektir. Bunun için mevcut sınıf konumlarını değiştirmek ve sınıf atlamak zorundadırlar. Araştırma görevlilerinin aldıkları lisansüstü eğitim emeklerine vasıf kazandırmaları ve sınıf atlamaları için bir basamaktır.

Goldthorpe'un sınıf şemasında tam olarak yerleşme de emek vasfı ve denetimiyle bağlantılı olarak araştırma görevlilerinin mensup olabileceği sınıf olsa olsa düşük kademe teknisyenler ve beden işçilerinin bulunduğu V numaralı sınıftır. Bu sınıftakiler Goldthorpe'un ifadesiyle "mixed" olarak adlandırdığı karışık bir sözleşme biçimiyle istihdam edilmektedirler. Gerçekten de araştırma görevlileri hizmet sözleşmesiyle de emek sözleşmesiyle de istihdam edilmemektedir. Kadrolarıyla ilişkisi kesilen araştırma görevlilerin emek vasfının daha düşük olduğu fakat emeğin düzenlenme ve denetim alanının yine yüksek kaldığı yüksek kademe- rutin bedensel olmayan çalışanların bulunduğu IIIa sınıfına düşeceklerdir.

3. BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE KENDİSİYLE MÜLAKAT YAPILAN BİREYLERİN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1.1. Mülakat Kümesi ve Veri Toplama Teknikleri

Bu çalışma nedenler ve etkiler ya da verili bir durumun bir grup içerisindeki dağılımını göstermekten ziyade araştırmaya katılanlar için bir olgunun ne anlama geldiğini anlamakla ilgilenmektedir. Bu çalışma açısından güvencesizlik yalnızca mülakat yapılan araştırma görevlilerinin dışında var olan ve onları doğrudan etkileyen bir olgu olarak değil, aynı zamanda onların bireysel olarak algıladıkları ya da algılamadıkları bir mesele olarak karşımızda durmaktadır. Bu nedenle çalışma belli bir bağlamda bulunan araştırma görevlilerinin içinde bulundukları mevcut durumu nasıl anlamlandırdıkları ve kendi ifadeleriyle bunu nasıl aktardıkları üzerine yoğunlaşan bir çalışmadır.

Çalışmada kullanılan veri toplama tekniği ise mülakattır. Punch, bu tekniğin insanların gerçekliği algılayışlarına, tanımlamalarına ve gerçekliği inşa edişlerine vakıf olmanın iyi bir yolu olduğu görüşündedir (2005, s. 166).

Diğer kişilerin gerçekliği nasıl inşa ettiğini anlamak için, onlara sormamız... ve (katı bir biçimde ve a priori olarak bizim tarafımızdan dayatılmasından ziyade) kendi terimlerini kullanmalarına izin verecek bir biçimde ve kendi anlamlarının özü olan zengin içeriği en iyi şekilde ifade edebilecek bir derinlikte sormamız yerinde olacaktır (Jones 1985: 46'dan akt. Punch, 2005, s. 166).

Bu araştırmanın yapılmasında, konu ve amacına en uygun düşen teknik olması nedeniyle yarı yapılandırılmış mülakat cetveli ile mülakat tekniği tercih edilmiştir. Çünkü çalışma araştırma görevlilerinin güvencesiz çalışma durumlarının, iş güvencesizliği ve bunun ortaya çıkardığı belirsizlikle mücadele stratejilerini anlama amacını taşımaktadır. Yapılandırılmış bir form tercih edilmesi mülakat yapılan bireylerin verecekleri cevapları sınırlandırma riski taşıdığından, yapılandırılmamış cetvelin gerektirdiği uzun soluklu bir mülakat şekline araştırmanın konusu ve amacı

kapsamında ihtiyaç duyulmadığından yarı-yapılandırılmış mülakat cetveli tercih edilmiştir.

Araştırma sürecinde kendileriyle mülakat yapılan bireylere ulaşmak amacıyla yoğunlukla araştırma görevlilerinin oluşturdukları internet platformları kullanılmıştır. Söz konusu platformlara çalışma hakkında bilgi veren mesajlar gönderilmiş, araştırmacının iletişim bilgilerine yer verilmiştir. Çalışmaya dahil olan araştırma görevlileri de aynı yolla araştırmacıya ulaşmış, sonrasında karşılıklı olarak uygun yer ve zaman kararlaştırılarak mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Ayrıca çalışmanın konusunu duyarak araştırmacıya ulaşan ve çalışmaya katılmak isteyen araştırma görevlileri de olmuştur. Öte yandan kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinden bazıları çalışmaya dahil olmak isteyen arkadaşları olduğundan söz etmiş, bu kişilerin iletişim bilgilerine erişilerek çalışmaya dahil olmaları sağlanmıştır.

Çalışma çerçevesinde 15 kadın ve 9 erkek olmak üzere toplam 24 araştırma görevlisiyle yüz yüze mülakat yapılmış, mülakatların tamamında yarı yapılandırılmış mülakat cetveli referans edilerek sorular yöneltilmiş ve net olmayan cevaplarını ayrıntılandırması istenmiştir. Verili zaman içerisinde ulaşılacak en fazla sayıda araştırma görevlisiyle mülakatlar gerçekleştirilmiştir.

Bu doğrultuda gerçekleştirilen mülakatların tamamı kendileriyle mülakat yapılan bireylerin onayıyla kayıt altına alınmıştır. En uzun 2,5 saat en kısıtı 45 dakika süren mülakatların tamamı araştırmacı tarafından Digital Voice Editor¹⁸ programı kullanılarak yazılı metin haline getirilmiştir. Mülakatların üzerlerinden uzun zaman geçmeden yazıya geçirilmesi mülakatlar esnasında gerçekleşen diğer olayların ve araştırmacının gözlemlerinin de eş zamanlı olarak not edilmesini sağlamıştır. Ses kaydı şeklindeki mülakatların yazıya dökülmesi sonucunda 420 sayfalık bir metin elde edilmiştir. Bu metin yazıcı aracılığıyla dökülmüş, tekrarlarla ve sık geri dönüşlerle okunmuş ve verilerin analizi gerçekleştirilmiştir. Mülakatların yazıya dökülmesi esnasında kendileriyle mülakat yapılan bireylerin çalışmada aktarılmasını/alıntılanmasını istemediği kısımlar “(...)” ile belirtilmiştir.

¹⁸Digital Voice Editor ses kayıtlarının yazıya dökülmesi esnasında ses kaydının hızını ayarlamaya, kaydı yazma esnasında duraklatmaya yarayan bir bilgisayar programıdır.

Araştırmada elde edilen veriler, kategorilendirilerek analize tabi tutulmuştur. Bu aşamada mülakat cetvelindeki soruların kategorilere ayrılarak hazırlanmış olması araştırmacıya büyük ölçüde kolaylık sağlamıştır. Kendileriyle mülakat yapılan bireylerin ifadelerine doğrudan yer verilirken kendilerine verilen takma adlar, bölümleri ve mülakatların tarihleri de belirtilmiştir.

3.1.2. Araştırmanın Güçlükleri ve Sınırlılıkları

Bu çalışmanın tasarlandığı süreler içerisinde üniversitelerdeki mevcut durumun birbirlerinden tamamen farklılaştığı açık bir şekilde görünmektedir. Medyada bazı üniversitelerin 50/d kadrosundaki araştırma görevlilerini 33/a kadrosuna geçirmeleri haberlere konu edilirken diğer yandan sebepsiz yere kadrolarıyla ilişkileri kesilen araştırma görevlilerinin tepkilerinin sıklıkla yer alıyor olması bir ikilik durumunun göstergesidir. Nitekim söz konusu durum çalışmayla ilgili bilgi verilen farklı üniversitelerden farklı araştırma görevlilerinin çalışmaya yaklaşımlarını ayırtmıştır. Özellikle çalıştıkları üniversitelerde kadrolarını 33/a kapsamına geçirmiş ya da geçirme olanağı olan araştırma görevlilerinin konuya artık 50/d'nin ortadan kalktığı, böyle bir araştırma yapmaya gerek olmadığı yönünde yaklaştıkları ve araştırmaya katılmayı istemedikleri görülmüştür.

Öte yandan birçok araştırma görevlisinin, çalışmanın tam gizlilikle yürütüleceği, kimlik, üniversite bilgilerine ve istemediği hiçbir bilgiye çalışmada yer verilmeyeceği teminatı kendilerine verilmesine rağmen, çalışmaya katılmak konusunda isteksizlik gösterdiği söylenebilir. Bazı kişiler bu çalışmaya katılmaları halinde hocalarının ya da üniversite yönetiminin haberdar olmasıyla kadrolarıyla ilişkilerinin kesilebileceği endişesini taşıdıklarını ifade etmişlerdir. Bu durumda araştırmacının da bir üniversitede araştırma görevlisi olarak çalışmasının etkisi olabileceği tahmin edilebilir. Bu durumun her ne kadar sahaya çıkarken araştırma görevlilerine ulaşma konusunda avantaj sağlayacağı düşünülmüş olsa da onları araştırmaya dahil etme konusunda araştırmacıya engel teşkil etmiştir. Hatta araştırmaya dahil olan araştırma görevlilerinin de bu konularda daha sınırlı da olsa endişe taşıdıkları tespit edilmiştir.

Araştırmada araştırma görevlilerinin hangi alanlarda görev yaptıkları önemli bir karşılaştırma düzlemidir. Bu nedenle mülakat yapılacak bireylere ulaşmaya çalışırken alternatif istihdam alanları yüksek olan bölümlerde çalışanlarla, ilişkisi kesilmesi durumunda alternatif istihdam alanı daha kısıtlı olan araştırma görevlilerinin sayısı dengede tutulmaya çalışılmıştır.¹⁹ Ancak çalışmaya sosyal bilimlerden araştırma yöntem ve tekniğine aşina olan kişiler ilgi gösterirken çalışma özellikle istihdam alanı geniş olan fen bilimleri ya da sağlık bilimleri alanında çalışanlar için ilgi çekici olmamıştır. Yine de bu konuda araştırmacıya başvuran, çalışma hakkında ayrıntılı bilgi edinen ve çalışmaya katılmak isteyen kişiler de olmuştur.

Belirtildiği gibi kendileriyle mülakat yapılan bireylere genelde dahil oldukları internet platformları aracılığıyla ulaşılmış, oradan e-posta adresleri edinilmiş ve iletişime geçilmiştir. Bu süreçte bazı araştırma görevlileri çalışmaya katılmak istediğini belirtmiş, hatta iletişim bilgilerini de çekinmeden araştırmacıya vermiştir. Fakat bir takvim belirlenmek istendiğinde kendilerine ulaşamamış ve mülakatlar gerçekleştirilememiştir.

Mülakatların araştırmacıyla mülakat yapılan bireylerin yalnız kaldığı, ses kaydı alınacağı için de sakin ortamlarda gerçekleştirilmesine özen gösterilmiştir. Mülakat yapılan araştırma görevlileri yanlarında bir kişiyle ortamda bulunsa bile araştırmanın seyrini olumsuz yönde etkileyebilecekleri varsayımıyla mülakatlar esnasında ortamda bulundurulmamışlardır. Yine de iki araştırma görevlisi çalışmaya birlikte katılmak istediklerini ısrarla ifade etmişler ve bu şekilde araştırmaya dahil edilmişlerdir. Söz konusu mülakatta iki araştırma görevlisinin deneyimleri birbirlerinden önemli ölçüde farklılaştığı için ifadeleri de birbirlerinden farklı olmuştur. Sadece bazı konularda birbirlerinin cevaplarını olumladıkları görülmüştür. Bu da cevap verişleri açısından önemli bir engel doğurmadığından bu mülakat da analize dahil edilmiştir.

Araştırma sürecinde kendileriyle mülakat yapılan bireylerin kendilerini konumlandırmada karşılaştıkları en önemli sorun çalışma yapılan kişilerin birçok bakımdan çok katmanlı bir konumda görev yapmalarından kaynaklanmıştır. Burada ifade edilmek istenen 50/d kadrosuyla çalışsa bile bu kişinin aynı zamanda hem kadro

¹⁹Hangi bölümde ne kadar üniversiteli işsiz var? <http://www.memurlar.net/haber/459675/> (bk.İstihdam Piyasasının Durumu)

itibarıyla araştırma görevlisi olması hem de bir yüksek lisans ya da doktora öğrencisi olmasıdır. Her ne kadar mülakat cetveli hazırlanırken ve sorular araştırma görevlilerine yöneltirken bu konuda hassasiyet gösterilse de belli noktalarda kendisiyle mülakat yapılan araştırma görevlisi söz ettiği sıkıntının 50/d kapsamında çalışmasından mı yoksa araştırma görevlisi olmasından mı yoksa bir lisansüstü öğrenci olmasından mı kaynaklı olduğuna karar verememiştir. Bu durumda, kendisiyle mülakat yapılan bireye bu durumu iyice sorgulaması gerektiğini ifade edilmiş ve bu doğrultuda cevaplar alınmaya çalışmıştır. Ayrıca çalışma kapsamında yapılan mülakatlarda 33/a kadrosuna geçmiş kişilere de yer verildiğinden hangi meselelerin 50/d kadrosundan 33/a kadrosuna geçişte bertaraf edildiği daha görünür kılınmıştır.

3.2. KENDİSİYLE MÜLAKAT YAPILAN BİREYLERİN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Araştırma kapsamında kendileriyle mülakat yapılan iki farklı şehirde ve dört farklı üniversitede 50/d kapsamında görev yapan bireylerin 15'i kadın 9'u erkektir. Bireylere kendi isimleriyle alakası bulunmayan takma adlar verilmiş, kendisi ile ilgili verilerin aktarılmasında bu adlar, görev yaptıkları bölümler ve mülakat tarihleri kullanılmıştır.

Kendileriyle mülakat yapılan bireylerin yaş, cinsiyet, medeni hal, görev yaptıkları bölüm ve kadro durumlarına ilişkin bilgiler Tablo 2'de verilmiştir. Bu veriler kendisiyle mülakat yapılan araştırma görevlisinin güvencesiz çalışma durumunu bir iş güvencesizliği olarak görüp görmemesi noktasında önem arz etmektedir.

Tablo 2: Kendisiyle Mülakat Yapılan Bireylerin Cinsiyet, Yaş, Medeni Hal, Bölüm ve Kadro Durumları

<u>Takma Ad</u>	<u>Cinsiyet</u>	<u>Yaş</u>	<u>Medeni Hal</u>	<u>Bölümü</u>	<u>Kadrosu ve İlişik Durumu</u>
Burak	Erkek	27	Evli	Hukuk	50/d
Durmuş	Erkek	31	Evli	Hukuk	33/a'ya geçiş
Tarık	Erkek	26	Bekar	Hukuk	50/d
Pelin	Kadın	32	Evli	Okulöncesi Eğitimi	33/a'ya geçiş (İlişigi Kesilmiş)
Feyza	Kadın	28	Bekar	İnşaat Mühendisliği	50/d
Şükrü	Erkek	31	Evli	Nanoteknoloji ve Nanotıp	50/d
Oya	Kadın	30	Bekar	Psikoloji	50/d
Necmi	Erkek	28	Bekar	Fizik	50/d
Bahar	Kadın	32	Evli	*** ²⁰	50/d İlişigi Kesilmiş
Ceyda	Kadın	26	Evli	Hukuk	33/a'ya geçiş (İlişigi Kesilmiş) ²¹
Cem	Erkek	31	Evli	Tıp Eğitimi ve Bilişimi	50/d ²²
Reyhan	Kadın	30	Bekar	Psikoloji	50/d ²³

²⁰Bahar, bölümünü belirtmesinin kendisini tarif edebileceğinden kaygı duyduğunu belirtmiş, görev yaptığı üniversitenin isminin belirtilebileceğini ancak bölüm adının belirtilmesini kesinlikle istemediğini ifade etmiştir. Bunu; “Çünkü bu (...)’nın genelinde var olan, benim anlatacağım şeyler büyük ihtimalle (...)’nın birçok asistanı için geçerli olacak bir şey. O yüzden de (...)’den bahsedebilirsin ama bölüm olunca ben olduğum çok spesifik ortaya çıkacak. O yüzden...” diyerek ifade etmiştir. Bu nedenle bölüm adı belirtilmemiştir.

²¹Ceyda’nın 33/a’ya geçiş yapan diğer araştırma görevlilerinden farkı 50/d kapsamında görev yaptığı üniversiteden ilişigi kesildikten sonra başka bir üniversitede 33/a kapsamında görev yapmasıdır. “33/a’ya geçiş” olarak ifade edilen diğer araştırma görevlilerinin tümü 50/d kapsamında çalıştıkları üniversitede görev yapmaya devam etmişlerdir.

²²Cem, mülakat yapıldığı tarihte 33/a kapsamına geçiş işlemlerinin sonuç aşamasına gelmiş, 33/a kadrosunda çalışabilmek için gerekli yazının yazılmasını beklemektedir.

²³Reyhan, kadrosuyla ilişkisinin kesileceği yıl işsiz kalmamak için bir devlet kurumunun sınavını kazanarak oraya geçiş yapmıştır. Bu durumu kendi cümleleriyle şöyle ifade etmiştir; “Aslında istifa gibi oldu. Şöyle: ben ilişigimi kesip muvafakat alıp bir devlet kurumuna geçtim. Devlet kurumunun sınavını kazandım, uzman yardımcılığı sınavını ama oraya geçme sebebim de zaten şey bölümden şikâyetçi olmam ya da öf istifa ediyorum değil, benim zaten bir sene sonra kadrom bitiyordu. Bildiğiniz gibi bizim okulda yedi sene, o yüzden. Ama tezim bitmeyecekti. O yüzden de işsiz kalmamak için o uzman yardımcılığı...”

Filiz	Kadın	35	Evli	Felsefe	33/a'ya geçiş
Kemal	Erkek	27	Bekar	Elektrik Elektronik Mühendisliği	50/d
Çetin	Erkek	24	Bekar	Elektrik Elektronik Mühendisliği	50/d
Öznur	Kadın	49	Bekar	Felsefe	50/d (İlişiği Kesilmiş)
Ceylan	Kadın	32	Bekar	Psikoloji	50/d (İlişiği Kesilmiş)
Ümit	Erkek	26	Bekar	Elektrik Elektronik Mühendisliği	50/d
Cemile	Kadın	32	Evli	Heykel	50/d
Vildan	Kadın	33	Bekar	Heykel	50/d
Hande	Kadın	30	Bekar	Biyomühendislik	50/d
Şerife	Kadın	37	Bekar	Heykel	33/a'ya geçiş
Hatice	Kadın	29	Evli	Bilgi ve Belge Yönetimi	33/a'ya geçiş
Çiçek	Kadın	25	Bekar	Aile ve Tüketici Bilimleri	50/d

Kendisiyle mülakat yapılan bireylerin temel sosyo-demografik bilgileri Tablo 2'de belirtildiği gibidir. Buna göre dokuz erkek bireyden dördü evli, beşi ise bekar. Mülakat yapılan on beş kadının, altısının evli, dokuzunun bekar olduğu görülmektedir. Bununla ilişkili olarak Öznur, eşinden boşandığını ifade etmiş, kadının akademisyen olmasıyla evliliğin bağdaşmadığını düşündüğünü belirtmiştir.

...Dediğim gibi yani eğer iki kişi aynı anda akademisyen değilse ve olan kadınsa çok ciddi sıkıntılar çıkıyor. Baktığınızda araştırma görevlisi özellikle kadınların pek çoğu sanıyorum bekarlar veya ayrılıyorlar.... Özellikle akademisyen kadınlar için çok büyük sıkıntılar olduğunu düşünüyorum. Çünkü başarılı akademisyen kadınlara baktığımızda yani bunu sürdürebilen kadınlara baktığımızda, şey süreci, eğer ailesi desteklemiyorsa kadını, kadınların pek akademisyen olabilme şansları yok. Çünkü işte hepimizin bildiği gibi gerçekten şey çok zor; Çünkü gündüz üniversitedesin, üniversitenin işleri var. Hafta sonunda ve bütün tatillerde ve

Hani hazır psikoloji kadrosu açılmış, KPSS puanı da var başvurayım, hani işsiz kalmayayım diye. Bir yandan doktoramı yaparken en azından işsiz kalmayayım diye orada devam edeyim o iş garanti diye gitmiştim. O yüzden muvafakat aldım, istifa etmedim ama ben o anlamda soruyorsanız kendi isteğimle ayrıldım bölümden.”

akşam geceleri bir üretimde bulunmak zorundasın ve işte belli bir kadın anlayışı var. Yani şeyde görüyorduk, pek çok araştırma görevlisi arkadaşlarımız ailesinin yanında kalmayı tercih ediyordu evlenene kadar. Hani ayırıp kendine bağımsız hayat kuran, yirmi beşinden sonra en azından, bağımsız hayat kuran kişi sayısı çok az (Öznur, Felsefe, 20.09.2014).

Kendisiyle mülakat yapılan bireylerden on üç tanesi halen 50/d kadrosunda görevlerini sürdürmektedirler. Bu kişiler kadrolarından ayrıldıkları tarihten itibaren çalışmaya devam etmişler, herhangi bir ilişik kesilmesi durumuyla karşı karşıya kalmamışlardır; Mülakat yapılan altı araştırma görevlisi ise 50/d kadrosunda farklı sürelerle çalıştıktan sonra 33/a kapsamında görevlerine devam ettiklerini ifade etmişlerdir. Bu durum kendilerine 33/a kapsamına geçtikten sonra yaşamlarında ne gibi değişiklikler oluştuğunu sorma imkânı tanınması bakımından önem taşımaktadır. Kendisiyle mülakat yapılan beş araştırma görevlisi ise kadrolarından ilişiklerinin kesildiğini ifade etmiştir. Bu bireylerden bir tanesi farklı bir üniversitede, bir tanesi ise mahkeme kararıyla döndüğü kendi üniversitesinde akademik hayatlarına devam etmektedir. İki araştırma görevlisi ise ilişikleri kesildikten sonra proje asistanlığı yaparak doktora eğitimlerini sürdürmektedir.

4. BÖLÜM

KENDİ DENEYİMLERİ DAHİLİNDE AKADEMİDE ÇALIŞMANIN ANLAMI VE MAHİYETİ

4.1. AKADEMİK KARIYER GEÇMİŞİNİN HİKÂYESİ

Bu bölümde kendisiyle mülakat yapılan araştırma görevlilerine sırasıyla ne kadar süreyle araştırma görevlisi olarak görev yaptıkları, akademik çalışmalarında hangi aşamada bulundukları ve akademik kariyer yapmaya nasıl karar verdiklerine ilişkin sorular yöneltilmiştir.

Kendileriyle mülakat yapılan bireylerin görev süreleriyle ilişkili olarak akademik çalışmalarında bulundukları aşamalar da çeşitlilik göstermektedir. Hangi araştırma görevlisinin ne kadar süreyle görev yaptığı ve akademik çalışmalarında hangi aşamada bulunduğu görülmesi bakımından Tablo 3 oluşturulmuştur. Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinin ne kadar süreyle görev yaptıkları ve akademik çalışmalarında hangi aşamada bulunduklarının güvencesizliğin ortaya çıkması ile yakından ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Kendisi için öngörülen görev süresini tamamlayan ya da lisansüstü eğitimin sonuna gelen bir araştırma görevlisi ile kısa bir süredir görev yapan ve lisansüstü eğitimin başında olan araştırma görevlisi için güvencesizliğin nesnel yanı sıra eşit olsa da ortaya çıkardığı gerilimin (öznel boyutunun) eşit olmadığı görülmektedir.

Öte yandan kendileriyle mülakat yapılan bireylerin akademik kariyer yapmaya nasıl karar verdikleri de önemli veriler sunmaktadır. Akademik kariyer yapmaya karar verme bakımından araştırma görevlilerinin tercihlerinin akademik kariyere alternatif olabilecek istihdam alanlarıyla yakın ilişki içerisinde olduğu görülmüştür. İstihdam piyasasında daha kısıtlı imkânlarla sahip olduklarını belirten araştırma görevlilerinin akademik kariyeri eğitim aldıkları alanda çalışmanın en iyi yolu olarak gördüğü, alternatif çalışma imkânları fazla olan araştırma görevlilerinin ise bu alanı ideal olarak seçtikleri ifade edilebilir.

Tablo 3: Kendisiyle Mülakat Yapılan Bireylerin Görev Süresi ve Akademik Çalışma Aşaması

Takma Adı	Görev Süresi	Akademik Çalışma Aşaması
Burak	3 yıl	Doktora Yeterlik
Durmuş	7 yıl	Doktora Tez
Tarık	6 ay	Yüksek Lisans Ders
Pelin	8 yıl	Doktora Tez Tamamlanmış
Feyza	5 yıl	Doktora Tez
Şükrü	5 yıl	Doktora Tez
Oya	7 yıl	Doktora Tez
Necmi	6 yıl	Doktora Tez
Bahar	7 yıl	Doktora Tez
Ceyda	4 yıl	Doktora Ders
Cem	2.5 yıl	Doktora Tez
Reyhan	5.5 yıl	Doktora Tez
Filiz	9 yıl	Doktora Tez Tamamlanmış
Kemal	1 yıl	Doktora Ders
Çetin	1 yıl	Doktora Ders
Öznur	13 yıl	Doktora Tez Tamamlanmış
Ceylan	5 yıl	Doktora Tez
Ümit	1 yıl	Doktora Ders
Cemile	10 ay	Doktora Ders
Vildan	3.5 yıl	Doktora Yeterlik
Hande	5 yıl	Doktora Tez
Şerife	6 yıl	Doktora Tez Tamamlanmış
Hatice	6 yıl	Doktora Tez
Çiçek	9 ay	Yüksek Lisans Tez

Görev süresi ve akademik çalışma aşaması tabloda kapalılaştırılarak ifade edilse de her araştırma görevlisinin kendine has bir öyküsü bulunmaktadır. Bu öykülere güvencesizlik perspektifinden baktığımızda karşımıza önemli veriler çıkmaktadır. Kendi deneyimlerinden yola çıkarak ifade ettikleri hali ile araştırma görevlilerinin tümü 50/d kadrosunda görev yapmaktadır ya da 33/a kadrosuna geçmeden önce görev yapmışlardır. Dolayısıyla kendisiyle mülakat yapılan bireylerin tümü aynı objektif koşullarda bulunmakta, güvencesiz çalışma tümü için geçerli olmaktadır. Ancak güvencesizliğin öznel boyutunun (iş güvencesizliğinin) yukarıda bulunan değişkenler ile farklılaştığı görülmektedir. 50/d kadrosunun güvencesizliği doktora eğitimi sonunda işini kaybetme ile kendini gösterdiğinden akademik çalışma bakımından doktora eğitimin sonlarında bulunan kişilerde güvencesizliğin öznel boyutuyla bir artış gösterdiği ve bu dönemde bireylerin gerilimlerinin oldukça arttığı görülmektedir. Biri yüksek lisans ders aşamasında diğeri doktora tez aşamasında bulunan ve doktora eğitimi sonunda kadrosuyla ilişkisi kesilecek olan iki kişi için aynı objektif koşullar mevcut olsa da bu iki kişinin yaşadığı güvencesizliğin aynı türden etkileri olduğunu söylemek elde edilen veriler ışığında doğru olmayacaktır.

Mülakatın yapıldığı tarihte yüksek lisans ders aşamasında olan Tarık kendisi için de aynı güvencesiz çalışma durumunun mevcut olduğunu kabul ederken, güvencesiz çalışma durumunun kendisi bakımından henüz çok fazla bir gerilim yaratmadığını, öznel boyutuyla ortaya çıkmadığını belirtmektedir.

... Şu an mesleğe de yeni başladığımdan dolayı çok öyle iki üç adım sonrasını da düşünmedim. Ne yalan söyleyeyim... Çünkü biraz da şöyle bir şey var, bu 50/d'lilerin doktora sonrası ayrılma durumu insanda herhalde doktora zamanında endişe yaratıyor. Çünkü şimdi yüksek lisans ortalama iki yıl, doktora da dört yıl, öngörülen süre... Şu an daha ben yeni başında olduğum için hani, daha önümde uzun yıllar var diyebiliyorum. Arkadaşlarımdan da bunu gördüm. Genelde böyle deniliyor (Tarık, Hukuk, 12.08.2014).

Çetin, 50/d kadrosunun güvencesizliği yaratan nesnel koşullarının kişinin algılayışında önemli etkileri olduğunu ifade etmektedir. Burak ve Filiz de doktora eğitiminin sonunda bu etkilerin daha belirgin olduğunu dile getirmişlerdir.

...Çünkü belli şartlar var, belli süreci belli zaman aralığında tamamlaman gerekiyor, bu insanı psikolojik olarak zorluyor. O sürecin sonuna yaklaştıkça da insanın stresi artıyor, stresi artınca çalışma performansı düşüyor, işte kadrosunu

düşünüyor, bu sırada çalışmalarını sekteye uğratiyor (Çetin, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 19.09.2014).

Özellikle doktora tezini savunma aşamasındaki bir kişinin aklında ben nereye atanacağım oluyor. Doktora tezini sırf bu yüzden bilerek bekleten oluyor. Hocası bekleten oluyor. Haklı olarak, tezi savunsa atılacak adam. Tezi savunmadığı zaman da kadro yok. Birkaç yıl bekleyen var. O kişi doktora tezini unutup, fikirleri değişiyor, yayınlatacaksa kaynaklar eskiyor. Adam eğer bir sene sonra işsiz kalacağından korkuyorsa, hadi bir makale yazayım gibi bir şey diyemez. Mümkün değil, o adamın kafasında tek bir şey olacak. Ben nereye atanacağım?(Burak, Hukuk, 12.08.2014).

...Her şeyi etkiliyor, hani tez yazmanızı etkiliyor, bir şeyler yapmanızı etkiliyor, sürekli kafanızda o var. Ben sonra ne olacağım? Tamam, bir an için öteliyorsunuz, onu paranteze alıp öyle bir şeyler yapıyorsunuz. Belki hani sürenizin bitmesine iki üç sene kala daha aktif olabiliyorsunuz ama o süre yaklaştıkça ki o genelde doktora tezinizin de sonu oluyor, çok daha stresli bir hale getiriyor (Filiz, Felsefe, 18.09.2014).

Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinin akademik kariyer yapmayı seçme nedenleri de çeşitlilik göstermektedir. Ancak akademik kariyer yapmaya nasıl karar verdiklerini ifade ettikleri veriler bu durumun akademik kariyere alternatif olabilecek istihdam alanlarıyla yakın ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir. Örneğin, Burak, kendi alanı olan hukuk için istihdam alanının fazla olduğunu ifade etmiş, akademik kariyeri tercih etmesinin nedenini ise kendisine uygunluğu ile açıklamıştır:

Ama yani dediğimiz gibi güvencesiz çalışma hukukçular bakımından çok önemli değil. Bizim çünkü burada aldığımız maaşı her türlü kazanacak kadar bir şeyimiz oluyor çünkü... Zaten üniversiteye girdiğimden beri, hocaları görünce bir özenti zaten oluşuyor ister istemez, bir de üniversite üçüncü sınıfta bir makale yarışmasına katılmışım, onu kazanmışım ve o makaleyi yazarken keyif aldığımı fark edince benim için doğru mesleğin bu olduğunu düşündüm (Burak, Hukuk, 12.08.2014).

Öte yandan piyasada daha kısıtlı bir istihdam seçeneğine sahip olan Cemile ve Vildan sanat alanında çalışabilmenin en iyi yolunu akademik kariyer olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Cemile akademiye girmek için gerekli hazırlıkları yaptığı dönemde bir mağazada tezgâhtarlık yaptığını ifade etmiş, Vildan ise akademik kariyere başlamasa hayatın kendisi için çok zor olacağını belirtmiştir:

Sanatla uğraşmak bence mükemmel bir şey ve o süreçte ben karar verdim açıkçası. Yani lisans dönemimin üçüncü sınıfında evet dedim ben akademiye sanırım gerçekten istiyorum dedim. Yani 2003'ten bu yana en çok arzuladığım şeydi. ...

Yani onun dışında eğer akademi olmasaydı, bir şekilde sanatla uğraşacaktım ama Türkiye’de sanat hani ne kadar uğraşabilirsin ya da ne kadar ekmek yiyebilirsin? Piyasaya ciddi anlamda girmen lazım ve hani derler ya birazcık da piyasayı... Ne denir piyasanın piçi olma terimi vardır ya hani, öyle bir şey olman gerekiyor. Bu alanla gerçekten ilgilenebilmen için. Yani ilgilenirdim ama sürecim çok zor ilerlerdi diye düşünüyorum. Sanatla uğraşırken ekstra para kazanmam için herhalde farklı alanlara yönelirdim diye düşünüyorum. Çünkü bir ara büyük umutsuzluğa kapıldım hani herhalde akademi olmayacak yapamayacağım vesaire diye. Ondan sonra akademi oldu neticesinde ama olmasaydı da sanırım başka bir alana yönelir, o şekilde hayatımı idame eder ama sanatla da illa ki bir şekilde uğraşırdım (Vildan, Heykel, 29.09.2014).

Ben zaten okula başladığım anda heykel bölümünde okumak istiyordum, artı akademisyen olmak istiyordum. Öyle koymuştum. Zaten lisans döneminde falan bütün sınavlarımı hallettim hemen bir yerlere başvurayım diye. Öyle oldu. (akademik kariyer yapmasaydı çalışma yaşamını nasıl şekillendireceği hakkında) Valla ben ne yapardım bilmiyorum. Yani yurtdışına gitmeye çalışırım muhtemelen. Yani eğitime devam ederdim bir şekilde burs falan bulup, eğitime devam etmeye çalışırdım. Onun dışında ben o kadar girişken bir insan değilim hani o boş gezdiğim dönemde iş bulamadım ben mesela. Çok da aradığım söylenemez ama başvurduğum... Daha önceki dönemlerde mesela başvurduğum... Yani daha önceki dönemlerde mesela ben... Yani istemezlerdi beni. Ne derler ki... Öyle insanlarla ilişkiye, beceremezdim yani yapamazdım. O yüzden insanlar almıyordu beni mesela. Ondan sonra ailem birazcık yardım etti, evden çok dışarı çıkmadım falan filan... Öyle yüksek lisansa başladım. Olmasaydı ama bilmiyorum ya... Şey, ben de devam etmeye çalışırdım ama nasıl olurdu bilmiyorum. Yani şanslıydım ben (Cemile, Heykel, 29.09.2014).

Rosovsky’ye göre “terfi etmeyen atılır” acımasız bir kuraldır ve sürekli kadroda olmayanların ıstırabının temelinde bu yatmaktadır. Alt düzey konumların sürekli kadroya çevrilebildiği ve sosyal Darwinizm’in daha örtülü olduğu okullarda geçici olarak işe alınanların duyduğu endişe daha az olabilmektedir. Bir üniversite süreli atama, katılanların çoğunun elenerek reddedildiği bir tarıkata giriş sınavına dönüştürülmemelidir. “Terfi etmeyen atılır” kuralı ancak sürekli kadroda bulunanların kalitesini yükseltmenin bir nedeni olarak görülebilir ve geleceğin adaylarına uygulanan küçük düşürücü hareketler ve aşağılayıcı davranışlar performansı olumlu yönde etkilemez (2011, s. 180).

4.2. AKADEMİDE ÇALIŞMANIN ANLAMI VE MAHİYETİ

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 50/d maddesi uyarınca istihdam çalışmada süreklilik boyutuyla eksik kaldığından güvencesiz çalışmanın nesnel koşullarını üretmektedir. Literatürün tümünde de bu durum “güvencesiz” bir istihdam biçimi olarak

kabul edilmiştir. Ancak araştırma sürecinde kendileriyle mülakat yapılan bireylerin beyanlarının gerçekliği inşa edişlerinin parçası olması ön kabulüyle kendilerine 50/d kapsamında çalışmanın bir güvencesiz çalışma durumu olup olmadığı sorulmuştur.

Bu bölümde kendileriyle mülakat yapılan bireyler bakımından güvencesizliğin nasıl inşa edildiği, güvencesiz çalışmanın onlar için ne demek olduğu, 50/d kadrosunda çalışmanın bir güvencesiz çalışma durumuna tekabül edip etmediği üzerinde durulmuştur. Ayrıca araştırma görevlileri bakımından içinde bulundukları koşulların gelecek öngörülerini, umutlarını, planlarını şekillendirmedeki etkisi sorgulanmaktadır.

İlk olarak kendileriyle mülakat yapılan bireyler bakımından kendi durumlarını tanımlayışlarına yer verilmiş ve içinde bulundukları durum hakkındaki kanaatlerinin zaman içerisinde değiştiğine ilişkin ifadeleri sunulmuştur.

İkinci olarak kendileriyle mülakat yapılan bireyler güvencesiz çalışma durumunun kendilerinde iş güvencesizliğini ortaya çıkardığını ifade etmişler, bu durumun gelecek öngörülerini, umutlarını, planlarını olumsuz yönde etkilediğini ifade etmişlerdir.

Son olarak kendileriyle mülakat yapılan bireylerin kendi gözlerinden tarif ettikleri güvencesizlik durumunun bir kişide istisnai bir tarifi olması dikkat çekicidir. Bu araştırma görevlisi mülakat yapılan tüm araştırma görevlileriyle aynı nesnel koşullara sahip olsa dahi iş güvencesizliğinin kendisi bakımından ortaya çıkmamaktadır. Kadro koşullarını farklı bir istihdam piyasasıyla karşılaştırarak 50/d kadrosunun yarattığı gerilimi güvencesizlik olarak tarif etmemektedir.

Çetin, Öznur ve Şükrü içinde bulundukları durumu farklı şekilde tanımlamaktadırlar. Kendisiyle mülakat yapılan ve benzer ifadeleri kullanan yirmi üç araştırma görevlisi için 50/d kadrosunda çalışmak bir güvencesiz çalışma durumudur.

Bence güvencesiz çalışıyoruz. Nedeni şu, çünkü belli şartlar var, belli süreci belli zaman aralığında tamamlaman gerekiyor, bu insanı psikolojik olarak zorluyor. O sürecin sonuna yaklaştıkça da insanın stresi artıyor, stresi artınca çalışma performansı düşüyor, işte kadrosunu düşünüyor, bu sırada çalışmalarını sekteye uğrattıyor. Bu yüzden güvencesiz. Onun dışında her sene yenileniyor diye biliyorum yanlış bilmiyorsam. Bu da sıkıntı, yani bölümle bir sorun yaşısan senin kadronu yenilemek istemeyebilirler. Seni gönderebilirler, bu da hiç güvence vermiyor açıkçası (Çetin, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 19.09.2014).

Evet, çok kaygı verici bir durumdu. Yani ilk başlarda bilmiyorduk ama bir süre sonra ciddi olarak işte özellikle de şey dönemi yaklaşınca, hani dersler bitip de tez dönemi yaklaşınca sürekli bir şey, ne olacak üç gün sonra kapının dışına konursam sonra ben ne yapacağım, işte kadro şu kadar kişi için var (Öznur, Felsefe, 20.09.2014).

Dolayısıyla belirsizlik yani hani ne yapacağım belli değil. İşte 30'unda kadrom bitiyor, (mülakat 4 Eylülde gerçekleştirilmiş, Şükrü'nün kadrosu 30 Eylül'de sona erecektir.) işte maaşsız, işsiz kaldım. Bir ay sonra işsizim ben yani. Akademik kariyer yapmış bir insan, kendini geliştirmiş bir insan boşta kalacak yani. Alternatiflerim yok mu, bir ara mesela ciddi anlamda yurtdışına kaç... Gitmeyi... Her şeyi bırakıp gitmeyi de düşündüm yoğun bir şekilde ama o da bir çözüm değil, hani bizim için... Dolayısıyla böyle hani iki arada sıkışmış hissedersin ya kendini hiçbir çözümün yoktur, buraya gidersin olmaz, oraya gidersin olmaz, öyle hani iki arada bir derede güvensiz, güvencesiz, endişeli bir çalışma durumu yani (Şükrü, Nanoteknoloji ve Nanotıp, 04.09.2014).

Pelin ve Cem ise yaşadıkları güvencesizlik durumunu kendi kişilik özellikleriyle ilişkilendirerek dile getirmişlerdir:

Tabii ki, bu bir güvencesiz çalışma durumu ama ben bunu ilk girişte fark etmemiştim. 2006'da, bir de iyi niyetli birisiyim kişisel özellik olarak, ilk başta şey diye düşündüm; ya ben oranın öğrencisiyim devam ederim. Ama o zaman 50/d'yi şöyle düşünüyordum; ben oranın öğrencisiyim, beni tanıyorlar, biliyorlar ve ben burada devam ederim. 50/d'nin güvencesiz olduğunu düşünmemiştim en başında. Fark etmemiştim yani devam edilir... Şeyi de bilmiyordum hiç mesela 33/a ne demek 50/d olmak ne demek onları da bilmiyordum giriş yaptığımda. Araştırma görevlisiydim, büyük de bir şeydi benim için, lisans mezunu olup akademide çalışmak... O zaman ki daha az insanın elde edebileceği bir şeydi 2006 yılında. Baştan hani güvencesiz olarak düşünmemiştim ama (Pelin, Okul Öncesi Eğitimi, 13.08.2014).

Hiç unutmuyorum 2013 Eylül'ün yirmisiydi, artık üniversite geçişleri²⁴ internet üzerinden sağlamıştı ve ben o kadar geleceği ile ilgili kaygı duyan bir insanım ki yirmisinde açıklandı ve ben yirmisinde hemen başvurdum. Ben ilk başvurduğum anda yazı işleri müdürlüğünün o sistemden daha haberi bile yoktu. Ben evraklarımı götürdüm, internet üzerinden girdim ve çıktı belgesini onlara götürdüğümde; hocam biz böyle bir bilginiz yok dediler ve sistemi internette ben onlara tanıttım. Bu benim tabii biraz aceleci yapımdan kaynaklanıyor, biraz da gelecek kaygımın çok yüksek olmasından kaynaklanıyor (Cem, Tıp Eğitimi, 11.09.2014).

Necmi ve Bahar da 50/d kadrosuna ilişkin benzer ifadeler kullanmış, bunun yanı sıra araştırma görevlileri ve öğretim üyeleri arasında bu durumun kanıksandığını vurgulamışlardır.

²⁴Cem, çalıştığı üniversitenin 50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlilerini 33/a kadrosuna geçirmek için uygulamaya koyduğu bir başvuru sisteminden söz etmektedir.

50/d... Burası (üniversitenin adını söylüyor) bu işin öncülerinden malum, yani kelimenin gerçek anlamıyla kullan-at asistan. Hani bunu bir benzetme olarak şey yapmıyorum. Şimdi malum şöyle bir boşluk var 50/d'ye dair. Bu 2547 sayılı yasada 50/d'de diyor ki, öğretim yardımcılığı kadrolarından birine her defasında bir yıl için olmak üzere atanabilir diyor. Şimdi burada ama kaç yıl boyunca bu atamanın yenileneceğine dair bir süre kısıtı yok. ... Yani bu şeye falan alıştık çünkü biz biraz, burada (üniversitenin adını söylüyor) başkalarıyla da konuşursanız, şeyin yani o işsiz kalacak olma gerçeğinin kanıksandığını görürsünüz. O yerleşti, o zaten şey hani ötesini söylediğinizde mesela, özellikle öğretim üyeleriyle tartışırken bu konuları, hocam burada da (üniversitenin adını söylüyor) iş güvencesi yok hani yani asistanlık güvenceli bir şey değil, bu ciddi bir sıkıntı falan dediğinizde, “neee güvencesi mi olur asistanlığın? Zaten siz şey bile değilsiniz, burslu öğrencisiniz”le başlayan bir kültür olduğu için burada, yıkılması gereken bir kültür olduğu için, kanıksanmış vaziyette. Onun ötesini çok hissetmiyorsunuz (Necmi, Fizik, 08.09.2014).

Yani ben aslında ilk girdiğim zaman 50/d'nin ne anlama geldiğini biliyordum. Biraz benim kendi öngörüsüzlüğümlü oldu aslında. Aslında birçok asistanın kendi öngörüsüzlüğü oluyor. Güvencesiz kavramını o zamanlar tabii ki çok bilmiyorduk biz. Hani sadece işte bunun kuralı bu, işte yedi yıl sonunda bitiyor. Yedi yıl içinde bitirmen gerekiyor. Hâlbuki bunun biz bir, yani ben en azından şey bir durum olduğunu düşünmüyordum. ... Güvencesiz yaşantı konusuna gelince de dediğim gibi hani baştan bilmiyordum, sonlara doğru aslında bunun yanlış bir şey olduğunu, çünkü biz asistan dayanışması diye bir şey başlatmıştık, ben işte son dönemdeyken. O biraz böyle kazanım elde eder gibi oldu ama sonra olmadı ama dediğim gibi son dönemde aslında çok farkına vardım bu işin böyle olmaması gerektiğinin ve bütün asistanlar da zaten bunu kanıksamış durumda. Yani bu böyle hani kural bu deyip şey yapıyor. Hâlbuki dava açıp geri dönenler var, hani bunların çok böyle (üniversitenin adını söylüyor) kapattığı için üstünü, çok fazla kişi bilmiyor aslında dava açıp geri de dönebiliyor. Ama işte benim doktoram bittiği için zaten, benim geri dönme gibi bir ihtimalim yok. Yani doktorayı bitirmesem, hani bir yıl uzatsam mesela bir yılın parasını geri alabilirim ama... Yani sonuçta eninde sonunda işsizsin yani (Bahar, 08.09.2014).

Şerife ise 50/d kadrosunda çalışanlar için durumun tam olarak “başarının cezalandırılması” demek olduğunu ifade etmiştir:

Elbette çok güvencesiz hissediyorsunuz. Mesela çok basitinden hani böyle doktorayı bitirme sürecinde başarı cezalandırılıyor gibi oluyor. Yani mesela bölüm başkanı diyor ki sen şimdi bitirme bunu altı ay uzat, seni bilmem hangi derse yetiştirelim filan... Bu çok güzel bir vaat gibi görünebilir ama neden yani ben başarılıyken başarısız numarası yapayım? Hani öyle sorunlar oldu mesela bende, bitirme dediği halde bitirdiğim için. Tamam, canım bu kadar, hadi hoşçakal denme aşamasına falan geldi. Ya bayağı tabii ki, çok yani başarılı olduğunuzda Allah kahretsin şimdi ne yapacağım dımdızlak ortada kaldım diyorsunuz. 50/d'li olmak bu demek. Bir de o dönem bloglara falan çok bakıyordum, insanlar neler konuşuyorlar ne yazıyorlar diye. Bir tanesi öyle yazmıştı yani dünyada hiçbir meslek başarılı olduğu için bu kadar cezalandırılmaz gibi bir şey yazmıştı. Ya şüphesiz çok stresli çok güvencesiz (Şerife, Heykel, 01.10.2014).

Yukarıdaki mülakatlardan da anlaşıldığı üzere 50/d kadrosunun içerdiği doktora süresi sonunda ilişkin kesilmesi durumu kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlileri bakımından öznel bir güvencesizliği tetiklemektedir. Ferrie vd. (2001, s. 38)'nin belirttiği üzere öznel iş güvencesizliği, nesnel olan koşullarla paralel olarak ortaya çıkmaktadır.

Öte yandan 50/d kadrosundan 33/a'ya geçen Durmuş, doktora eğitimini tamamladıktan sonra kadrosuyla ilişkisinin kesilmeyeceğinin bilincinde olarak şunları söylemiştir:

Mutlaka daha güven verici bir şey. En azından diyorsun ki, arkadaş kadro vermeseler bile o süre içinde çalışır doçentliği bile alırım. Belki o süre içinde maaş az olacak ama en azından iş güvencesi de oluyor yani. Çok önemli bir şey, kendimi güvende hissediyorum. Geleceğini görebiliyorsun, çünkü devam etmek istiyorum bu işte. Dediğim gibi en azından doçentliğe kadar devam ederim. Bir B planı yapmak durumunda kalmıyorum. Şimdi mesela ben bitirmeye çalışıyorum bir an önce tezi. Ama 50/d olsaydım büyük ihtimalle uzatayım, uzatayım diyecektim ama o da yani insanı bir süreden sonra bıktırıyor. Şimdi ben yardımcı doçent olamasam bile en azından doktor olacağım (Durmuş, Hukuk, 12.08.2014).

Güvencesiz çalışma konusuna diğer araştırma görevlilerinden farklı olarak bakan tek kişi Ceylan olmuştur. 50/d kadrosunun birkaç yıllığına bile olsa kişiye güvence verdiğini, özel sektörde böyle bir güvencenin dahi bulunmasının zor olduğunu ifade etmiştir. Ceylan, ayrıca 50/d kapsamında çalışırken devletin sosyal güvenlik imkanlarını vermesinin de olumlu olduğu görüşündedir:

Ya şöyle ben 50/d'nin acımasız bir yanı olduğunu düşünüyorum ama güvencesizlik değil bence. Bir kere sözleşmeli bir memur gibisiniz. Sonuç olarak bir devlet memuru oluyorsunuz sözleşmeli de olsa, yani doğrudan bir şey değil ama... Güvenceniz emekli sandığı oluyor, iyi bir güvence oluyor, sosyal güvenceniz. Tek sıkıntısı bir maksimum süresinin olması. Bu diğer üniversitelerde de böyle mi bilmiyorum ama bizim üniversitede hep böyleydi. Bölüm, asistanlarını özellikle şey alır, hiçbir zaman 33'ten almaz, hep öyleydi. Dolayısıyla bizim için şey değil bu, yeni bir durum değil. Yani şöyle özel sektörle karşılaştırdığınız zaman aslında 50/d hiç güvencesiz bir iş değil. Çünkü 50/d'de maksimum süre yüksek lisansta üç yıl, doktorada altı yıl, toplam dokuz yıl öğrenci olarak ama 50/d'li olarak sanırım sekiz yıl çalışabiliyorsunuz. Sıkıntı bu aslında, yani o iki süre birbirine uymuyor. Sizi öğrenci olduğunuz sürece istihdam edebilse zaten hiçbir problem yok. Ki bunu özel sektörde bulamazsınız, bir işte çalışacağım, beş yıllık bir iş bu, yani böyle bir iş süper bir iş olur yani. Hani bunu zaten bulamayabilirsiniz, o anlamda güvencesiz görmüyorum (Ceylan, Psikoloji, 22.09.2014).

Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlileri 50/d kadrosu kapsamında istihdam edilmenin güvencesiz bir çalışma durumu olduğunu ifade etmişler, bu durumun kendilerinin çalışma performansını etkilediğini ve kendilerinin gelecek öngörülerini, beklentilerini umutlarını da şekillendirici etkisi olduğunu belirtmişlerdir.

Şöyle güvencesiz bir durum, geleceği olan bir iş değil. En fazlasında sizin sadece o seneleri kurtarmanızı sağlıyor. Sonuçta sadece araştırma görevliliği için söyleyeyim, ben özelde mühendis olarak çalışsaydım ve aynı zamanda masterımı yapmaya çalışsaydım çok daha yavaş ve çok daha zor ilerlerdi. Bu 50/d sonrasında şuna sebebiyet veriyor, gelecek planı yapamıyorsunuz. Sonrasında nereye gideceğimiz belli değil, ne yapacağımız belli değil, o yüzden de anı kurtarıyorsunuz yani (Feyza, İnşaat Mühendisliği, 28.08.2014).

Necmi ise 50/d kadrosuna tabi olan araştırma görevlilerinin öngörülen maksimum öğrenim sürelerine bağlı olarak çalışmasının hem genelde hem de özel olarak araştırma faaliyetlerini olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Bu doğrultuda görev yaptığı üniversitenin atama kriterlerine ilişkin bilgilerle kendi akademik çalışmalarının ne şekilde etkilendiğini açıklamıştır:

Diyor ki, yüksek lisansa başladığımız tarihi esas alırım²⁵, atamanızı 6 defa yaparım, çok çok ihtiyacın varsa 7. kez yaparım, sonra yapmam. Bir de buna şey ekleniyor, masterı iki yılda bitirmek zorundasınız, eğer lisansüstü burada (çalıştığı üniversitenin adını söylüyor) geçecekse ve bu esnada asistan olmak zorundaysanız, o master iki yılda bitecek onun kaçarı yok. O doktora da dört yılda, en fazla beş yılda bitecek, şimdi doktoranın iki yılını ders en iyi ihtimalle, iki buçuk yılını aslında ders ve yeterlikle geçirdiğinizi varsayın, bir yandan da bölümlerdeki iş yükü var, o esnada araştırma yapmak gerçekten çok gerçekçi değil aslında öyle bir beklentinin olması. Dolayısıyla o bir şey, yani katmerleniyor, bir buçuk yılda doktora tezi yazmak zorundasınız eğer dört yılda bitecekse doktora. ... Hadi ben teoriciyim, bana kağıt, kalem, bir tane de bilgisayar yetiyor. Şimdi insanlar deney yapıyorlar, deney malzemesi gelir gelmez, gümrükte takılır, işte bozuk çıkar, doğru malzeme değildir vesaire vesaire... Bir sürü teferruatı olan, sizin dışınızda bir sürü zaman kaybettirici unsuru olan işler yapıyor insanlar araştırma için ve buna rağmen bir buçuk yılda doktora tezi yazmalarını bekliyorsunuz. Bunun yaratacağı şey psikoloji, herhalde açıktır. O şekilde tarif edebilirim. Beni en fazla etkilediği nokta şey oldu, hangi konuyu çalışacağıma karar vermekte çok zorlandım, temel sebebi şeydir, Yani hem ilgimi çekmesi lazım yeterince, hem hızlı bir şekilde çalışabileceğim bir konu olması lazım, hem de çalıştığım şeyin iş bulmama yarayacak... Bu üçünü birleştirmek gerçekten büyük sıkıntı, ben bayağı zaman harcadım bu yüzden. Yani doktoranın bir yılından fazlası aslında bununla gitti yani, bu şekilde gitti. Her şeyden önce böyle bir etkisi oldu, beni en çok geren kısmı

²⁵ Bu yine üzerinde durulması gereken önemli bir noktadır. Nitekim örnek olarak kadroya 2010 yılında atanan araştırma görevlisi yüksek lisans eğitimine 2008 yılında başladıysa görev süresi 2010 değil, 2008 itibarıyla hesaplanmaktadır.

işin, biz bilimle uğraşacağız ama yaptığımız araştırma faaliyetinin akışını belirleyen şeylerin neredeyse tamamının bilimle, bilimin kendisiyle bir alakası yok. En fazla bu yüzden beni baskı altına alıyor (Necmi, Fizik, 08.09.2014).

Filiz ise 50/d kadrosunun olumlu olarak gösterilen yanının öyle olmadığını vurgulayarak kadronun niteliğinin bir gelecek öngörüsü oluşturmadığını, kişiyi plansızlığa götürdüğünü ifade etmiştir.

...bakınca 50/d hani geleceğiniz böyle ipotek altına alınmıyormuş gibi görünüyor ama hani bir sürü emek veriyorsunuz ve bir yerde size burslu öğrencisiniz, ilişkiniz kesilecek bu işten sonra, kadro gerekmiyor deniliyor. Bu da ayrı bir kaygı oluşturuyor. Ben bundan sonra ne yapacağım? Zaten yaşıyorsunuz otuz otuz beşe geliyor. Hani özel sektöre gidip başka yeni bir sektörde iş deneyimi edinmek için çok yaşlısınız. Yani bir sürü korkunuz oluyor. Ayrıca bilgileriniz hani o sektörde kullanabileceğiniz türden bilgiler değil, kendinizi farklı şekilde geliştirmişsiniz yıllar boyunca, bu kaygı yaratıyor, depresyon yaratıyor. Ayrıca yaptığınız işlere de yansıyor, bir zaman sonra artık işi yapamaz hale geliyorsunuz (Filiz, Felsefe, 18.09.2014).

Ümit ve Cemile de 50/d kapsamına çalışıyor olmanın etkisini şöyle dile getirmişlerdir:

...ben 50/d'de devam ettiğim sürece, öğrenciliğim bittiği zaman benim burada işim biter yani. E dolayısıyla tabii ki bu bir gelecek kaygısını da yanında getiriyor açıkçası (Ümit, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 23.09.2014).

Yani insan ister istemez tabii ki... Yani geçicisin sonuçta, bir yerde, geçici olduğunun bilincindesin ve hani istediğin bir alanda bu geçicilik göz önünde olunca tabii ki ürpertici bir şey oluyor. Arzuladığın bir şey içindesin, öyleyim arzuladığım yerdeyim ve bunun geçici olması benim içimi daraltıyor açıkçası ve güvence istiyorum her zaman. Hani içimden şunu diyorum keşke kalıcı kadrom olsa, keşke daimi olduğumu hissetsem ve... Bu ister istemez çalışmalarına da yansıtacak çünkü. Ya en azından daha rahat olacağım kafam rahat olacak. Şimdi geçici olduğum için her şey o kadar belirsiz ki (Cemile, Heykel, 29.09.2014).

4.3. ÖĞRETİM ÜYELERİYLE İLİŞKİ KURMA BİÇİMLERİ

Zeytinoğlu ve arkadaşlarının (2012) yaptığı çalışmada ifade edildiği üzere, güvencesiz çalışma kurumsal yapıyı da etkilemekte, oradaki ilişkilerin düzenlenmesinden çalışanların kurumsal aidiyetlerine kadar birçok noktaya sirayet etmektedir. Bu doğrultuda bu çalışmada da kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerine örgüt içi ilişkilerin nasıl düzenlendiğinin anlaşılması bakımından çeşitli sorular yöneltilmiştir.

Bu bölümde kendisiyle mülakat yapılan bireylere kurumsal yapı içerisinde ilişkilerin nasıl kurgulandığını anlamak bakımından, doğrudan hocalarla ya da danışmanlarıyla

ilişkilerinin nasıl olduğu sorulmuştur. Bu soruya daha çok genelleştirilmiş cevap olarak “resmi” ya da “samimi” diye cevap veren araştırma görevlileri, ilişkiler ağını deşifre etmekten çekinmişlerdir. Kendi ilişki kuruşları üzerinden ilişkilerin mahiyeti tam olarak anlaşılamayacağından mülakat yapılan araştırma görevlilerine ilişkilerin nasıl oluştuğunu ve idame ettirildiğini ortaya çıkarmak adına çalıştıkları kurumsal yapılanma içerisinde en küçük birim olan bölümlerinde görev paylaşımının nasıl yapıldığı, hakların sorumlulukların dağıtımının nasıl olduğu, sömürü ve tahakküm ilişkilerinin nasıl işlediğine ilişkin sorular sorulmuştur. Bu noktada araştırma görevlilerinin neredeyse tamamı işleyişte küçük de olsa hakkaniyetsizliğin daima bulunduğunu ifade etmişler, bunun sebebinin ise çeşitlilik gösterdiğini belirtmişlerdir.

İlişkilerin yapısını anlamak, bu ilişkilerin yalnızca 50/d kapsamında çalışan araştırma görevlileri açısından ortaya çıktığını gösterme amacı taşımamaktadır. Zaten kendileriyle mülakat yapılan bireylerin tamamı 50/d kapsamında çalıştıkları için başından beri 33/a kadrosunda çalışanların ilişki ağlarının farklılaşıp farklılaşmadığını kontrol etme olanağı bulunmamaktadır. Benzer türden ilişkilerin kadro tipi ayırt etmeksizin birçok yapıda oluştuğu varsayılabilir. Burada gözler önüne serilmek istenilen husus, ilişkilerin kuruluşunda güvencesiz bir kadroda bulunmanın o ilişkinin niteliğini nasıl etkilediğidir. Özellikle ilişki kurulduktan sonra, ilişkinin devam ettirilmesi ya da sonlandırılmasını gerektiren durumlar ortaya çıktığında güvencesiz bir kadro statüsünde çalışmanın etkileri de belirginleşmektedir. Kendileriyle mülakat yapılan bireylerde kurulan birtakım ilişkileri güvencesiz olmaları sebebiyle sürdürmek zorunluluğu hissetmeleri durumunun oldukça fazla olduğu görülmektedir. Bu durumun ise ilişkileri yapay bir niteliğe götüren şeyin tetikleyicisi olduğu söylenebilir. Kendisiyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinin ifade ettiği haliyle, tahakküm ilişkisini başlatan en önemli şeyin, araştırma görevlisine bu durumun kendisine fayda sağlayacağına ilişkin bir bilincin kazandırılması olduğu ifade edilmelidir.

Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinden elde edilen yoğun veriler, dikkatli bir biçimde okunduğunda ilişkiler ağının nasıl başlayıp, nasıl devam ettiğini ve bazı kişiler için daha korunaklı bir alan inşa ederken, bu ağın dışında kalanlar için ise daha farklı bir sürecin işlediği açıkça görülmektedir. Genel olarak resmiyet çerçevesinde başlayan ilişkiler, ikili ilişkilere dönüştüğünde ve öğretim üyesi ve

araştırma görevlisi bir eğitim ilişkisine girdiğinde daha çok bir ustanın çırağı eğitmesi haline dönüştüğü görülmektedir. Bu aşamadan sonra ise ilişkilerin belirleyicisi olan başka etkenlerin sürece dahil olduğu, kişileri bir ideolojik ortaklık, sınıfsal bir yakınlık ya da başka türden çıkar ortaklıkları ile kuşattığı sonucunda ise bir hami-yanaşma ilişkisinin üretildiği gözler önüne serilmektedir. Kendilerinden elde edilen verilere göre araştırma görevlileri bu tür ilişkilere dahil olmamanın belirli türden sonuçları olabileceği gibi, bir hamiye yanaşma ilişkisinin de belirli çıktıları olabileceğini ifade etmektedirler. Söz konusu karmaşık ilişkilerin kuruluşunun gerekliliğinin araştırma görevlileri bakımından güvencesizlikle çok yakın bir ilişkisi bulunduğu görülebilmektedir.

Örnek olarak görev bölüşümü konusundaki hakkaniyetsizlik tüm araştırma görevlileri için söz konusu olabilir. Ancak bu konudaki hakkaniyetsizliğe itiraz edebilme durumunun kendisi güvencesiz olmayla doğrudan ilişkilidir. Kendisiyle mülakat yapılan Reyhan, hocalarından bazılarının akademik olarak araştırma görevlisine katkı sağlamak bakımından bir hakkaniyetsizliği temelde kurguladıklarını, araştırma görevlilerinin de bu durumun farkında olduklarını ifade etmektedir.

Şimdi hakkaniyet deyince ben orada geriliyorum. Şöyle ki bizim bölümde çok böyle hakkaniyetli bir durum yoktu. Şimdi ben kimseye kötü bir şey demek istememekle birlikte birkaç başlık altında toplayayım. Bir, bizde her zaman asistan görev dağılımı toplantılarında hep şey konuşulurdu, hocasız girilen toplantılarda diyeyim, hocalar bize zaten geçici gözle bakıyor ve bu yüzden seni zaten bölümün elemanı olarak görmüyor. Çünkü zaten bizim üniversitenin sıkıntısı nedir, biz 50/d'leri mesela diğer üniversiteler gibi 33'e çevriliyor ve okuldan daimi kadro veriliyor onlara değil mi? Bizim okulda ne 50/d'liler ne ÖYP'liler hiçbirimiz kalıcı değiliz. Öyle olunca hocaların size bakışı da gelişirse gelişir... Bazı hocalarda tabii ki böyle bir şey yok, gelişmeli o da akademisyen olacak gidecek diyen idealist hocalar da var ama şu tarz hoca da var benim günüm kurtarılın benim işimi yapsın, sonra zaten gidecek bizim bölüme hizmet etmeyecek ki... O yüzden bizi hep geçici gördükleri ile ilgili hep bir algımız vardı zaten. Bütün asistanlar arasında konuşulan ortak bir şeydi (Reyhan, Psikoloji, 12.09.2014).

Sorumlulukların dağıtımı konusunda ortaya çıkan hakkaniyetsiz bir durumda bunu güvencesiz çalışıyor olma durumuna bağlamasalar da bu hakkaniyetsiz duruma itiraz etmelerinin diğer kadrolarda çalışan araştırma görevlilerine göre çok daha zor olduğunu ifade etmişlerdir. Reyhan, sözlerini kadro tipleri ÖYP olarak anılan, Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı çerçevesinde üniversitelerinde bulunan araştırma görevlileriyle

50/d kadrosunda bulunan araştırma görevlileri arasında bir karşılaştırma yaparak sürdürmektedir:

İkinci başlık da şu, hakkaniyetli bir dağılım hiçbir zaman olamadı. Çünkü şimdi 50/d'lilerin bizim senede bir sözleşmemiz uzatılıyor biliyorsunuz, her Eylül ayında bizim sözleşmemiz bölümdeki ya bölüm başkanı... Kime sorulduğunu bilmiyorum, bölüm başkanına mı? Bizim bir de asistan değerlendirmelerimiz vardı her sen çalıştığınız hocalar sizi değerlendirir, iki üç hocayla çalışıyorsunuz ortalama. Değerlendirmelere göre uzatılıp uzatılmama sıkıntısı var, hani sizi beğenmezlerse çat sözleşmeni bitirdim ve artık asistan değilsin deme hakları vardı bize. Ama ÖYP'ye öyle bir hakkı yoktu kimsenin. Yani ÖYP'den atılmak için otuz tane soruşturma geçirmek gerekiyormuş. Şimdi bu durumda ilk ÖYP başladığı zamanlarda ben zaten 2004'te başlamış galiba ÖYP, ben iki sene sonra asistan oldum. ÖYP'li asistanlarımızın şu tarz bir rahatlığı vardı. Okula gelmez, gelmediği gibi bölümdeki bilgisayarını eve götürmüş insan tanıyorum ben. Bölüme zaten gelmiyorum evden çalışayım diye ama bir yandan da bölüm başkanı bize şey baskısı yapıyor, siz devlet memurusunuz ben sabah dokuz akşam beş geliyorsam siz de geleceksiniz baskısı yapardı. Ama ÖYP'liler hiçbir zaman bu baskıdan nasibini almazdı diyeyim. Çünkü umurları değildi, atamaz zaten beni diye o tarz bir rahatlıkları hep oldu. Zaten ben gideceğim, zaten ben devletin memuruyum beni atamaz diye... O yüzden bana her zaman için sanki 50/d'lilere daha çok yüklenilmiş gibi geliyor. Hani biz hem üvey evlat gibiyiz, çünkü bir garantimiz, güvencemiz yok. Hem de daha çok iş yaptırıyorlar sana. Çünkü sen yapmak zorundasın, bizim öyle bir eyvallahımız yok (Reyhan, Psikoloji, 12.09.2014).

Kendisiyle mülakat yapılan araştırma görevlileri, kadrolarıyla ilişkili olarak kendilerine farklı bir davranış biçimi oluşturulduğu görüşündedir. İlişkileri kontrol etme konusunda farklı kadroda bulunan araştırma görevlilerine göre daha kısıtlanan bir yapı ile karşılaştıklarını ifade etmişlerdir.

...sanki 50/d'lilere daha farklı davranıyor gibi. Hani bölüm asistanlarına diyeyim.²⁶ Benim için sorun değil, bir iş benim için ama onun altında yatan neden de acaba diye de düşünüyor insan. Bölüm asistanlarına daha fazla iş veriyor hoca. Hani bunu kendince şöyle açıklıyor olabilir, işte diğerleri gidecek, bunlar bölümde kalacak. Ama hani çok yüklendiği... Yani normalde yapabileceğinden daha fazla bir işinin olması da kötü bir şey. Kendi ilgi alanına ya da yapman gereken şeylere vakit ayıramıyorsun. Öyle bir düzenleme, adaletli bir düzenleme çok yok (Filiz, Felsefe, 18.09.2014).

Şöyle bir şey gözlemledim, şimdi aklıma geldi böyle dediğiniz zaman. Hem de fark olarak bahsedeceğim, ÖYP ve 50/d arasında. Mesela ÖYP'li bir arkadaşım, gideceği yer belli, bir dönem sonra buna bir rahatlık çöktü. Hani bu dediğim yanlış anlaşılmasın, çok abarttı çünkü, o yüzden böyle adlandırıyorum. Artık hiçbir işe koşmamaya, telefonları açmamaya, deadlineleri²⁷ geç vermeye falan başlamıştı.

²⁶ Filiz burada "35. madde ya da ÖYP ile bölüm kadrosunda bulunan başka bir üniversite adına orada eğitim gören diğer araştırma görevlilerine göre" şeklinde ifade etmiştir.

²⁷ [son teslim tarihi ya da işi vaktinde yetiştirmek anlamında.]

Kendisi böyle benim blokajlı dediğim bir ilişki tipine girdi hocalarla. Başta şeydi, masterda ilk iki yıl, asistan değildi, 50/d'ye başvurdu, kabul edilmedi. Dışarıdan para kazanıyordu. Ondan sonra ÖYP'ye girmeye karar verdi. Bu şekilde geliştii, yani bölüme böyle hem 50/d'ye alınmadığı için, sanki birikmiş bir şeyi vardı, tepkisi vardı. Böyle de ortaya çıktı ÖYP ile birlikte. Zaten burada devam etmeyeceğim, iş güvencem de var şeklinde (Oya, Psikoloji, 06.09.2014).

Hatice, bu konuda iş yükünün düzenlenmesi bakımından hakkaniyetsiz durumların mevcut olduğunu, yine ÖYP kadrosunda bulunan araştırma görevlileriyle karşılaştırma yaparak ifade etmiştir:

O konuda en bariz söyleyebileceğim şey, hatta bu sabah serviste konuşmuştuk hani diğer bölümlerde durum nasıl falan diye karşılaştırma açısından, şimdi bizde şöyle bir şey var, sizin bölümünüzde nasıl bilmiyorum ama bizde mesela ÖYP'li arkadaşlara çok iş verilmez, onlar genelde sadece kendi işlerini yaparlar. Verilse bile zamanında itiraz ettikleri için artık verilmiyor durumunda. Bizde işi hemen yapana daha fazla iş verilir, bilmiyorum her bölümde belki aynı şekildedir. Hani hocalar mümkün olduğunca adaletli dağıtım yapmaya çalışıyorlar ama aslında çok adaletli bir dağılım olduğunu söyleyemeyeceğim açıkçası. Hani siz burada mesela buradaki zamanınızın tamamını bölüm işlerine derslere vesaire ayırırken yan odadaki arkadaşınız bütün gün kendi tez önerisiyle ilgili çalışabiliyor ama öneriye çalışmak sizin için gece ondan on birden sonra ikiye üçe kadar çalışarak toparlamaya çalıştığınız ve yapabileceğinizden aslında çok daha düşük düzeyde yaptığınız bir şey oluyor. Bu açıdan adaletli olduğunu söyleyemeyeceğim maalesef (Hatice, Bilgi ve Belge Yönetimi, 01.10.2014).

İş yükünün, sorumlulukların dağıtımı konusunda mülakat yapılan araştırma görevlilerinin ortak olarak verdikleri cevap iş yükünü düzenleyen kişinin genelde bölüm başkanı olduğu ve işin daha çok araştırma görevlilerinin ifadesiyle “yapana” verildiği üzerinedir. Bu durumun bir hakkaniyetsizlik oluşturduğu konusunda neredeyse kendisiyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinin tümü hemfikir olmuştur. Bu durum araştırma görevliliğinin çok katmanlı bir yapısı olması sebebiyle 50/d kadrosunda çalışıyor olmaktan kaynaklı olup olmadığının tespiti bakımından bir eksiklik olsa da, çalışmada kendileriyle mülakat yapılan bireylerin ifadelerine büyük önem verilmesi sebebiyle bu verilere yer verilmiştir. Öte yandan yukarıda belirtildiği gibi söz konusu durum tüm araştırma görevlileri için mevcut olsa da doğurduğu sonuçlar bakımından 50/d kapsamında çalışan araştırma görevlilerini verilen görevlerin reddedilmesi bakımından daha fazla etkilemektedir.

Örneğin Burak ve Şerife iş yükünün düzenlenmesi bakımından nasıl bir yol izlendiğini kısaca şöyle tarif etmişlerdir:

Kapanın elinde kalıyor işte. Mutlaka orada bir şeylik var, işten kurtulmak isteyen kişiler mutlaka oluyor. Ama bu sadece bu mesleğin değil her mesleğin sıkıntısı, işi yapana yaptırırlar (Burak, Hukuk, 12.08.2014).

...her gün bulaşığı sen yıkarsan sonra kimse gelip bulaşığı ben yıkayayım demez. Böyle hani bazı işler bazı insanlara yapıyor (Şerife, Heykel, 30.09.2014).

Durmuş, görev ve sorumlulukların dağıtımındaki düzeninin hakkaniyete uygun bir düzen olmadığını ifade etmiştir.

Yok, şöyle... O olmaz... Niye olmaz, çünkü kim iş yapıyorsa ona verilir. Çünkü hoca da bir an önce o iş olsun ister, o yüzden kim iyi yapıyorsa ona verir işi (Durmuş, Hukuk, 12.08.2014).

Şükrü ise iş yükünün düzenlenmesi, görev ve sorumlulukların dağıtımı konusunda 50/d kadrosunun itiraz yolunun açık olmadığını şöyle dile getirmiştir:

...hocaların dedikleri şeyler hep sözlü istekler ve yapmak durumundasın yani. Yarın bir gün o senin elbet hayatında karşına çıkabilir yani. Ne bileyim belki almazsın ama tez izleme komitende, varsa ve onunla kötü duruma düşmek istemediğin için, her dediğini yapmak durumundasın. Niye, yarın bir gün doçentliğine gelir bir şeye gelir, yani insanlarla takışmak istemiyorsun açıkçası hocalarla özellikle. Yani bir yerde elbet bir yerde kesişecek yollar, paralel değiliz yani (Şükrü, Nanoteknoloji ve Nanotıp, 04.09.2014).

Benim böyle bir talebim olmamasına rağmen sen bunu yap dedi. Siz de yok diyemiyorsunuz sonuçta, sizin de eliniz mahkum bir noktada. Bu yüzden benim de tecrübem oldu tabii ki... Kendinizi yapmak zorunda hissediyorsunuz. Ama bana bunu çalıştığım devlet kurumundaki bir müdür deseydi, ben bunu yapmak zorunda değilim, bu benim görev ve yükümlülüklerim arasında değil derdim, yapmazdım. Çünkü orada kendimi yaslayabileceğim bir 657 var. Ama burada biz maalesef bu açıdan hala kendimizi çok özür diliyorum ezik hissetmek zorundayız. Hem okulda hem çalıştığımız ortamda çok sevmediğiniz insanlara bile sevmiş gibi görünmek zorundasın. Hiç sanmıyorum ki bir araştırma görevlisinin bir dekanla tartışabilecek düzeyde güçlü olduğunu. Bu tamamen hepsi bu kadronun bize vermiş olduğu eksiklikten dolayı. (Cem, Tıp Eğitimi, 11.09.2014).

Oya ise iş yükünün düzenlenmesindeki hakkaniyetsizliğin bazı hocalar tarafından fazla görev verilen araştırma görevlisine olumlu olarak yansıtıldığını ve bu durumun aslında tahakküm ilişkisini başlatan şey olabileceğini dile getirmiştir.

Çünkü mesela hocalar biliyor o çok güzel çalışıyor, hiçbir sorun çıkarmayacak dönem boyunca falan... O zaman diğer yükünü hiç umursamadan onun, şey yapıyorlar, onu talep ediyorlar. Diğer asistanlar boşta kalıyor, o fazlaca talep edilmiş oluyor. O da şikayet de ediyor bir yandan, bir yandan bazen çok az hoşuna da gittiğini düşünüyorum. Sonuçta istenmek, kıymetinin, değerinin bilinmesi olarak algılıyor bu durumu, bu kadar talep görmesini ama bir yandan da şöyle bir şey var, yani o da hocaları ödüllendirmiş oluyor itiraz etmeyerek. Yani tamam bunu iyi bir şey olarak algılıyor ama sonuçta birisi orada on saatlik iş yükü yaparken, kendisi otuz saatlik... Hele de bu yıl, biz 2007'de hani otuz saatlik iş yükü almak normaldi ama şimdi otuzun üzerinde araştırma görevlisi varken onun o kadar saatlik iş yükü alması bana normal gelmiyor. Pozitif algılamasını da o yüzden belki o tahakkümün içine sokabilir miyiz bilmiyorum. O pozitif deneyim üzerinden şey yapmış oluyor. Bir kişinin daha iyi iş yaptığı durumda onun üzerine düşülüp, kötü iş yapanların kendi haline bırakılması, hep hafif iş yükleriyle kalması, iyi iş yapanların sürekli üzerine gidilmesi ve bunun olumlu bir çerçeve içinde de kabullendirilmesi gibi bir durum var benim gözlediğim (Oya, Psikoloji, 16.09.2014).

Reyhan ve Çetin ise görev dağılımı konusunda belli bir sistemin olmadığını, genellikle işlerin o an orada olan kişilere rastgele biçimde dağıtıldığını ve bunlara itiraz etme durumunun kadrolarıyla ilişkili olarak zor olduğunu söylemişlerdir. İtiraz etme durumunun zorluğunu yaşadığı bir olayla örneklendirmişlerdir.

...bölüm başkanı odayı arayıp kimseyi bulamadığında bahsettiğim yedi kişilik odada, tek ben varsam tamam sen gel sen yapacaksın o zaman dendiği zamanlar da oldu. Ben orada ödev mi yapıyorum, kendi dersime mi bir şey yetiştiriyorum ya da kendi işim için mi uğraşıyorum umuru değil. Odada bir tek seni bulursa seni yakaladı sana iş yaptıracak. Hani biz bölümde bunların tartışmalarını yıllarca yaşadık. Şu an bile hala yaşıyoruz. Hani siz sorumluluk sahibi iş yapmayı seven ya da yapmak zorunda hisseden bir insansanız bütün işler zaten size yıkılır. Ben bunu çok gördüm. Bir sürü özel sektörde çalışan arkadaşım var, devlette de bir sene tecrübem oldu. Ben her gittiğim yerde öyle olacaktım zaten. Sadece ÖYP 50/d meselesi de değil sanırım, hani kimsenin hakkını yemek de istemiyorum ama siz çok çalışan biriyse asistanlık genel olarak meslek olarak yani araştırma görevliliği buna çok yatkın bir şey. Hoca kimi görüyorsa ona işi kilitliyor, bitti. Hocanın da derdi günü kurtarmak, işinin yapılması. Projektör kurulacak sınıfa kimse yoksa ki projektör kurması gerektiğini bile bile okula gelmiyorsa o asistan, sana kalıyor o iş. Ki bizim okulun binalarını da biliyorsunuz, üç bina yanımızdaki amfide hoca ders verecek, ben karda kışta koşa koşa gidip projektör kuruyorum, ne için? Arkadaşım gelmediği için bana kilitleniyor o iş. Biz öyle şeyler çok yaşıyoruz bölümde. (...)Bizim işin doğası gereği biraz böyle. Hani o yüzden çok da kadroyla ilişkilendirmek istemiyorum ama öyle bir sıkıntı da var. Hani onların eyvallahı olmama, bizim hani her sene sözleşme uzatılma durumu olduğu için de olabilir bu. Yani bilmiyorum (Reyhan, Psikoloji, 12.09.2014).

...ani bir iş olduğu zaman kimi bulursa baştaki kişi, yani bölüm başkanı bölüm başkan yardımcısı, ona kilitleniyor yani açıkçası. Yani bölümde o gün kim varsa, kim ortadaysa kimi yakaladıysa ona veriyor o işi. O yüzden adaletsiz bir durum oluyor. Çünkü bazı işler benim üzerime tanımlı değil, o işleri ben yapmak zorunda

oluyorum. Çünkü neden, ben o zaman okuldayım, ben ortadayım, benim işim yokmuş gibi görünüyor ama arka planda aslında benim de işim var, benim de yapmam gereken şeyler var. Yukarıdan bir istek geldiği zaman aslında işini bir kenara bırakman gerekiyor, o işi yapman sana empoze ediliyor gibi bir durum oluyor (Çetin, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 19.09.2014).

Çetin, bu durumun 50/d kadrosunda bulunmasından kaynaklı olarak kendisi için nasıl sonuçlanabileceğini şöyle ifade etmiştir:

Ben sürekli suyuna gitmek zorunda kalırım yani bölümümde, kendi... Bana tanımlanan işlerin dışındaki işi de yapmak zorunda kalacağım çünkü bunu yapmazsam bölümde kötü bir izlenim olur, benim kadromu yenilememe gibi bir durumları olabilir. Burada da işimi kaybetme şeyi var, olasılığı var. Bu yüzden 50/d'li biri olmak, her zaman diken üzerinde duruyormuş gibi bir hissiyat yaratıyor bende (Çetin, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 19.09.2014).

Necmi, görev dağılımı konusundaki hakkaniyetsiz durumlara itiraz etmenin araştırma görevlileri için doğurabileceği sonucu şöyle ifade etmiştir:

Araştırma görevlisi olanlar açısından da şöyle bir şey var, 50/d'liyseniz 5 yıl içinde en fazla doktoranın bitmesi lazım, hoca o doktorayı bitirmeme yönünde bir eğilime girerse ne olacak? Danışman değiştir bir daha tez yazmaya uğraş vesaire, o sürenin uzayacak olması otomatikman şey demek, benim atamam yenilenmeyecek ki süre uzatma diyorlar burada (çalıştığı üniversitenin adını söylüyor), yani yasal olarak da onunla ilgisi olmayan bir mesele, adına süre uzatması deniyor; benim sürem uzatılmayacak, dolayısıyla yeni bir danışman bulacak şeyi de geçtim, bu tezi bitirmem lazım baskısı. Orada da aslında hoca işverenlik görevini üniversiteyle paylaşıyor, hocanın üzerinden realize oluyor üniversitenin işveren olarak şeyi, hocada cisimleşiyor. Çünkü o tezin bitip bitmeyeceği hocada düğümlenen bir mesele (Necmi, Fizik, 08.09.2014).

İlişkilerin kurgulanışının ve güvencesiz olmaktan ötürü bunu sürdürmeye çalışmanın kişinin karakterine de olumsuz yanıysan bir yanı olduğu kendisiyle mülakat yapılan bireylerin dile getirdiği önemli bir konudur. Cemile ve Vildan 50/d kadrosunda olma durumunun ilişkileri yapay hale getiren bir şey olduğunu vurgulayarak, 33/a kadrosuna geçtiğinde bu durumun kişilerin tavırlarına yansıdığına ilişkin gözlemlerini de aktarmıştır:

... Hani kalacak mıyım kalmayacak mıyım, burada ilişkiler de tabii o anlamda çok önemli. Sonuçta aykırı olduğunda... Hani hepimiz sonuçta bir değiliz ki, kimisiyle anlaşıyorsun kimisiyle anlaşılmıyorsun ve bu ilişkilere ister istemez yansıyor yani. Ne diyorsun ki burada çok samimiyetsiz bir şey bence. Çünkü hani ne yapıyorsun

hani 33/a'ya geçmek istiyorsun buna karar veriyorsun ama ister istemez, aa şu hocayla aramı iyi tutmam gerekiyor, işte ne bileyim şununla da aram iyi olsa fena olmaz. Bu şekilde kurguluyorsun ister istemez, bu da e ne oluyor ilişkilerin yapay olmasına sebep oluyor. Bir yerde senin de canın sıkılıyor, neden böyle diye kendini sorguluyorsun bir noktadan sonra. E ister istemez bu sorgulamaları yaparken e araştırmalarını etkiliyor bu da. Çok zor ilerleyen bir süreç bence. ... Onun dışında kendi arkadaşlarımız açısından 33/a'ya geçmiş ya da 50/d olan arkadaşlarımızın bazı şeylerine bakıyoruz. Onlarda da birtakım tavır değişiklikleri oluyor maalesef hani şey gibi düşünün hani bu 50/d'de biz böyle geçici titriyoruz ya hani korkuyoruz ya devam edecek miyiz kalacak mıyız ama 33/a'ya geçince bir relax bir tavırlara yansıyan birtakım şeyleri az çok sezinliyorum. Birebir yaşadığım bir şey yok ama kendi sezgilerimden yola çıkarak böyle bir şeyleri hissediyorum açıkçası. Bu da hoş olmayan bir durum yani (Cemile, Heykel, 29.09.2014).

Yani şeyi düşünüyorum bu 50/d sürecinin insanları yavaş yavaş dönüştürdüğünü ve yani aslında olmak istemediği bir şeye sokup, ondan sonra bu yıllar geçiyor artık hocaların arkasında koşmak... Olmadığın gibi bir insan oluyorsun ve o üstünde artık şey yerleşmiş oluyor. Uzun süredir burada asistanlık yapanlar var mesela, gözlemlediğimiz şey o. Yani aslında aklında başka bir şey var ama artık onu ifade edemiyor. Ya şöyle aslında farklı bir şey var ama artık onu ifade edemiyor. Hani kadromu alayım ondan sonra diye... Yani insanın kişiliği de yok oluyor bence. Çok rezil bireyler oluşuyor ve yani insanların kendini ifade etmesi gerilediği gibi yani mesela yeni bir şey yapmak istiyorsunuz, yani özgün düşünceler ortadan kayboluyor bu sefer de ve bıkkınlık da başlıyor hiçbir şey yapamaz hale geliyor insanlar (Vildan, Heykel, 29.09.2014).

4.3.1. Genel Olarak “Resmiyet”

Kendisiyle mülakat yapılan araştırma görevlilerine doğrudan bölümlerinde hocalarla ve danışmanlarıyla ilişki kuruluş biçimlerinin nasıl olduğu sorulduğunda yüzeysel olarak bilgi vermeyi tercih ettikleri görülmüştür. Genelde mesafeli ve resmi olarak tanımladıkları ilişkilerin, belli örneklerde hiyerarşiyi de açıkça belli eden biçimler aldığı görülmektedir.

Açıkçası hocalarla çok fazla ilişkimiz yok bizim. Böyle mesafeliyiz, hani biz lisanstayken nasılsak yani bir tık üstü, iki tık üstü şeklinde. Biraz daha hani muhabbet ediyorsun, gördüğün zaman selamlaşıyorsun, nasılsın iyi misin diye soruyorsun ama hani öyle sosyal bir paylaşım yok. Böyle bir arkadaş değilsin. Bize hep lisansta şey derlerdi ilk geldiğimizde, buradan dört sene sonra mezun olduğunuzda meslektaş olacağız, arkadaş olacağız derlerdi ama biz aynı bölümde çalışmamıza rağmen bir arkadaşlık yok. Danışmanımın olan ilişkim daha çok akademik üzerine, resmi bir ilişkim var (Çetin, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 19.09.2014).

Ben genelde hocalarla arama mesafeli şey yaparım. Yani hocalarla fazla yüz göz olmayı istemem yani. Kendi danışman hocamla tabii ki biraz daha şeyim, rahat yani aram ve şey nasıl diyeyim... Şöyle bir avantajı var, danışman hocam genç bir adam yani hani biraz daha kafa yapımız uyuyor yani birbirine. Dolayısıyla yani

bizim ilişkimiz gayet iyi onunla ama öyle bir nasıl diyeyim yani çok da laçka bir ilişkimiz yok yani. Hani yine belirli bir mesafede bir ilişkimiz var (Ümit, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 23.09.2014).

Şeydir biraz resmidir, yani bu hoca tarafından öyledir. Biraz uzaklardır ve böyle sanki yakın olursa sömürüye açık olacakmış gibi falan ama... Benim mesela dönemimdeki arkadaşlar bunu sömürecek insanlar değildi ama genelde öyle (Ceylan, Psikoloji, 22.09.2014).

Reyhan, hocalarla resmiyet çerçevesinde olan ilişkinin hiyerarşik bir biçime dönüştüğünü bölümlerinde bulunan tuvaletin kullanımı konusunda yaşadıkları bir örnek olay ile tarif etmiştir.

Hatta bazı hocaların çok aristokrat takılıp çok böyle yukarıdan baktığıyla ilgili şeyler de var bizim bölümde. Ben şey demiş hocamızı biliyorum ya, kadın... Şimdi hoca tarafında ayrı tuvalet var, bizim asistan ve öğrencilerin girdiği ayrı tuvalet var. Onların tuvaleti tadilattan geçerken, bizim kapının önünden geçiyor kadın, bizim de gittiğimiz tuvalete gidiyor. Kadın şey diyor, arkadaşım söylüyor bunu bana, o da asistan, ah biz de avam takımına karıştık diyor. Ne demek avam takımına karıştık? Ben şaka yapmıştır herhalde filan diyorum hani. Yani böyle hocalar da var, çok burjuva... Küçük burjuva takılan diyeyim (Reyhan, Psikoloji, 12.09.2014).

Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlileri bölümdeki öğretim üyeleri ve kendileri arasında bir meslektaş ilişkisi kurulamadığını sıklıkla ifade etmişlerdir. Ancak Rosovsky bu tür bir ilişkinin yanlış olduğunu belirtmiş, akademik bölümlerin danışmanların ya da meslektaşlık görevini ciddiyetle yerine getirecek kıdemli öğretim üyelerinin katkılarıyla, gençlere aynı topluluğun bir üyesi oldukları duygusunu vermeleri gerektiğini vurgulamıştır. Ona göre kıdemsiz öğretim elemanları kimsenin yardımcısı değildirler ve onlara gelip geçici ziyaretçiler gibi değil, birlikte çalışılan meslektaşlar olarak davranılmalıdır. İyi bir akademik bölüm destekleyici, yol gösterici ve besleyici bir aileye benzemelidir (2011, s. 182).

4.3.2. Usta Çırak İlişkisi

Kendisiyle mülakat yapılan bireylere ilişkiler ile alakalı daha derinlikli sorular yöneltilmesi üzerine, resmiyet ile başlayan ilişki biçiminin zamanla bir eğitim ilişkisine doğru evrilerek usta çırak ilişkisine dönüştüğü ifade edilmiştir. Birebir ilişki

biçimlerinin farklı şekiller aldığı bir merdivenin ilk basamağını usta çırak ilişkisinin oluşturduğunu görmek eldeki veriler bakımından zor olmamıştır.

Bence bu tam manasıyla bir usta çırak ilişkisi. Yani ustanın çırağı nasıl eğitmek istediği, onu nasıl görevlendirmek istediğiyle alakalı bir durum (Tarık, Hukuk, 12.08.2014).

...diyelim ki bir tanesinin atölyede hocası, sonra onun tez danışmanı, sonra bilmem ne oluyor ya, o hep o atölyedeki küçük öğrenci olarak kalıyor. Öyle bir sorun var. Yani bu biraz fazlaca şey yapılmış, bir usta çırak ilişkisi şeklinde gidiyor. Yani düşündüğünü söylemeyebiliyor mesela hocasına, çünkü o hala hocası gibi bir şey. Evet, bir tür hocasının sonsuza kadar hoca olması, kendi hoca olduğunda bile. Saygısızlıktan bahsetmiyorum da farklı bir şey düşünürken bile söylememekten bahsediyorum. Öyle bir sorun var bence (Şerife, Heykel, 30.09.2014).

Bu beni çok şaşırtmıştı mesela. Ben hiç böyle beklemiyordum açıkçası, çünkü hani dediğim gibi ikinci sınıftan beri hep böyle hocaları da gözlemleyip, asistanları da gözlemleyip kendimi hazır hissediyordum ama hiç öyle değilmiş. Hani öğrenciyken alt katta yaşananlarla işte asistan olduktan sonra üste çıktığım zaman... Tamamen işte bu hoca benim favorim, çok seviyorum ben de asistan olduğum zaman onun gibi olacağım dediğim insanlar beni çok çok şaşırttılar. İlk üç ay buna uyum süreciyle geçirdim. Hiç benimseyemedim zaten çalışma yerimi. Yani okulum aynı, insanlar aynı, ben aynıyım, her şey aynı ama tutumlar ilişkiler birden değişti. Hatta şöyle, ben yüksek lisansa başladıktan üç ay sonra asistanlık geldiği için o üç aylık süreç içerisindeki yüksek lisans öğrencisiyken şimdi asistanlık arasında çok fark gördüm. Lisanstan sonra yüksek lisans öğrencisiyken daha iyi davranıyorlardı, daha iyi konuşuyorlardı, birey olduğunuzun farkına varmışlardı. Ama asistanken sanki lisans öğrencisinden daha bir düşük seviyede yaklaşımlarda bulunuldu. Genel olarak böyle, hani sadece bu benim fikrim de değil, ortak bir kanı. Ast üst ilişkisi var çok gözle görülür bir şekilde. Bu da beni şaşırtmıştı açıkçası. Ben herkese eşit mesafede davranmaya çalışıyorum. Evet danışmanım tabii ki danışmanım olduğu için onunla bazı noktalarda daha samimiyiz ama hiç taraf ya da şey falan değilim. Mümkün olduğunca kapımı kapatıp kendi kendime vakit geçiriyorum. İşte çalışmalarına devam ediyorum ama yaptığım iş gereği hocalarla sürekli iletişimde bulunduğum için herkese eşit mesafede aynı güler yüzle aynı tatlı dille işlerimi yürütmeye çalışıyorum (Çiçek, Aile ve Tüketici Bilimleri, 01.10.2014).

İlişkinin seyrini belirleyen en önemli unsurlardan birinin ise meslektaş ilişkisinin kurulamaması olduğunu ifade eden Şükrü ve Öznur, öğrenci olma durumunun kariyer boyunca devam ettiğini ifade etmişlerdir. Öznur, öğretim üyelerinin ilişkinin seyrini belirleyen taraf olduğunu ifade ederken, hocaların izin verdiği kadar mesafe kurulabildiğini, aksi takdirde hiyerarşik ilişkinin hemen görünür bir hal aldığını tecrübelerinden hareketle aktarmıştır. Filiz ise bu hiyerarşiyi bir askeri düzene benzeterek, bu durumun hocalar bakımından da “kalıtsal” bir yanı olduğunu vurgulamıştır.

Yani bir meslektaş olduğumu hiçbir zaman hissedemiyorsun yani. Ben şu anda mesela doktoramı bitirmek üzereyim, ben birçok insanla meslektaş olma yolunda ilerliyorum ama hiçbir zaman meslektaş olduğum hissini... Her zaman öğrenci gibi hissediyorsun bir kere. Bu iki kere iki dört. Sen burada yardımcı doçent de olsan her zaman öğrencisin onların gözünde. Yani çünkü belli süreçlerde onlar seni takip etmişler, öğrenciliğini görmüşler, hep oradan gidiyorsun yani. Dolayısıyla hep el pençe divan bir şekilde olman gerekiyor ki benim öyle bir şeyim tavrım yok ama yapabilene yapıyorlar yani (Şükrü, Nanoteknoloji ve Nanotıp, 04.09.2014).

Birer yıllık kontenjanları kullanıp gittik şeylere, Erasmus'la... Oradaki şeylerle master doktora öğrencileri ya da araştırma görevlileriyle oradaki bölüm başkanlarının ya da hocaların kurduğu ilişkiyle Türkiye'deki farklı. Orada gerçekten eşit, tam bir meslektaş ilişkisi olduğumu görmüştüm. Bu çok hoş bir şeydi. Şimdi bizim bölümde arada bir yerde olduğumu söyleyebilirim. Yani tam eşitsiz bir ilişki değildi, tam bir hiyerarşi yoktu ama yine de araştırma görevlisisin. İşte yürütülmesi gereken idari görevler var, bunlar paylaştırılıyor, yapıyorsun. ... İşte hani eğer ilişkiler biraz bozulacak gibi olursa bazen hani hocaların da hocalığını hatırlattığı olmuyor değildi (Öznur, Felsefe, 20.09.2014).

Askeri düzen. Yani genelde öyle hani çoğunlukla öyle. Benim kendi danışmanımla öyleydi mesela. Ya hani zaten o kendi araştırma görevliliği döneminde birtakım şeyler yaşamış ne olduğunu bilmiyorum. Hani benden de o tarz şeylere uymamı istiyor (Filiz, Felsefe, 18.09.2014).

4.3.3. İdeolojik Birliktelik-Çıkar Birlikteliğine Dönüşüm

Kendileriyle mülakat yapılan bireyler öğretim üyeleri ve araştırma görevlileri arasındaki ilişkileri resmiyet çerçevesinden çıkaran bazı durumların söz konusu olduğunu ifade etmişlerdir. Bunlar kurulan her ilişkinin tekliği bakımından çeşitlilik gösterse de en temelde kişileri bir ustanın çırağı eğitmesinin ötesinde bir yere götüren şeylerin ideolojik bir birliktelik ya da çıkar birlikteliği olduğu görülmektedir.

... mesele tamamen bence şu şekilde belirleniyor; bir çıkar ortaklığı algısı, mesela burada (çalıştığı üniversitenin adını söylüyor) daha yaygın. Yani insanlar birbirlerine, bu algıya sahip olan öğretim üyelerinin de önemli bir kısmı belki biçimsel olarak kötü davranmıyorlardır asistanlarına ama ilişki biçimi, ilişkinin kendisi çok büyük oranda buradan belirleniyor ve bunun kendisi zaten bir sorun bence. Çıkar ortaklığından kastım şu, bilimsel araştırma kolektif bir iş, asistan ne kadar yeni yetişiyor olursa olsun, hocaların belli bir tempoda araştırma yapabilmesi ve yayınlayabilmesi için, yayın kritik bir şey, belli sayıda doktora öğrencisine ihtiyacı var ya da master öğrencisine ihtiyacı var. Onların olması lazım etrafında, ya da bir şekilde onun muadili olan... Ki o çok zor Türkiye'de çok yaygın olan bir şey değil, post-doc uygulaması, dolayısıyla hocaların mutlaka birkaç tane en az lisansüstü öğrencisi olması lazım ki beraber çalışsın onlarla ve belli bir tempoda yayın yapabilsin. Bu neyi gerektiriyor, şunu gerektiriyor yani en iyi ihtimalle hoca diyor ki; tamam, bu arkadaşın rahat çalışması lazım, çünkü biz beraber yayın yapacağız, bana yarıyor, ona da yarıyor. O zaman niye yapmayalım? Niye makale yazmayalım, bana da puan ona da puan. Yayın desteği veriliyor, ben de alacağım o da alacak. Çok mantıklı ve rasyonel bir şey, makale yazmak. Dolayısıyla buradaki

(çalıştığı üniversitenin adını söylüyor) ilişkilerin temel belirlenimi aslında bayağı bayağı böyle bir üretim ilişkisinin kendi rasyonalitesi belirliyor. Meta üretiyoruz beraber ve ikimiz de ondan yararlanıyoruz, e bunu niye yavaşlatalım, niye aksatalım? Niye yapamayalım hani... Neden başka şeylere zaman ayıralım mesela, bunun gibi. Söyleyebileceğim temel şeyim odur (Necmi, Fizik, 08.09.2014).

Mesela bazı hocalardan yaptığın hocalardan yaptığın iş karşılığında teşekkür ederim, iyi olmuş, kötü olmuş gibi bu geri dönüşü bile alamayabilirsin zaman zaman. Bu tarz sıkıntılar yaşıyor ama ideolojik olarak kendilerine yakın gördükleriyle de inanılmaz kuvvetli bir iletişimleri var. Bu söylediklerimin hiçbirinde onlarda gerçekleşmiyor. Onlarla konuşsan belki inanılmaz tatlı adamlar, çok iyi iletişimimiz var, şöyle görüşüyoruz, böyle görüşüyoruz olabilir. Biraz da kişiye göre ayrımcılık yapıyorlar yani (Ceyda, Hukuk, 08.09.2014).

4.3.4. Hami-Yanaşma İlişkisi

Bu ideolojik ortaklık bir himaye ilişkisine dönüşmekte ve güçlü olarak tarif edilebilecek öğretim üyesi hocaların ya da danışmanın “hami”ye, araştırma görevlisinin de “yanaşma”ya dönüştüğü bir hal almaktadır.

Kendileriyle mülakat yapılan bireyler bunun çeşitli biçimlerde belki basit gündelik ilişkilerle başlayıp zamanla bir ağ biçimini aldığını ve bu çıkar ortaklığı meselesinden kaynaklı olarak da karşılıklı olarak sürdürüldüğünü ifade etmişlerdir. Bu durumun da bir bağımlılık durumunu ortaya çıkardığı söylenebilir.

Pelin, kendi bölümünde o ilişkiler ağının kuruluş biçimini kendi tecrübeleriyle şöyle aktarmaktadır:

Starbucks kahvesini götürürsen, ilişkini kuruyorsun. Ben hep bulunduğum yerden bir adım ileriye gitmek istemedim. Hocalarla olan ilişkilerimde bulunduğum konumu hep korumak istedim. O arkadaşların ilişkilerini de bilimsellikten uzak bir biçimde gördüğüm zaman da ben zaten öyle olamazdım. Kahve yapıp götürüyorlardı, dışarıya yemeğe götürüyorlardı bu şekilde bir ilişki kuruyorlardı. Ben daha uzak duruyordum bunlardan. Gündelik paylaşımlardan uzak duruyordum ama mesela daha yeni asistandım 2007’de, doçent olan bir hocam ve şu an bizim bölümde çalışmayan bir hocam o zaman öğretim görevlisiydi. Bir hoca geliyor ve o hocaların doğum günü olduğunu söylüyor başka insanlara. İşte, Ebru doğum günü var gelir misin, Ayşe gelir misin falan... Ben köşede oturuyorum, beni es geçiyor. Ben orada çağırılmıyorum. Ben şöyle düşünüyordum hep; evet beni çağırarak zorunda değiller ama öyle bir ortamda ben olsam o kişileri alır başka bir yerde söylerim. Çağırılmayacağım insanın yanında “biz parti yapıyoruz gelir misin” demem. O zaman çok daha deneyimsizdim, çok toydum. O zaman kırılmıştım ama şimdi üzülmem bile. Ama işte bunlar birikince insan ister istemez o hocalara karşı duruşunu daha dik yapmak durumunda kalıyor. Paylaşamıyorsun bazı şeyleri. Çünkü geçmişinde sen çağırılmadığını görüyorsun bir ortama veya işte toplantıda

sana söylenen bir sözü hatırlıyorsun ve o sınırı geçemiyorsun (Pelin, Okulöncesi Eğitimi, 13.08.2014).

...ya hiç kişisel ilişki kuramam, hocalarla böyle fazla muhabbete girmiyorum hiçbir zaman, hep profesyonel düzeyde kalıyor. Kimsenin kişisel hayatı ile ilgili detayı sormam, kendiminkini de anlatmam. Zaten adım böyle ketuma falan çıktı bölümde, hiç konuşmuyor şey yapmıyor diye... Dolayısıyla herkesle ilişkim belli bir sınırdan kalıyor ama bazı asistanlar var, hocalarla ilişkileri çok samimi, evine mangala bile gidebiliyor, çocuğuna bakabiliyor, ders verebiliyor bir gün buluşuyor hafta sonu. Bu kadar ileriye götürebilenler oluyor, onlar mesela bir proje olduğunda ilk o çağırılıyor. Ek iş fırsatı ona doğmuş oluyor, hani siz geride kalıyorsunuz, akla gelmiyorsunuz (Oya, Psikoloji, 06.09.2014).

Öte yandan ortaya çıkan bir hami-yanaşma ilişkisinin önemli bir belirleyicisinin de hocalar arası anlaşmazlıklar, kamplaşmalar olduğu ve bu durumun başka hami-yanaşma ilişkisini de ortaya çıkardığı ifade edilmiştir.

Mesela benim için, ben hocalara yakın olmadığım için ortada durmaya çalışırken ister istemez bir hoca da sana sahip çıkmaya çalışıyor. O hocadan sen ayrımcılık görünce başka bir hoca seni himayesine alıyor (Pelin, Okulöncesi Eğitimi, 13.08.2014).

4.3.5. Hami-Yanaşma İlişkisinin Çıktısı Olarak “Çanta Taşıma”

Kurulan bir ilişki biçiminin çıktısı olarak görebileceğimiz “çanta taşıma” kavramı mülakat yapılan araştırma görevlilerinin en sık söz ettikleri kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çanta taşıma kavramıyla kastedilen hocaların gündelik işlerini yapmakla başlayıp onlar adına fiziksel, toplumsal veya cinsel emek sağlamaya kadar ulaşan geniş bir sömürü ilişkisidir. Ayrıca araştırma görevlilerinin ifade ettiği haliyle bu ağın içerisindeki ilişkinin sürdürülmesi kişinin kadroda ne kadar kalacağıyla ilgili bir sonucu da doğurmaktadır. Bu da güvencesizlik meselesinin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişi kadrosunda ne kadar süreyle kalacağı konusundaki belirsizliği içine girdiği ilişkiler ağıyla aşma yoluna gitmektedir.

Örnek olarak Necmi, hoca ve araştırma görevlisi arasında kurulan ideolojik birlikteliğin ya da çıkar birlikteliğinin üretim ilişkisi etrafında sağlanan rasyonalitesinden çıkmaması için hiçbir sebep olmadığını ifade ederek, bu çıkışın araştırma görevlisi bakımından olumlu sonuçlar doğurmadığını ifade etmektedir. İlişkinin rasyonellik dışına taşınması yanaşma konumunda olan ve hamiye borçlu olan araştırma görevlisinin hoca adına

emek sağlamasına yönelik işlerde kendisini göstermektedir. Kemal ise bu durumun kanıksanmış bir şey olduğunu araştırma görevlisi olduğunda öğrendiğini anlatmıştır.

Vaziyet çok da yaygın, yani ben ilk işte üniversiteye geldiğim yıllarda falan, çanta taşıma diye bir kavram vardı, onunla ifade edilirdi. Asistan hocanın çantasını bile taşır, çanta taşıma aslında orada bütün ayak işlerini yapmaya, ne bileyim işte yeri geldiğinde, hocanın evinin elektrik faturasını yatırmaya gitmeye falan varan, evine gidip kütüphane düzenlemeye varan şeylerden bahsediliyor. Böyle şeylerin burada da (çalıştığı üniversitenin adını söylüyor) mesela örneklerinin olduğunu biliyorum. Hocanın evine gidip kütüphane düzenlemesine yardım etme mesela (Necmi, Fizik, 08.09.2014).

...ilk başta araştırma görevlisi olduğum zaman bir arkadaşım bana hocanın çantacı mı oldun demişti. Bu bana çok ilginç gelmişti, niye böyle bir şey dedi ki falan ne alaka diye düşünmüştüm. Çünkü... Sonra tabii konuşunca anladım ki onun çevresindeki arkadaşları ya da gördüğü insanlar araştırma görevlisi olanlar hocaların ayak işlerini yapma, işte getir götür işleri, çok vasıfsız ya da nedir onların vasıflarının altında kalan işlerle meşgul edilme, uğraştırılma gibi şeyler yapıyorlarmış (Kemal, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 18.09.2014).

Feyza, araştırma görevlileri için bölümün hocası ya da danışmanı bakımından bu tür bir emek sağlamanın, güvencesizliği aşmak bakımından bir çare olabileceğini ifade etmiştir. Ona göre kişi ne kadar çabalarsa çabalasın kadro ya da daha iyi bir eğitim için hocanın referansı çok önemlidir. Bunun için de bazı hocaların araştırma görevlilerine çeşitli işleri rahatlıkla yaptırabildiğini ifade etmiştir.

... bir şekilde her ne istiyorsanız isteyin o kişinin orada tanıdığı biriyle kontağa geçip, ben bu öğrenciyi bilirim, bu öğrenci iyidir bunu alın demesi gerekiyor. O yüzden de eğer tanıyor, biliyor, çevresi genişse birinin, size yardım etme olasılığı da yüksektir. ... Hiç tanımadığı öğrenciyi birkaç tane işini yaptırıp ondan sonra tanıdığı insanı arayıp alın bunu demesi... Maillerini yazdırıyor, masasını toplattırıyor, ondan sonra Amerika'ya öneriyor. Çünkü orada öğrencisi var, hoca olmuş, al bunu diyor, bir şekilde gidiyor o insan. Çünkü tanıdığı olduğu için, referans olduğu için (Feyza, İnşaat Mühendisliği, 28.08.2014).

Şükrü, kurulan ilişkinin devamlılığını sağlamanın ve verilen işleri yapmanın kadro devamlılığını sağlamak bakımından önemli olduğunu vurgulamış, yapmayanların ağın dışında kaldığını ve hocaların “kuzu” diye tabir ettiği kişileri kadroya almayı tercih ettiklerini ifade etmiştir.

Hocanın çocuğunu başka bir yere bırakmak arabayla, araban varsa bir şey almaya sen gidersin sürekli... Yani o tarz şeylerle daha çok karşılaşıyor. Bulunduğun yerde tutunabilmen için zaten bir kere hocaların her dediğini yapman gerekiyor.

Bir de çıkıntılık oluyor mesela. Bir şeyi, kendi hakkın olan bir şeyi yapmama isteğin orada bir şey oluyor. Sen bir çıkıntılık yapmış oluyorsun, sistemin dışına çıkmış oluyorsun. Sistemin dışına çıkınca da bunlar hocaların hoşuna gitmiyor. Bu çocuk böyle, ileride sorun yaratabilir, bu kalmasin bir an önce gitsin. Masterı ya da doktorası bitsin bir an önce gitsin. Bu şekilde işliyor, böyle her zaman bir kuzu olmak diye bir algı var. Kuzu olmak durumundasın (Şükrü, Nanoteknoloji ve Nanotıp, 04.09.2014).

Oya ve Filiz bu ilişki ağına dahil olmadığı için dışarıda bırakıldıklarını hissettiklerini ifade etmişler; hatta Oya bu durumla ilgili bir dönem kendisini sorguladığını ve suçladığını belirtmiştir:

Başka hayallerle girince birden bire işte asistan olarak kabul edilince hani araştırma görevliliği hayaliyle, başka işler hayal ederken onlar gelince, işte mutsuz olduğum, somurttuğum şey yaptığım çok oldu. Mesela buna şey diyenler çoktur, katlanacaksın yapacaksın hani bir köprüyü geçene kadar laptop çantası da taşıyacaksın, kahve de karıştıracaksın falan filan... Hani bazıları bunu kabul ediyor, ben o dönem kabul etmedim, sonra bir dönem kabul etmediğim için kendimi suçlu buldum. Çünkü işte dediğim gibi, yurtdışına gidenlerin çağırılması olayı vardı ya, ben acaba hep somurttuğum için mi bir şeye çağırılmadım, beğenilmedim filan... (Oya, Psikoloji, 06.09.2014).

...mesela her sabah gidip hocaya hocam nasılsın iyi misin diye muhabbet etmek istemiyorum. Hani ben böyle şeyleri sevmiyorum. Arkadaşlarım var zaten. Ama bunları yapmadığım için kötü bir muamele gördüğüme inanıyorum (Filiz, Felsefe, 18.09.2014).

Gorz'un (2001, s.80-81) ifade ettiği günümüzde bir işe sahip olmanın ya da sahip olunan işi elde tutma uğruna her türlü tavize, boyun eğmeye hazır olunması gerekliliğinin bir yansımasını da araştırma görevlilerinin ilişkiler ağının çıktısı olarak meydana geldiği görülmektedir.

4.3.6. Hedef: Hızlı İlerlemek

Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlileri ideolojik ortaklık ya da çıkar ortaklığıyla oluşan ilişkiler ağında bulunmanın araştırma görevlileri açısından en önemli faydasının hızlı ilerlemek olduğunu ifade etmişlerdir.

Yani ilişki kurmak için, kahve götürme, Türk kahvesi yapıp götürme, odalarında sohbet tarzında şeyler oluyor. Ama tabii ki bunu biliyorum; ilerlemek için o çemberin içinden çıkamıyorlar. Çünkü şeyi biliyorlar, eğer o hocanın çemberinde olursan ilerlersin ama tek başınaysan bu çok daha zor olur. Bunun farkına vardıkları için her zaman o hocanın çemberinde olmayı kabul edip, onunla beraber bir yol izlemeye devam ettiler Diyebileceğim, makaleye ismini yazıyorsa hoca, belki de çalışmamıştır ya da çalışıyordur o makalede, eminim hoca bir şey

istediğinde zaten o asistan onu yapıyordur. Bu ister akademik olsun ister akademik olmasın, yapmak zorundadır. Çünkü eğer hayır derse bir sonrakinde onu almayacağını biliyordur (Pelin, Okulöncesi Eğitimi, 13.08.2014).

Ha ilerlemek için bunun yapılması gerekli mi diye sorarsan, hızlı ilerlemek için evet. Yani hani yapanların nasıl ilerlediğini görüyorum çünkü. Yani şöyle söyleyeyim işte hani tanıdık öğrenciye soru vermekten, işte bilirkşi raporunu onun istediği gibi yazmaktan ya da ne bileyim okuduğu kağıtta öğrencinin adını alıp da ona bir yerden artı on puan eklemekten tut, işte kızını okuldan almak, efendime söyleyeyim... Benim mesela eski erkek arkadaşım inşaat fakültesinde çalışıyordu, hocasının kızına balo kıyafeti bakıyordu mesela. Saçma sapan şeyler, bunu yapan adamlar var, yok değil. Ama hani yani ben yapmam. Yapmazsan ilerlemezsın diye bir şey yok. Mutlaka ilerlersin bir şekilde ama hani o adam altı yılda maksimum yüksek lisans doktorayı bitirirken benim yüksek lisansı bitirmem üç buçuk yıl aldı. Bu tarz sıkıntıları yaşıyorsun ama hani yani bunu kefeğe koymak lazım, kişiye göre değişir. Bunu yapanı da ben yargılayamam çünkü adam kar fayda marjına bakıyordur, e iyi ya güzel benden de bir şey götürmüyor diyordur yapıyordur (Ceyda, Hukuk, 08.09.2014).

4.3.7. Sonuç: Adam Kayırma-Ayrımcılık

Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlileri hocalar ya da danışmanlarla kurulan ilişki ağlarının bir çıktısı olarak ayrımcılık ya da adam kayırma olarak adlandırılabilir. Hakkaniyetsiz bir düzen oluştuğunu ifade etmektedirler. Hatta kendilerinin güvencesizliği daha gerilimli yaşamlarının sebebinin de o ilişkiler ağına girememelerinden kaynaklı olabileceğini ifade etmişlerdir.

Evet, öyle bir şeyler de var. Belirli çıkar ilişkileriyle bağlantılı belki. Evet akademi de öyle şeyler de var. Hani benim başıma hiç gelmedi, ben hiçbir zaman korunmadım, kollanmadım ama öyle şeyler görüyorum. Hani ben mesela kendi hakkım için mücadele ettim. Kendimle karşılaştırmalı anlatım ve hep böyle bir engelle karşılaşarak mücadele ettim. Bir anlamda belki çok postmodern bir şey olacak ama şansım yaver gitti. Yani rastlantısal şeyler de bana yardımcı oldu. Hani öyle şeyler olmasaydı ilişkiğim kesilebilirdi. Hiç kimse yanımda değildi o anlamda. Ama bazı insanların işleri mesela çok daha rahat oluyor. Kadrosu hocalar tarafından isteniyor, işte sonra gidiyor dekanlığa kadro geldi mi kontrol ediyor, ne durumda diye kontrol ediyor. Hani böyle şeyleri görüyorum. Ama ben de hiç öyle bir şey olmadı. Ben her seferinde kendim gittim. Ben bunları hep yaşadım ama öyle olmayanlar, bu tarz daha rahat işleri ilerleyenler var. Neden olduğunu çok bilmiyorum. Hani belki birtakım ailevi ilişkileri vardır, birtakım çıkar ilişkileri vardır. Yani hani daha iyidir belki bilmiyorum (Filiz, Felsefe, 18.09.2014).

...söyleyebileceğim şey, burada ciddi anlamda bir ahbap dost ilişkisinin olduğu... Bu adam ülkücüye mesela en basitinden sınav görevinde herkese on beş yazılırken, ona üç yazılır. Kâğıt okuyoruz, asistanların hepsi okuyor yani her üniversitede, böyle bir şey yok yani hani okumuyorum diyen de yalan söylüyor. Hepsinde mesela adam en basit soruları alır ya da okumaz, sen okursun. (üniversitenin adını söylüyor) özelinde bu hani ideolojik görüşün ciddi anlamda

etkisi var. Hani biraz farklı olduğunda ya da biraz onlardan uzak olduğunda ya hani kendine çok güveniyorsan ve ayaklarının üzerinde durabiliyorsan deli damgası yiyorsun ya da seni eziyorlar bir şekilde bezdiriyorlar. Hani onun dışında bana karşı genel tavırları şöyleydi, ha bu delidir yapacak bir şey yok deyip geçiyorlardı yani. Hani o anlamda hukuk özelinde ciddi anlamda ideolojik olarak bir koruma var. İdeolojik olarak ya da yapı olarak kendilerine yakın gördükleri asistanları kötüye karşı kollama özellikleri çok fazla. Mesela atıyorum asistan sınav gözetmenliğine gelmiyor, dersin hocası tutanak tutuyor, o tutanak sümen altı ediliyor gibi. Hani yani bu tarz şeylerle çok karşılaştım üç yıl boyunca (Ceyda, Hukuk, 08.09.2014).

Mesela şu oluyor kongreler, yani kongreler demeyeyim de biz eğitimci olduğumuz için UNICEF'in veya MEB'in düzenlediği büyük toplantılar oluyor. Genellikle de hocalar profesör olduğu için yazılır isimleri ve baktığımızda hocaların önerdiği asistanlar kendilerine yakın olan asistanlardı. Biz olmayız, yani ben hiçbir zaman olmadım. Öyle toplantılara hocayla beraber gitmek... Çünkü beni tercih etmedi, kendi asistanlarını tercih etti (Pelin, Okul Öncesi Eğitimi, 13.08.2014).

Koruma evet, birkaç tanesinde var. Özellikle kendi öğrencisi olan asistanlara bayağı iltimas geçiliyor bazen. O da belki kendi sosyal ilişkilerinde çok iyi oldukları için ona güveni, onu çocuğu gibi görüp koruma ihtiyacı duymasından kaynaklı olabilir. Az da olsa şöyle, mesela bir iş yapılacaksa ona yaptırmıyor ya da hani bölüm dışında bir yere gönderilecekse o gönderilmiyor şeklinde (Çetin, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 19.09.2014).

Hani öyle bir durum var. Böyle bir şey varsa kurum içerisinde bazı arkadaşlara elbette ki daha korumacı oluyorlar. En azından biraz önce dediğimiz gibi artık vakit ayırabiliyorlar. Niye, çünkü doçentlik dosyasını hazırlayacak ve daha çok vakti olması lazım ama biz... Bizim öyle bir çabamız yok tabii. Biz sadece derslere girer çıkarız, birilerinin evrak işlerini yaparız vesaire (Cemile, Heykel, 29.09.2014).

Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlileri akademik ve idari anlamda güçlü kişilerle birlikte hareket etmenin önemli olduğuna sıklıkla vurgu yapmışlardır.

Evet, o var ve o insan şeydeyse eğer, bölüm başkanı vesaire gibi bir pozisyondaysa o gücünü de o kişiler için kullanıyor. Çifte standart var, evet. Yani çünkü akademide her şey sizin kişisel başarınız değil. Akademi aynı zamanda bir network ve refere edilen bir şey. İlişkiler referans yoluyla da işliyor. Böyle şeylerin çok etkili olduğu bir yer ve onu bazı hocalar orantısız bir şekilde kullanıyorlar belli insanlara karşı. O insanlar bunu hak etmediği için demiyorum. Hak ediyor olabilirler ama bunun daha... Bunu birine yapıyorsan diğerine de yapabilmelisin. Çünkü herkes çok başarılı, çok üst düzey, çok zeki falan filan... Yani şey gibi görüyorum ben, bir sürü güzel çiçek var ve siz sürekli birini suluyorsunuz. Öyle görüyorum yani. Bir süre sonra onlar zaten solacaktır. O dediğiniz şeye²⁸ çok gıcık oluyorum. Yani favouritizm²⁹ midir artık ne diyeyim bilmiyorum yani çifte standart birilerini daha çok şey yapma. Çünkü dediğim gibi insanlar birbirlerinden çok farklı değiller. Yani birinin önüne bir fırsat açabiliyorsan öbürününkine de

²⁸ [Hocanın birini kanatları altına alması durumuna.]

²⁹ [Kayırmacılık, iltimas]

açabilmesin yani ama şey var bazı insanlar bazılarını kanatları altına alıyorlar ve ben o insanlardan olmadım hiç. Dolayısıyla hoşuma giden bir şey değil yani (Ceylan, Psikoloji, 22.09.2014).

Mutlaka, güçlü olanla hareket etmek hep önemlidir. Araştırma görevlisine katkısı da çok olur. Bir kere kolay ilerler. Bu kadro almak da olabilir, tezini daha hızlı daha kolay savunmak da olabilir... Mesela bir profesörün öğrencisinin jürisinde olan yardımcı doçent kolay kolay karşı çıkamaz o işe (Durmuş, Hukuk, 12.08.2014).

Şükrü, bilimsel ve idari anlamda yüksek statüye sahip birisinin kişiyi güvencesizlikten koruyabilecek bir fayda da sağlayabileceğini ifade etmiştir. Ona göre, birlikte hareket etme eyleminin bilinçli olarak hocaya yakın davranma gibi bir yolla olması şart değildir. Özellikle danışmanlığı üstlenen hocaların akademik camiadaki konumunun doğrudan olmasa da dolaylı bir biçimde öğrencisi olan araştırma görevlisinin konumunu da belirleyebileceğini ifade etmektedir.

Yani şimdi şöyle düşünün, ben şimdi doktorayı bitiriyorum. Benim hocam mesela çok etkili biri değil ama ben hemen böyle dekan olmaya yakın birisine yaklaşıyorum ki dekan olduğunda bana kadro çıkarsın. Ne bileyim rektör yardımcısı mesela. Sen rektör yardımcısının öğrencisiysen mesela ya da ona yakınsan kadronun olmaması çok düşük bir ihtimal. Her zaman güçlüünün yanında... Şey gibidir politika gibidir bu da yani... Hiçbir farkı yok üniversitelerdeki işleyişin. Ya bilinçli yanaşırsın ya da zaten hocan güçlüdür, o sürecin içerisinde. Hocan güçlü bir kişidir, bir yerlere gelmesi beklenir ve gelir. Sen de onun yanında olduğun için sen de bir yerlere gelirsın ama hocan güçlü kişi değilse benim düştüğüm duruma düşersin, bir ay sonra kadron biter (Şükrü, Nanoteknoloji ve Nanotıp, 04.09.2014).

...idari anlamda, yani hep şeyi mesela bölüm başkanı kimse onun adamı olmak iyidir diye konuşmalar olur bölümde. Mesela şey vardı, hani iki arkadaşım yurtdışı için teklif edilmişti demiştim ya, bir tanesine şey demişlerdi, gideceksen çabuk git, bir sene sonra bölüm başkanı değişecek, o zaman seni göndermezler. Çünkü o bölüm başkanı başka şey istiyor, bu bölüm başkanı başka şey istiyor. Böyle durumlarda onu tanımak önemli tabii, onun adamı olmak ya da... Kadro istenmesi için o alandan ve o kişi için, onun için kadro istenmesi, mesela şey bir arkadaşım, evleneceği için reddeden arkadaşım, bölüm başkanı değiştikten sonra ona öyle bir teklif asla gelmezdi.³⁰ (Oya, Psikoloji, 16.09.2014).

İdari anlamda güçlü bir kişinin sanırım olumlu etkisi oluyordur. Olumlu denmez buna belki de, diğerlerinden daha avantajlı olduğu söyleniyor. Ya da görüyorum. Ya örneğin bizim bölüme mesela yeni ek bir bina yapılıyor. Bu yeni binada her

³⁰Oya, bölüm başkanlarının bölümdeki bir araştırma görevlisine daha kolay kadro istenebilmesi için yurt dışı çalışma yapması için teklif götürdüğünü anlatmış, bölüm başkanı değiştikten sonra aynı kişiye öyle bir teklifin kesinlikle yapılmayacağını ifade etmiştir. Burada söz edilen araştırma görevlisinin dönemin bölüm başkanıyla olan ilişkisi kendisine kadro istenmesi bakımından öncelik sahibi olmasını sağlamıştır.

asistana bir oda verilecek. Bu odalardan seçme hakkı tanınmış mesela bir arkadaşımıza ve bu söyleniyor yani. Gizlenmeye gerek duyulmayan bir şey. İlk oda seçme hakkı onunmuş, kendi istediği odayı seçecekmiş diğerleri kurayla belirlenecekmiş gibi şeyler. Bir ayrıcalık tanındığını düşünüyorum. Düşünüyorum değil, zaten öyle (Kemal, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 18.09.2014).

Tabii ki de önemlidir. Bu bence sadece akademide değil bütün sektörlerde yapılacak bir hareket. Çünkü güçlü insanlar seni her zaman koruyup kollayabilir. Yani sen ona ne kadar kendini ispatlarsan o da seni o kadar korumaya yönelik oluyor. O zaman senin yükselmen de bir o kadar kolay oluyor. Senin çalıştığın ortamdaki iş rahatlığın da o kadar kolay oluyor. Ne kadar güçlüyse bir işleri halletmesi o kadar kolay oluyor o insanın. O da sana yararı oluyor. Mesela kadro çıkarırken bile, ben daha araştırma görevlisi olmadığım sırada kadromuzun gelmesi, işte benden önce bekleyen bir arkadaş vardı, o süreçte pes etti mesela. Bir yıldan fazla beklediler ve bu o sıradaki bölüm başkanının hani rektörlükle olan ilişkisinin zayıf olmasından kaynaklanıyordu ama şimdiki bölüm başkanımız o zaman olsaydı, o kadro iki ay içinde kesinlikle gelmiş olurdu. Yani öyle farklılıklar oluyor. Ne kadar güçlüysen, işler bir yerlerde o kadar daha hızlı hallediliyor. O da senin yararına oluyor her zaman (Çetin, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 19.09.2014).

Filiz, bilimsel ve idari anlamda güçlü bir figürün yanında olma durumunun kişilere kendini daha “güvende” hissettirebileceğini dile getirmiştir. Kendisinin böyle bir durumda olmadığını ve her zaman güvencesiz hissettiğini belirtmiştir. Filiz bilimsel ve idari anlamda güçlü bir figürün yanında olmanın bir maliyeti de olacağından söz etmiştir. Kendinde ödün verme ya da koruma karşılığında geliştirilen minnet duygusunun bu ilişki biçiminin en temel maliyetleri olduğu Filiz ve diğer araştırma görevlilerinin ifadelerinden çıkarılabilmektedir.

Yani işini yaptırır o insanlar. Yani belki kaygı düzeyi daha az olur. Daha güvende hisseder kendini. Ama ben yapmam. Yani hani tamam... Ama başka bazı şeylerden ödün vererek yapar bunu, o bence kötü bir şey. Hani bilmiyorum, öyle yapan insanlar var, ne hislerle yaptıklarını bilmiyorum. Ben kendimi hep güvencesiz hissettim ama en azından biraz da rahat hissettim kimseye eyvallahım yok gibi de hissettim. O da iyi hissettirdi. Ama yanında da güvencesiz hissettim tabii. Arkamda kimse yok diye. Olumlu katkılar sağlıyordur herhalde. Yani ben bilmiyorum ama sağladığını düşünüyorum (Filiz, Felsefe, 18.09.2014).

Ceyda bilimsel ve idari anlamda güçlü kişilerle birlikte hareket etmekten farklı olarak bu kişilerle ilişkilerin bozulmasının kişiye nasıl zarar verebileceğini, hatta 50/d kadrosunda çalışan birinin bu ilişkilerin bozulması halinde kolaylıkla kadrosunu kaybedebileceğini tecrübeleriyle birlikte aktarmaktadır.

Tam adamına sordun. Yani şöyle söyleyeyim ben buraya başladığımda iki yıl boyunca buranın eski rektörünün oğluyla birlikteydim zaten, asistan olarak kabul edildiğimde, ki o dönem hakkımda çok fazla şey çıktı. Hani yani bu ilişkiden dolayı asistan alındı falan diye ama hani ilk sırada kazanmıştım asistanlık sınavını, en yakın adayla aramda yirmi puan gibi bir fark vardı ve hani sınav kağıdım da oldukça iyiydi ama sonra ne zaman ki ben eski rektörün oğlundan ayrıldım, bana ayrıldıktan altı ay sonra, o zaman başka biriyle birlikte olmaya başlamıştım, hatta şimdiki eşimle... Kendi tez danışmanım ve kürsüden diğer bir hoca beni çağırıp o kişinin artık benimle çalışmak istemediğini, kendime yeni bir iş bulmamı hatta istifa etmemi söylediler. O anlamda şunu söyleyebilirim, güçlü birine yakın olmak iyi olabilir, uzak olmanın kötü olduğu kesin ama yani. Sonraki yaklaşık bir buçuk yıllık süreçte, sözleşmem her seferinde uzatılmadı, birinde yönetim kurulundan döndü, birinde altı ay uzatılmaya döndü bir yıldan, en sonunda işten atıldılar. İş akdini feshettiler. Şunu çok duydum bu süreçte mesela, uğraşma istifa et, kendi dekanından, fakülte dekanından akademik kariyeri bırakmamı, çünkü o kişi varken hiçbir yerde akademik kariyer yapamayacağımı, asistanlığı unutmamı ve başka bir meslek planlaması yapmam söylendi. Bunların hepsinin temeli oğlundan ayrılmama dayanıyor esasında. Kürsüdeki bütün hocalarımdan bana söylediği biz senden akademik olarak çok memnunuz, çalışmalarından çok memnunuz, sen bizim buradaki en iyi asistanımızsın ama o seni istemiyor ve bizim yapabileceğimiz hiçbir şey yok. Yani hani hepsi buna döndü (Ceyda, Hukuk, 08.09.2014).

4.3.8. Ağın Dışında Kalanlar: Bezdirme ve Yıldırma

Kendileriyle mülakat yapılan bireylerden elde edilen verilere göre, belirli ortaklıklar çerçevesinde oluşturulan ilişki ağlarının dışında kalanların korunaklı bir durumda olmadıkları görülmektedir. Belirli bir ilişki biçimine dahil edilmek istenilen araştırma görevlilerin, o tür bir ilişkiye dahil olmak istememeleri bezdirme ve yıldırma şeklinde kendini göstermektedir. İlişkiler ağıının dışında kalma durumunun güvencesiz durumda olma ile yakından ilişkili olduğu görülmüştür. Kendisiyle mülakat yapılan bireyler kadrolarının 50/d olmasının kendilerine yönelik bir tehdit unsuru olarak kullanıldığını ifade etmişlerdir.

...mesela bir hocamız çalışma bakımından çok prensipliydi, sorumluluk verirdi mesela bir makale yazılacaksa, ama şunu yapardı asistanları kendi tarafına çekmek için ilk isim olarak onu yazardı çalışmada. Böyle şeylerin önemli olduğunu düşünürdü ama bazı insanlar için. Ben aynı hoca tarafından son isime kadar düşürüldüm bir araştırmada. İkinci üçüncü isimken beni son isim yazdılar. Böyle bir adaletsizliğe de uğradım. Hocalar ilişkileri bu şekilde sağladılar. İlk isim yaparak ya da sadece bir grup asistanı yemeğe götürerek o yakınlığı... Evet, insanlar iş dışında görüşebilirler, herkes birbirini sevmek zorunda da değil ama iş ortamında bulunduğunuz zaman profesyonellikten uzaklaşıyor bu tarz davranışlar (Pelin, Okul Öncesi Eğitimi, 13.08.2014).

Pelin, 50/d kadrosunda çalışıyor olmaktan kaynaklı olarak, ağın dışında bulunmanın kişinin kadrosunu kaybetmesine bile neden olabileceğini ifade etmektedir. Nitekim bir kongrede görev almasına rağmen bilinçli olarak isminin kongre listesine eklenmediğini belirten Filiz'in bu durumun daha sonra 33/a kapsamında atanabilmesi konusunda kendisine sorun yarattığını belirtmiştir.

...benim aslında bunların içinde 2007'de bir ilköğretim kongresi düzenlendi, kongre düzenleme kurulunda da benim problem yaşadığım hoca var, bizde hani düzenleme kuruluna yazılır ya asistanlar usulen, baktım benim ismim yok. Benden sonra gelen hatta en son gelen asistanın bile ismi var, benim ismim yok. Hocaya da söyledim ben bunu "Hocam ben yokum." diye ki, zaman zaman özellikle son üç dört senede ben artık söylemeye başladım bu sorunlarımı. "Siz bana böyle yapıyorsunuz." diye, bana şunu söyledi, "Yani olabilir, senden sonra gelenler de yok." Ben de dedim ki "Hayır hocam var, benden sonra gelen asistanlar yer alıyor, ben yokum. Neden?" Bu durumla ilgili pek bir açıklamada bulunmadı. Bunu konuşmamızın ileriki kısmında anlatırım, benim 33/a'ya geçmem de problem oldu. Neden 33/a olmamamla ilgili bana 6 sayfa gerekçe yazdılar hocalarım. Bu gerekçelerden biri şuydu; (...), ilköğretim kongresinde tüm asistanlar görev almışken, kendisi hiçbir sorumluluğu yerine getirmemiştir, görev almamıştır. Ki o zamanlar benim sinema ve çocuk filmlerine ilişkin yayınlarım vardı, benden kongreyi kameraya çekmemi istemişti. "Sen salonlara gir, videolar çek" demişti bana ve ismim yok kongrede. Ben de "Tamam hocam." dedim. Ayrıca o toplantı düzenlenmeden önce çanta düzenleme işleri olur ya, onların hepsini yaptım. Sonra o gerekçeyi görünce, ben etik kurula başvurdum. Akademik etik kurul, mobbing üzerine ve ben o gerekçeyi, çok tuhaf bir şekilde bizim ilköğretim bölümünün hala kullanılan web sayfasında akşamın saat altı buçuğunda bir sınıfta o çantaları düzenlerken fotoğrafımı buldum. Ben kendimi o şekilde ispat ettim (Pelin, Okul Öncesi Eğitimi, 13.08.2014).

Bir arkadaşın doktora tez sunumu yapıldı, mezun oldu onu kutluyoruz kantinde oturuyoruz falan, hocalar, biz, mezun olan arkadaş oturuyoruz. Yanımda diğer 50/d'li asistan arkadaşım var, şu an ki bölüm başkanıyla ilişkisi iyi olmayan, sıradan bir sohbet yapıyoruz. İşte "x kişinin sunumu ne kadar güzeldi değil mi, hayatta güzellikler onun olsun." falan böyle şey konuşuluyor. Onun sunumu şöyle güzeldi böyle güzeldi diye konuşurken, bölüm başkanı benim yanımda oturan arkadaşına şey dedi, "yalnız sen öyle bir sunum yapamazsın biliyorsun değil mi" dedi, "heyecanlanırsın bence" filan dedi. Böyle negatif tonda yani bozar gibi. O da böyle o anda sessiz kaldı, şok geçirdi zaten cevap veremedi, fark ettim. Ben de şok geçirdim, çünkü o yaşta o mevkide bir insan neden bir öğrenciye böyle davranır ki? Ne geçecek eline yani, onu bu şekilde aşağılamaktan? Bir de niye yapamasın ki? Bence o çok başarılı bir arkadaşım, başarısı da rakamlarla tescillenmiş bir insan, hani göreceli bir şey desem o da değil. Orada bir kasıt var belli ki, ona bunu söylemesinde. Bu kadar kişisel ilişkisi bozuk bölüm başkanıyla ve onu kesinlikle kadroya çağırılmaz, böyle taciz eden bir insan (Oya, Psikoloji, 06.09.2014).

Ceyda özel yaşamının iş ilişkisine karıştırılması neticesinde kadrosunu kaybetmeyle sonuçlanan süreç içerisinde yaşadıklarını anlatmış, ayrıca kadrosuyla ilişkisi kesilmesi

sürecine destek vermeyen bir hocasının da aynı yıldırma ve bezdirme davranışlarına maruz kaldığını belirtmiştir:

...altı aylık süreçte de mesela, ciddi anlamda zorladılar beni mesela, hem psikolojik olarak hem iş anlamında. Her şeyi bana verdiler, işte mesela bu biraz önceki ödev konusu da³¹ aynı sürece denk geliyor. Yani yapılamayacağı zorlamaya başladılar ama hani bir yerden sonra muhtemelen gördüler ve bunu normal bir düzeye çektiler artık yapabiliyor şeklinde. Ama hani şunları falan çok net biliyorum yani her kürsü toplantısında benimle ilgili, bir tane hocam var benim arkamda duran bu kürsüde, çok ciddi sıkıntılar yaşadım tehditler aldı, mesela sen de izinsiz şehir dışına çıktın, senin hakkında da soruşturma başlatırım bunu imzalamazsan gibi... Diğer hocalara bu kızı derse sokmayacaksınız, iş vermeyeceksiniz gibi... Hatta benim kendi tez danışmanım bana bir kere bir mail attı, şu şu şu işi yap ama sana bu işi verdiğimi lütfen kimseye söyleme diye. Mobbing dilekçesinin eklerinde bile var bunlar (Ceyda, Hukuk, 08.09.2014).

Filiz, kadınların yıldırma ve bezdirme davranışına erkeklerden daha fazla maruz kaldığını ifade ederken, bölüm yönetiminin 50/d kapsamından 33/a kadrosuna atanması konusundaki talebine isteksiz davrandığını, hocasının doktora tez çalışmasını okumayı bir yıl boyunca erteleyerek süreci uzattığını dile getirmiştir.

Bir kere zaten cinsiyete dayalı bir ayrımcılık var. Kadınlara verilen işlerle erkeklere verilen işler farklı oluyor. Hani kadınlar her zaman çok daha fazla eziliyorlar benim gördüğüm, çok daha fazla iş yükleri oluyor ve buna itiraz etmek için bölüm yönetimine gittiğimizde bunu söylediğimizde bize işte mızızlanma, sen de böyle çok fazla dert yaşıyorsun gibi sanki bunlar kadınsı özelliklermiş gibi böyle eleştiriliyoruz.... Tam o arada 33'e geçme hani geçebileceğimize dair senato kararı çıktı. Birtakım kriterler olduğunda geçebileceğimiz. Orada da mesela çok sorun çıkardı. Aslında hani kriterleri sağladığıma dair belgeyi almıştım kriter komisyonundan, hocaya sundum dilekçe vermek istediğimi söyledim, o hani benim dediğim zaman vereceksin yoksa senin tezini refüze ederim dedi bana. Hani öyle tehdit etti. Hatta ben şey dedim, bu yani beni geçirmeme dilekçenizi yazılı almak istiyorum dedim. Çok sinirlendi, çok öfkelenildi. Bayağı bağırdı bana. Yani tezim henüz bitmemişti. Daha doğrusu tezim aslında hoca okusaydı bitebilirdi. Ama ondan sonra okumadı da... Bir sene boyunca bekledim. Daha geçenlerde girdim. Hani bir sene boyunca hoca hiç okumadı tezi. Temmuz ayında girdim, ondan sonra hani doktora derecemi aldım (Filiz, Felsefe, 18.09.2014).

³¹Ceyda, bir hocasının aldığı derste kendisine hazırlanması çok zor olan bir ödev verdiğini şöyle anlatmıştır: Yüksek lisans ders döneminin ikinci dönemindeydim, burada aldığım bir derste kürsüden bir hocam Yeni Zelanda hukukundaki bir şeyle ilgili bir konu verdi bana, ödev konusu ve yani geri kalan öğrencilerin hepsi Türk hukukuyla ilgiliydi, hiç alakası yoktu. Şöyle bir yönlendirme yaptı bana, buradaki başka bir hocanın kardeşinin yaptığı, daha önce yaptığı bir ödevi verdi ama ödev mesela altı sayfa, üç kaynak var ve ben öyle bir ödevi onun önüne koysam muhtemelen beni yerin dibine sokup çıkartırdı sınıfta.

Çetin ise akademik çalışmasıyla ilgili bir işle ilgilendiğinden verilen görevi yapmadığı için bölümdeki görev dağılımında bir hakkaniyetsizlikle karşılaştığını ifade etmiştir. Hande ise profesyonelliğe uymayan ilişki biçimlerinin geliştirilmek istendiğini, bu ilişki ağına girmeyenlerin ise akademik anlamda bir yıldırma ile karşılaştığını ifade etmiştir.

Yani geçen benim başıma şöyle bir şey geldi. Ben yüksek lisans tez savunmama hazırlanıyordum, işte sunum hazırlıyordum. O sırada telefon çaldı, bölüm tanıtımı varmış sekreter aradı beni. Ne yapıyorsun, dedi. İşim var, savunmaya sunum hazırlıyorum dedim. Tamam dedi kapattı. Anında bölüm başkan yardımcısı aradı, ne demek işim var dedi mesela. İşim var ne demek, ortada kimse yok, kimseyi bulamıyorum, sen de işim var diyorsun böyle şey olur mu falan diye orada hani ufak yollu bir fırça çekildi. Ondan sonra dönem başında laboratuvar dağılımı yapılırken benim hangi laboratuvarı istediğim sorulmadan bana laboratuvar tanımı yapıldı mesela, ben bu dönem açıkçası sürgünde hissediyorum kendimi. O yüzden hani bazı şeyler de var, böyle dış bileme değil de hani, anlatabildim herhalde neyi... Hani böyle akılda kalıyor kimin ne yaptığı, ona göre davranılıyor falan (Çetin, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 19.09.2014).

Hem cinsel anlamda sömürme, hem ayak işlerini yaptırma... Yani şöyle söyleyeyim gidip arabasını yıkattırmasından tutun da atıyorum akşam beraber dışarıya çıkıp yemek yemesine kadar veya ahlaksız tekliflerine kadar her şeyi yapabiliyor. Bu tip insanlar her yerde var. Bunlar temizlendiğinde zaten ortamın seviyesi yükselecek. Yani mesela ben ahlaksız teklif aldım. “Ya sevgilim olursun ya sürünürsün”e kadar aldım. Nitekim dört beş senem yandı, ne makale yapabildim, ne bir şey yapabildim gene de çalışmalara devam etmeye çalıştım. Gözümle gördüğüm yerleştirmeler oldu başka üniversitelere, benden önceki doktora öğrencisi gelip üstüme saldırdı. Başka bir profesörün odasında üstüme saldırdı. Çünkü kendisi zannedersen o beyefendinin eski sevgilisiymiş, o kişi de benden hoşlanmaya başladığı için böyle garip enteresan, entrika dünyası... (Hande, Biyomühendislik 19.09.2014).

4.4. AKRANLARIYLA İLİŞKİ KURMA BİÇİMLERİ

Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinden elde edilen verilere göre araştırma görevlilerinin birbirleriyle olan ilişkilerinin en önemli belirleyicilerinden biri hocaların birbirleriyle olan ilişkisidir. Araştırma görevlileri kendi danışmanlarının arasının iyi olmadığı hocalarla iletişime geçerken zorlandıklarını ifade etmişlerdir.

Mesela iki hoca kavgalıdır, şey der hoca, onlar senden bir şey istemeye geldiğinde verme der. Ben şahsen ara ara şahit oluyorum. Mesela iki hoca kavgalı ve senin bir analiz için bir cihaz kullanman gerekiyor. Bir tek kişide var o cihaz, gidiyorsun o kavgalı olduğuna, yaptırmıyor yani. Böyle durumları biliyorum. Birebir şahit oldun mu dersin, bazı kişilere biz de kimyasal vermedik hani, onlar da istediğimizde vermemiş olabilirler. Sırf şey hocalar arasındaki çekişmelerden dolayı olabilir (Şükrü, Nanoteknoloji ve Nanotıp, 04.09.2014).

Mülakat yapılan araştırma görevlilerinin bölümlerindeki diğer araştırma görevlileriyle ilişkilerini en çok etkileyen diğer bir konu ise görevlerin bölüşümü konusudur. Görevlerin bölüşümü konusundaki hakkaniyetsizliği ortaya çıkaranın da görev dağıtımında yetkili olan kişiye olan mesafe olduğu Pelin tarafından ifade edilmiştir.

...bazen bazı arkadaşların görevler konusunda şey olduğunu düşündüm. Mesela hocaya yakın insanların hiç görev almadığını fark ettik. Onların bir şekilde kayırıldığını anladık. Görevler de şeffaf değildi, görevlendirdim diyordu ama kimin hangi görevde olduğunu bile biz bilmiyorduk. Böyle olunca asistanlar arasında olumsuzluk yaşıyordu. ... Bize yansıyor, biz de ister istemez o gördüklerimizi başka arkadaşlarımıza yansıtıyoruz. O hoca senin daha yakınında, seni daha çok kolluyor sen o yüzden görev almıyorsun, bize bu yüzden görevler veriliyor ya da azara uğradığımız zaman işte bir toplantıda “sen çok konuşuyorsun, sus konuşma” dendiğinde bile o an arkadaşlarımızın gözünde (...)’ye bulaşmamalıyız şeyi olabiliyor (Pelin, Okul Öncesi Eğitimi, 13.08.2014).

Görev bölüşümü konusundaki hakkaniyetsizlikler araştırma görevlileri tarafından fazlaca ifade edilmiş, hatta Oya bu durumu kendi aralarında “kapama” olarak adlandırdıklarını dile getirmiştir. “Kapama” bir hocanın himaye ettiği öğrencisini kendi çalışmalarını yapabilsin diye kayırması durumunu ifade etmektedir. Bu durum ise araştırma görevlilerinin birbirleriyle olan ilişkilerinde “güvensizlik” inşa edici bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır.

Yani kişisel ilişkiyle çok yürüyor bizim bölümde işler. Mesela şey var, biz böyle kendi aramızda, asistanlar arasında “kapama” diyoruz ona, hocanın işte, şu hocayı duydun mu yine şunu kapatmış. Bir asistanı seçiyor kendine, çok muğlâk bir iş tanımı yazıyor, ona işte on beş saat diyor, bir şey diyor falan. Tek kişiye tek asistan bu kadar saat ne için yazılıyor, ne yapıyor yani. Herhalde iş yaptırmıyor, tezine çalışabilsin, yeterlik sınavına çalışabilsin diye ona bu kadar görev yazdı diyoruz kendi aramızda. Yani böyle güvensizlik yaratan şeyler de var, o hocanın yazdığı saatte illa ne yaptırdığını bize kanıtlamıyor sonuçta. Böyle kişisel şeyler de var. Mesela bu tür şeyler tamamen sanki kişisel bir arkadaşlık ilişkisiymiş gibi, yani çok iyi anlaşıyor asistanıyla öğrencisiyle ve onu kayırıyor gibi durumlar olabiliyor (Oya, Psikoloji, 06.09.2014).

Necmi de belli hocaların himayesinde olma durumunun görev paylaşımına nasıl yansıdığı üzerinden araştırma görevlilerinin ilişkilerinin şekil aldığı bir tablodan söz etmiş, bu durumun araştırma görevlilerinin birlikte hareket etmesi üzerindeki en önemli engel olduğunu belirtmiştir.

Yani en basitinden ekstra işler yaptırılır mesela, zaman zaman ekstra meseleler çıkar bölümde, işte bir asistan aranır; “şununla ilgilenebilir misin?” denir mesela. Şimdi bölüm başkanının ya da ne bileyim bölümde nüfuzu olan bir hocanın

asistanıysanız ya da onunla ilişkileriniz iyiye, sizi aramak biraz daha zordur. Bu anlamda daha böyle üvey evlat durumunda olan arkadaşlarımız var. Ben bir örnek vereyim. Bizim bölümde bu şey meselesi bir ara sıkıntı olmuştu, sınav gözetmenlikleri meselesi. Bazı arkadaşlar isyan ettiler “sürekli bize gözetmenlik geliyor dönem içinde, bir biz mi varız bu bölümde” filan diye. Ertesi dönem, bir görev değişikliği de olmuştu, bölüm yönetimi değişti. O meseleyle ilgilenilecek olan bölüm başkan yardımcısı bir döküm çıkarmış. Onu bize gönderdi. Dedi ki “arkadaşlar geçen dönemki şey budur, sınav gözetmenliği dağılımı saat olarak.” Şimdi biz o döküme baktık, isyan eden arkadaşlar isyan etmekte haklı. Şundan dolayı, 25-26 saat gibi bir ortalama var, bu ortalamada dağılımda 42 saat gözetmenlik yapmış insan var. Şimdi o aradaki farkın oluşabilmesi için birilerinin, 10 saat filan yapmış olması lazım. Ayrım böyle bir ayrım işte. Yani çoğunluk, ortalamaya yakın yerlerde, kabul; ama birileri gerçekten üvey evlat yani. Niye 42 saat gözetmenlik yapıyor da birisi, başka bir asistan 10-12 saat yapıyor? Demek ki orada bir dengesizlik var yani. O dengesizliği kuran şeyi ben şu olduğunu düşünüyorum, bu verdiğim örnek özelinde mesela şöyle yorumlamıştım. 40 saat görev yapan arkadaşla dair böyle özel bir husumet olduğundan değil, ona belki denk gelmiş ama 10 saat yapanların kayırıldığını söyleyebilirim. Çok açık olarak söyleyebilirim. Mesela bölüm başkanının öğrencisiyse işte... Hocaya soruluyor, hocam sınav... Yani soruluyor mudur bilmiyorum da öyle olduğunu tahmin ediyorum. “Hocam sınav gözetmenliği var işte sizin öğrenciyi gönderelim mi?” “Ya onun şöyle bir işi var.” Şimdi hoca kendi işini de yaptırıyor olduğu için o insana, bölümdeki işlere ne kadar az zaman ayırırsa kendi işine daha fazla zaman ayırabilir. Yani hani, yine bir kar zarar hesabı ve ben bu konuda insanların bireysel olarak şey yapamayacaklarını düşünüyorum, bir denge tutturamayacaklarını düşünüyorum. ... Bu ilişkiler ağı asistanların bir araya gelip örgütlenmesine çok büyük bir engel her şeyden önce. Niye? Çünkü şöyle bakılıyor; ama ben şu kadar saat çalıştım, işte haftada on beş saat derse girdim, o bölüm başkanının öğrencisi, ona işte beş saat verdiler. Bu vaka olabilir. İnsanlara şunu anlatamıyorsunuz ama anlatmakta zorlanıyorsunuz, sen de asistansın o da asistan. Aynı emek rejimine tabisiniz, onun beş saat giriyor olması sana dair bir husumetten kaynaklanmıyor, onu kayırıyorlar kabul ama buradaki mesele onun kayırılıyor olması değil. O tamamen bireysel bir şey yani hani bir meselenin kontrol edilemez yönlerinden bir tanesi ama şey meselesi asistan olarak zaten haftada kaç saat ders faaliyetine katılmamız gerektiğine dair bir netliğin olmaması, esas bizim yüklenmemiz gereken nokta ama kimse ona bakmıyor. İşte ben arkadaşlarla çok defa tartıştım bunu, her dönem başında görev dağılımı toplantısı yapılır, her toplantıda tartışma çıkar, bazen kavga çıkar ve şey olur yani insanlar birbirlerine küser müser filan... Bir de yani 28-29 yaşında insanlar küsüyor filan birbirine, öyle saçma şeyler de oluyor. Kreşe dönebiliyor yani o ortam ve insanlara şeyi anlatamıyorsunuz, yani buradaki mesele bu tartışmanın değil esasen filan dediğinizde; e senin dediğin ne olacak bu zaten bu sistem böyle, bu zaten böyle devam edecek, işte ben kendim daha az zarar görmeye çalışıyorum. Daha az zarar görmeyecek aslında ama yani... Gördüğü zararı azaltmayacak o kavgayı yapmak, başka bir şeyin kavgasını yapması lazım ama onu ikna etmek çok zor onu. Her şeyden önce buna engel (Necmi, Fizik, 08.09.2014).

Araştırma görevlilerinin birbirleriyle olan ilişkilerini etkileyen önemli etkenlerden biri de kişinin mevcut kadro durumudur. Kendileriyle mülakat yapılan bireylerin ifade ettiği şekliyle, kişi 50/d kadrosundaysa ve bölümde bu kadro tipinde bulunan başka araştırma

görevlileri varsa açılma ihtimali olan bir 33/a kadrosu için “rekabet” faktörü işin içine girecektir. Bu noktada yapılacak başvurulardan başlayıp, basit akademik çalışmalara kadar yapılan birçok faaliyet araştırma görevlilerinin gizli olarak yürüttüğü faaliyetlere dönüşmektedir. Ancak ortada daha “güvenceli” bir kadroya hareket fırsatı yoksa ya da kişiler anabilim dalları bakımından farklı istihdam seçeneklerine sahipse bu durum hocaların yönlendirmelerinden de bağımsız olarak bir rekabete dönüşmemekte, daha durağan bir ilişki biçiminde ilerlemektedir.

...hani benim gördüğüm hep şu oldu, hocalar 50/d’li asistanlar arasında böyle taraf tutup onları birbirlerine düşürmeye çalıştılar. Hep bunu gördüm. Bizden önce de gördüm, bizim dönemimizde de gördüm. Daha sonra da yapacaklar. Bence şey bir tür mekanizma gibi. Kendilerine de yapılmış. Bunu yapıyorlar yani birilerini seçiyorlar. Belki daha iyi olduğu için, belki hani onlara daha çok sözlerini geçirebildiklerini düşündükleri için, onun altındaki nedenleri bilmiyorum. Bunu yapıyorlar ama bu oyuna düşmemek genelde o araştırma görevlilerinin, onların tercih edeceği bir şey oluyor. Oyuna düşebilirsiniz de düşmeyebilirsiniz de... Ama hani burada bir şey yok yani onların olumlu bir tavrı yok, tamamen size kalmış, sizin o olayı görüp bundan ötürü yapıyorlar demenize bağlı bir şey (Filiz, Felsefe, 18.09.2014).

Rekabet had safhada. Keşke orada işlese. Genelde daha az iş yükü almak, çok temelde öyle. Bir de şöyle bir şey var; mesela zaman zaman 33/a kadrosu açılır. El altından açılır, sahiplidir o kadro. Bizim bölümde en az iki kişinin olduğunu biliyoruz o şekilde atanmış. O çok ciddi bir rekabet konusu. Onu mesela, geçenlerde mesela ben şöyle bir şey yaşadım. Bir arkadaşım duymuş, uzman kadrosu açılacakmış bizim bölümde. Dedi ki bana; sen ALES’e gir, işte şu kişi için uzman kadrosu açacaklarmış ama ben onun hak ettiğini düşün... Söyleyen arkadaş ÖYP’li olduğu için kendi başvuramıyor zaten. Bir de benim arkadaşım yani her durumda söyleyecek birisi... Ona sen başvur ya da Emre³² başvursun... Emre de oda arkadaşım işte... İkinizden biri başvursun, ikinizden birini alsınlar. Niye? Öbürü hak etmiyor çünkü ya onun işine taş koymamız lazım. Yani şimdi bana söylenmiş olduğu için, ben normalde mutlu olurdum bundan yani. Aynı bakış açısına sahip olsam, ooo hemen gideyim ALES başvurusu, işte ÖSYM şeyinin kapısında yatar falan... Böyle başvuruyu yapardım, girerdim sınava falan filan... Ama şimdi şöyle bir düşünceye sahibim, onu yapabilirim ben hala daha ama yaparsam ne olacak? Yaparsam şu olacak; yani ben ya da bir başka insanın önünde güvenceli istihdam olanağı var, bunun kendisini engellemek yanlış bir şey ama bunun bu şekilde sunulması da yanlış bir şey. Dolayısıyla böyle bir ilişki kurmayı, etik olmadığını ilan etmek lazım her şeyden önce ama dediğim gibi yani bunu mesela yine de ben bir gündem olarak, daha geriye atmayı tercih ederdim (Necmi, Fizik, 08.09.2014).

...ama ilişkilerde tabii şey... Sonuçta hepimiz bir yarış içerisindeyiz. Sen 50/d’lisin, sen 33/a’lısın, sen şusun, sen yükseliyorsun, ben öğretim görevlisi oldum, ben bilmem ne oldum... Hani zaten bir yarış içerisinde olduğumuz için şey var, biri bir

³²Burada isim konuşmanın anlamının bozulmaması için temsili olarak kullanılmıştır, gerçek kişiyle alakası yoktur.

hocanın peşinden koşturuyor sen görüyorsun, “hımmm bak” diyorsun nasıl koşturuyor. Çünkü hani bir şeyin peşinde olduğunu biliyorsun ama yarın bir gün ben de hani diyorum ki kendi kendime, ben de koşturacağım, mesela 33/a için ben de bir şeyler yapmak istiyorum ama kendi kendime şey soruyorum, ben yapabilir miyim acaba? Ya da ben nasıl bir yol izleyeceğim? Mesela kendime bunu çok soruyorum ben. Ama bunu yaparken o kişiyi görüyorum, o arkadaşımı görüyorum ama yine de ilişkiyi şey yapmamaya kötüleştirmemeye çalışıyorum (Cemile, Heykel, 29.09.2014).

Şimdi ben bir dönem şeye tanık oldum, bir dönem dediğim gibi ben içinde çok değildim ama çok ciddi kızgınlıkların yaşandığı bir dönem oldu bölümde. Hani küslüklere ya da kavgalara varan şeyler oldu. Hocalarla asistanlar, asistanlar birbirleriyle... Birtakım böyle şeyler oldu ama dediğim gibi ben daha ziyade öbür taraftaydım ama doğal olarak bu hepsi şeyden kaynaklı, aslında kadroyla ilgi rekabetten kaynaklanan bir şeydi (Öznur, Felsefe, 20.09.2014).

Okuduğu makaleyi saklayanlar bile oluyor. Herkese açık bir makale, ben de indirebilirim o makaleyi internetten ya da bulabilirim ama bunu saklayanlar bile olabiliyor. Ya da yaptığı çalışmadan bahsetmeyip... İşte mesela bir arkadaşım benim tez çalışmamda gelip ilgilenirdi, ben de hani arkadaşım olduğu için zaten onun yardımından ne bileyim rencide olacak ya da ne bileyim ah bana yardım ediyor, ben yapamadım o yaptı gibi kaprislere girecek bir insan de değilim. Bunu mesela işte onun (kendi adını söylüyor) tez çalışmasını ben yaptım ya da benim sayemde oldu falan filan gibi reklam aracı olarak da kullanabiliyor. Ya da ne bileyim... İlginç şeyler... Genelde şeyler konusunda bir rekabet oluyor, araştırma görevlilerine ya da doktora öğrencilerine tanınan burs gibi, o tür şeylere başvurularda bir rekabet oluyor (Kemal, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 18.09.2014).

Ortada kişileri güdüleyecek herhangi bir faktör yoksa bu durumda ilişkilerin herhangi bir çatışma içermediğini söylemek yerinde olacaktır.

...biz girdiğimizde, zaten üç tane 50/d'li vardı. Yani ÖYP'lilerin zaten öyle bir rakabet durumu yok çünkü herkesin gideceği yer belli. Bizimde kendi aramızda öyle bir şey durumu hiç hissetmedim. Aslında mantıken olması gerekirdi. Ama şöyle bir şey var, zaten alanlarımız farklıydı. Belki de ondan, ben endüstriyelciydim, biri sosyal diğer klinikçiydi. Biz üçümüz alınırken üçümüz farklı alandan alındık. Hani zaten kimse kimsenin önüne engel değil, ÖYP'lilerin zaten şeyi yok (Reyhan, Psikoloji, 12.09.2014).

Yok, herhangi bir rekabete yol açmıyor. Biz zaten multi-disipliner bölümümüz, artık çok fazla toplanmıyoruz. Bir ara ayda bir ya da iki ayda bir toplanıyorduk. Oradan oraya görürüz birbirimizi yani çok böyle aynı konular çalışsak bile multi-disipliner olduğumuz için hocalarımız farklı bölümlerdedir. Farklı yerlerde çalışırız, bir bölümümüz olmadığı için doğal olarak, çok fazla ben kimseyle rekabet ettiğimi... Kimsenin de benimle rekabet ettiğini hissetmedim açıkçası. Öyle aramızda bir şey yok. Bölüm içinde var mı deseniz, kimya mühendisliğinde ben çalışıyorum, orada da ben pek rekabet şey yapmadım. Çünkü zaten herkes 33'e geçti, rekabet edecek daha büyük bir şey olmadı ama yardımcı doçentlerde bir tane kadro çıkarsa, o zaman cadı kazanı olacak. Yani herkes, hocalar da dahil olmak üzere bu süreçte katılacaklar yani. Benim öğrencim olsun yok onun öğrencisi olmasın, yok şu daha

iyi bu daha iyi, onun daha fazla yayını var bilmem ne... Bu doğal bir süreç olacak yani. Aslanlara atıyorsunuz insanları, hangi birini yerse (Şükrü, Nanoteknoloji ve Nanotıp, 04.09.2014).

...bizde rekabet olsa ne olmasa ne... Sonunda hepimizin gideceği yer aynı. O yüzden de çok rekabet edeceğimiz bir şey yok. Eğer belki sonrasında belli bir kadro için yarışacak olsaydık belki bir rekabet olurdu ama yani bizim hepimizin işi bitecek. Ortada bir havuç yok yani, bir şeyin peşinde koşmuyoruz. ÖYP'li olanların gideceği yer belli, diğerlerinin ne yapacağı belli değil. ÖYP'li olmayan herkesin kadrosu benim gibi (Feyza, İnşaat Mühendisliği, 28.08.2014).

Oya, 50/d kadrosunda bulunmanın rekabet konusunda kendisini nasıl etkilediğini ve son dönemlerde ilişkileri zayıflatıcı bir yanı olduğunu kendi hayatından örnek vererek açıklamaktadır:

Son yılımda da kendi eskiden edindiğim arkadaşlarımdan şöyle şeyler gördüm, mesela İstanbul'a iş görüşmesine gidiyordum, havaalanında bir arkadaşım karşılaştım, şuraya görüşmeye gidiyorum dedim, ben de böyle şeyleri söylerim, saklanması gerektiğini bilmiyordum, böyle de bir şey öğrendim ondan sonra... Hemen ardından o da görüşmeye gidiyor ve işi o alıyor. Yani böyle bir şey yaşadım. Zaten çok güvendiğim bir insan değildi ama iyice kırmış oldu. ... Zaten ben artık gitmek üzere olduğum için, son bir yıldır şöyle de psikolojik bir şey yaşadım, kopuyorum insanlardan, yeni kişileri tanımaya çabalamıyorum, yeni gelen asistanları. Çünkü artık burayla bağımı sanki psikolojik olarak koparıyorum. Gidiyorum zaten diye düşünüyorum (Oya, Psikoloji, 06.09.2014).

4.5. GÜVENCESİZLİĞİN BİLİMSEL ÇALIŞMALARINA ETKİSİ

Bu kısımda kendisiyle mülakat yapılan araştırma görevlilerine doktora eğitimlerinin sonunda kadroyla ilişkin kesilmesi ihtimalinin akademik çalışmalarına nasıl yansıdığı sorulmuştur. Burada anlaşılmak istenilen şey kadronun uzun süreli bir istihdam garantisi vermiyor oluşunun kişinin performansında tetikleyici bir etkisi olup olmadığıdır. Ancak mülakat yapılan araştırma görevlileri 50/d kadrosunda bulunmanın ve akademik kariyelerini devam ettirmeleri konusunda yaşadıkları belirsizliğin bilimsel çalışmalarını da engelleyici bir yanı olduğunu ifade etmişlerdir. Öte yandan kadrolarını kaybetme ihtimalinin bulunmasının kendilerini zaman zaman boş yere akademik çalışma yapıyormuş hissine kapılmalarına neden olduğu görülmüştür. Araştırma görevlileri bilimsel bilgi üretebilmek için öncelikli olarak temel bazı ihtiyaçların düşünülmemesi gerektiği, bunların araştırma faaliyeti içerisinde olan kişilere temelde sağlanması gerektiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca araştırma görevlileri kadrosunu kaybedeceği

düşüncesiyle iş arayışı içerisine girmekte ve zamanlarının çoğunu akademik çalışmaları yerine hayatlarını idame ettirebilecekleri güvenceli bir iş düşünerek geçirmektedirler.

Çalışmanın bu kısmında kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerine belli akademik kriterleri yerine getirilmesi ile 50/d kadrosunda bulunan araştırma görevlilerini 33/a kadrosuna geçirilmesi konusundaki düşünceleri sorulmuştur. Üniversitelerin böyle bir politika geliştirmesinin kişilerin yaşadığı mevcut güvencesizliğin getirdiği gerilimin aşılması bakımından önemli olduğunu dile getirmişler, belirli kişilere yakın olarak ya da başka türden usulsüz yollarla güvenceli bir istihdam yerine herkes için geçerli objektif kriterlerin yararlı olabileceğini belirtmişlerdir. Ancak kadrosunun bulunduğu üniversitede böyle bir uygulama bulunanların da herkes için geçerli olmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Kriterleri sağladığı halde kadrosu 33/a kapsamına geçirilmeyen araştırma görevlilerinin de mevcut olduğu görülmektedir. Kendileriyle mülakat yapılan bireylerin tüm bu aksaklıkların giderilmesi bakımından yeni politikalar oluşturulması gerektiğini ifade etmişler, herkesin 33/a kadrosuna alınmasının da mevcut sistemde aksaklıklar oluşturacağını aşıkardığını vurgulamışlardır.

Tarık, bir araştırma görevlisinin kariyerini sürdürebilmek için yapması gereken bilimsel çalışmaların ön koşulunun güvence ihtiyacının sağlanması olduğunu ifade etmiştir. Kişi ancak işini kaybedeceği gerçeğiyle yüzleşmeden, bu durumun kendisinde yarattığı iş güvencesizliğini yaşamadan bir bilimsel faaliyette bulunabilir.

Ona o güvence verilmeli, bir de araştırma görevlileri biraz kalem işi yani, düşünceksiniz, araştıracaksınız ve onu nihayetinde kaleme dökmeniz lazım. Düşünün yani, aklında şüphesi olan bir insanın, bu maddi sıkıntı gibi şeyler de olabilir mesela, kalemini kullanması mümkün olamayacaktır. Çok zorlayacaktır bilimsel açıdan mesela, ilerleme konusunda bazı şüpheleri olacağı için, sıkıntılara girecektir. Verimliliği düşecektir, üretkenliği düşecektir. Başka işlerde mesela memuriyette, size bir idari işlem verilir ve onu yaparsınız. Tabii ki orada da aklınız yormanız gerekir ama burada sadece çalıştırmanız gereken akıldır ve her şeyi harmanlayıp bir şey üretmeniz istenir sizden... E tabii ki aklınızda "Benim yarınım ne olacak?" diye bir şüpheniz varsa, üretkenliğiniz yok olacaktır (Tarık, Hukuk, 12.08.2014).

Netice itibariyle çek, kopyala, zimbala, yaz, öğrenciyi gör, kağıdı getir, çoğalt... Bu işlerden zaten biz araştırmayı da çok limitli yapıyoruz yani... O yüzden de sonrasında kadromun bitecek olduğu bir kere ekstra bir insanın içini eziyor. Çünkü sonrasında, çaba harcasam da bir yere gidecek mi bilmiyorum ben zaten. Ben şimdi doktora yapacağım ama bir kere kişisel olarak söyleyeyim, bu beni zaten dönem dönem belli periyotlarla bunalıma sokuyor. Eee ben ne olacağım ki,

çıkayım çalışayım o zaman, boşuna zaman harcıyorum diyorum. Kadronun bu durumu akademik çalışmayı bence çok köstekleyen bir şey yani. Bir projeye girsem ne olacak ki yani bitecek benim iki sene sonra oradaki işim. Gideceğim yani yapabilecek bir şeyim olmayacak (Feyza, İnşaat Mühendisliği, 28.08.2014).

Oya, güvencesiz çalışıyor olmanın kişinin kendine olan güvenini kıran bir etken olduğunu ifade ederek, tez çalışmasının yanında iş görüşmelerine de gitmeye uğraştığını ama yetersizlik duygusunun kendi performansının önüne geçtiğini ifade etmiştir. Oya, güvencesiz çalışma biçiminin ortaya çıkardığı iş güvencesizliğini en derin yaşayanlardan biridir.

...güvencesiz olması, sonunun belirsiz olması, açısından hiç uygun değil. Ben özellikle son iki yıldır aşırı verimsizim. Hele geçen yıldan itibaren işte, iş görüşmelerine gitmeye çalışıyorum. Onlara da nasıl bir yetersizlik duygusuyla gittiğimi anlatamam. Yani bu zamana kadar bir sürü şey yaptım ama kendimi bile inandıramıyorum kendimi işe alır mıyım diye bazen. O kadar gerçekten burada kendime güvenim kırıldı ve bu iş görüşmelerine gitmek benim baya bir mesaimi alıyor. Cv düzenliyorum, eski projelerimi hatırlamaya çalışıyorum, mülakatta ne konuşacağım için çalışıyorum. Bunlar sizin tezinizi de diğer akademik çalışmalarınızı da sekteye uğratan şeyler (Oya, Psikoloji, 06.09.2014).

Hiç uygun bir kadro değil. Yani hani buna karşı verilen cevap, iyi tamam yan gelip yatın, ömür boyu bu kadroda kalın hiçbir şey yapmayın. Hani bunun alternatifi görelî kavramı buymuş gibi sunuluyor ya hep ama öyle bir şey değil. Her şeyi etkiliyor, hani tez yazmanızı etkiliyor, bir şeyler yapmanızı etkiliyor, sürekli kafanızda o var. Ben sonra ne olacağım? Tamam, bir an için öteliyorsunuz, onu paranteze alıp öyle bir şeyler yapıyorsunuz. Belki hani sürenizin bitmesine iki üç sene kala daha aktif olabiliyorsunuz ama o süre yaklaştıkça ki, o genelde doktora tezinizin de sonu oluyor, çok daha stresli bir hale getiriyor (Filiz, Felsefe, 18.09.2014).

Hiç uygun değil tabii ki. Dediğim gibi bu şartlarda çalışan birçok insan benim çevremde gördüğüm, hepsinin planı 33/a kadrosuna geçmeye çalışmak. Bu şekilde şey de var çevremdeki örneklerde, doktorasını bitirip araştırma görevliliğine son verilen insanlar da var. Bu şekilde bilimsel bir çalışma ya da süre sınırı koyarak bir bilimsel çalışma yürütüleceğine inanmıyorum. Süre sınırlaması işte, belli bir süre tanıyıp bu süre içinde çalışmalarını bitireceksin yoksa ilişkin kesilir bana saçma geliyor. Bunun bilimsel bir yaklaşım olduğunu düşünmüyorum. Bu sorun mudur? Dediğim gibi işte insanlar biraz zaruriyetten kendilerini ikna ederek bu şekilde devam etmeye çalışıyorlar (Kemal, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 18.09.2014).

Mülakat yapılan araştırma görevlileri 50/d kadrosunda çalışmanın yaptıkları bilimsel faaliyetlere olumsuz etkide bulunduğunu işini devam ettirme ve dolayısıyla maddî geliri devam ettirme kaygısının akademik anlamda başarılı olma düşüncesinin önüne geçtiğini

ifade etmişlerdir. Bununla ilişkili olarak aslında başarılı bir biçimde çalışmasını tamamlayanların bile işsiz kalma endişesiyle çalışmalarını tamamlamamış gibi görünerek kadrolarını olabildiğince uzatmaya çalıştıklarını belirtmişlerdir.

E tabii ki çok zıt, çünkü şey doktora biterken sen işini kaybediyorsun. Ne kadar doğru düzgün iyi anlamda bir bilimsel çalışma yapabilirsin ki o kaygıyı yaşayarak. O yüzden insanlar, arkadaşlarımız doktora süresini uzatmaya çalışıyorlar. Ben dört senede bitirdim doktoramı, ben uzatma şeyine girmedim. Ama biliyorum o bilimsel... Bir de maaşımız çok düşük, özellikle doktorasının son aşamasında bu 50/d olup da iş güvencesizliğini yaşamak, hakikaten insanları tamamen şeye dönüştürebiliyor yani, eminim ki idealistlik de kayboluyordur. Yani aman ne olacak doktora tezimi yapayım, kendime başka bir iş daha bakayım diye düşünen arkadaşlar da olabiliyor. Doktora tezini önemsiz gösterip, intihal yapan arkadaşlar da olabiliyordur. Onlar bana ne veriyorlar ki diye düşünen arkadaşlar da olabiliyordur. Tamamen aslında iki zıt denge, bilimsellik ve 50/d'nin iki zıt kutup olduğunu düşünüyorum. Özellikle son dönemlere yaklaştıkça (Pelin, Okul Öncesi Eğitimi, 13.08.2014).

Elbette uygun değil, çünkü en basitinden kafanızda bir dosya var, iş ne olacak ve hayatımı nasıl sürdüreceğim? Yani şimdi çok basit işte gündelik hayat kaygısı sürerken, sanat ya da bilim kaygısı daha kenarda kalıyor. Hâlbuki bütün kapasiteni sanata, bilime transfer etsen elbette daha iyi bir şey ortaya çıkacak ama sen bölüyorsun işte onu. Yarısı böyle bir kaygıya gidiyor, yarısı öyle. Ben mesela sanattan yeterliliği bitirmeye çalışırken bir yandan yapacağım projeleri düşünürken bir yandan gün gün şunu hesaplıyordum, on dört gün enstitüden ilişkiğimin kesilmesi, o esnada bu yazı kuruldan geçse filan gibi. Bir yandan da bunları hesaplıyordum, bir yandan da burası üç santim olsun rengi de kırmızı olsun ama full kapasite üç santim ve kırmızıya konsantre olsam bambaşka bir şey çıkacak. Elbette feci bir ket vuruyor yani bu (Şerife, Heykel, 30.09.2014).

Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlileri ilişkilerinin kesileceğinin bilinen bir son olması durumunun onları akademik çalışmaya teşvik etmediğini belirtirken, bazı üniversitelerin 33/a kadrosu kapsamına geçirebilmek için koyduğu kriterlere olumlu yaklaştıklarını belirtmişler, bu durumun kendilerine “güvenceyi” vadeden bir yanı olması sebebiyle güdüleyici olduğunu belirtmişlerdir.

...en azından özellikle bireyler için, en azından bir zaman sonra biteceğine bu kriterleri yakalamaya çalışacaktır. Bu bir bakımdan yarını kurtarmaktır (Durmuş, Hukuk, 12.08.2014).

Kriterleri duymadım ama geçirildiğini biliyorum. Şimdi kriterler belki çok insanlık dışıdır o yüzden yorum yapmak istemiyorum ama ben bunu duydum. Duyunca ay ne güzel keşke bizim okulda da olsa bu demiştim. Hani geçirilme imkanı olsa 33'e ... En azından rahat rahat tezinizi bitirirsiniz demiştim ama kriterleri içeriğini bilmediğim için şu an yanlış bir şey söylemeyeyim. Eğer insancıl kriterlerse bence çok sağlıklı, ümit vaat eden ve gerçekten motive öğrenciyi ayırmış oluyorsunuz hani başta bahsettiğim masterımı yapayım gideyim master sonuna kadar para

kazanayım diyen tipler var ya... Siz hani gerçekten akademik oryantasyonu olan öğrenciyi ayırmış oluyorsunuz hem de ben hala 50/d kafasıyla düşündüğüm için, en azından bir ümit vermiş oluyorsunuz. Bence süper bir şey o anlamda. Alıştığı, sevdiği okulunda devam etme şansı vermiş oluyorsunuz, bence bu iyi bir şey (Reyhan, Psikoloji, 12.09.2014).

Aslında fena fikir değil. Tabii biz üniversitede bunlara çok uzağız. Böyle bir şey olmadığı için, araştırma görevlileri hiçbir zaman 33 değildi yani. O yüzden çok uzağım yani böyle bir şeye ama şey iyi olabilir yani başka üniversitelerde. Ama bu da iş güvencesi açısından güzel ve kamçılایıcı olabilir bu, hani kriterleri tutturayım 33'e geçeyim (Ceylan, Psikoloji, 22.09.2014).

Bizim için çok iyi oldu, çünkü şeydi... Mesela küratörlük, kişisel sergi açma, bunun yanında bilimsel makale de yayınlamış olabilir ama bizim etkinliğimiz bu alanlarda. O yüzden çok iyi oldu. Kendi etkinliğimiz oralara yazıldığı için bizim puanlarımız hayli hayli yetiyor ona (Vildan, Heykel, 29.09.2014).

Oya, kadrolara ya da belirli akademik fırsatlara erişme bakımından kişilik özellikleri ya da ilişkilerin temel alınması yerine “güvenceli” bir istihdam için kriterlerin çok daha olumlu olacağını ifade etmiştir:

...ya kişisel ilişkiyle birinin yanına çağırılıp yurtdışına gider misin, gidersen seni geçireyim o kadroya denmesi, kapalı kapılar ardında çok daha kötü bence. Onun yerine böyle kriterler olması, şöyle bir yayın şöyle bir not ortalamasıyla yurtdışına giderek, eğer illa yurtdışına giderek mesela illa yurtdışı istiyorsa, yurtdışına giderek şey yapabilirsiniz gibi bir kadro belirlerse çok daha mantıklı olur, çok daha adil olur. Dediğim gibi belki, ya bir insan bu kişilik özelliğidir, introvert de olabilirsiniz, extravert de³³ olabilirsiniz, kişisel ilişkileriniz çok harika da olabilir, kurmak istemiyor da olabilirsiniz ama bu sizin akademik kalitenizle çok doğrudan ilişkili bir şey değil. Bence bu bölüm için de şey, yani o kişiyi kaybedebilirsiniz. Yani sırf seninle ilişki kuramadı diye, o kapalı kapılar ardına giremedi diye, böyle objektif şeyler olursa, herkes oraya başvurabilirse daha iyi olur yani (Oya, Psikoloji, 06.09.2014).

Necmi, bu tür kriterlerin kişilerin iş güvencesini sağlamak bakımından yapılabilecek “asgari” bir düzenleme olduğunu ifade etmiştir. Necmi’ye göre bu bir kazanımdır fakat ileride yine bir kadro tıkanıklığı meselesine yol açmaması bakımından devletin politikalar geliştirmesi gerektiğini belirtmiştir.

Şu açıdan bir kazanım; ben bilim kurumları içinde sirkülasyonu olmazsa olmaz bir şey olduğunu düşünüyorum bilimin selameti açısından ama Türkiye’nin mevcut

³³[extravert: (kişilik özelliği olarak) dışa dönük, introvert: içe dönük.]

koşullarında böyle bir sirkülasyonun sağlanabileceğine inanmadığım için daha asgari olan bir şey üzerinden mücadele etmemiz gerektiğini düşünüyorum öncelikle, o da insanların iş güvencesi olmasını sağlamak ama o işin asgarisi gerçekten. Gerisine düşemeyeceğimiz nokta orası, daha ileri mevzileri neler? Daha ileri mevzileri işte o sirkülasyonun efektif bir biçimde sağlanabilmesi için başka hak talepleri gündeme getirilmesi, işte devlete ne bileyim şurada araştırma kurumu kur, ne bileyim buraya daha fazla bütçe ayır, işte şöyle şöyle... O dolaşımı sağlayacak olanaklar tanı insanlara gibi şeyler üzerinden baskı yapılması filan... (Necmi, Fizik, 08.09.2014).

50/d kadrosunda çalışmalarını sürdüren araştırma görevlilerinden Filiz, Şerife ve Hatice bulundukları üniversitelerde yayınlanan kriterlerden faydalanarak 33/a kapsamına geçmiştir. Cem ise başvuru sürecini tamamlamış, 33/a kadrosuna geçebilmek için gerekli resmi evrakların tamamlanmasını beklemektedir. Mülakat yapılan araştırma görevlilerinden iki tanesi ise söz konusu kriterleri yerine getirmelerine rağmen 33/a kadrosuna geçememişlerdir.

Mesela benim bulduğum üniversite yayınladı, ben bunları sağladım ama yine de geçemedim. Çünkü ben kimya mühendisliğinde değilim, biyomühendislikteyim interdisipliner bir dalda çalışıyorum, bu da ne yazık ki fen bilimlerine ait. Fen bilimlerinin de ne yazık ki 33 diye bir kadrosu yokmuş YÖK'te tanınmış değilmiş, YÖK'e gitti, geri geldi bilmem ne filan... Haliyle benimle kimya mühendisliğinden mezun olmuş arkadaşım, biz aynı şekilde mezun olduk belki benim not ortalamam falan çok daha yüksekti ama ben interdisipliner bir dalda çalışmak istediğim için devam edemiyorum (Hande, Biyomühendislik, 30.09.2014).

Şükrü de multidisipliner bir alanda ve enstitü bünyesinde çalışan bir araştırma görevlisi olarak üniversitesinin koyduğu kriterleri yerine getirmiş ve 33/a kadrosuna geçirilmesi konusunda sorun yaşamıştır. Bunun kaynağı da aynı üniversitede lisans öğrencisiyken bölüm yönetimiyle arasında geçen bir cezalandırma sorunudur. Daha sonra hukuki yollarla yapmadığını ispatladığı eylem dolayısıyla kadroya alınmadığını belirtmiştir. Kriterleri sağladığı halde mülakatın gerçekleştirildiği gün itibariyle kadrosunu kaybetmesine yirmi günlük bir süre kalan Şükrü tüm çareleri denediğini fakat 33/a kapsamında kadroya geçemediğini şöyle anlatmıştır:

İşte biz bekliyoruz ki kriterleri geçen herkes 33'e atanacak. Olacak olmayacak, atanmalar başladı falan önce bizi direkt enstitüler 33'e geçireceğiz dediler, dilekçe verdirdiler. Dilekçeyi verdik sonra dediler ki YÖK'ün bilmem ne kararına göre enstitüler 33 kadrosunda kimseyi istihdam edemiyorlar, o yüzden sizi bölümlere dağıtacağız dediler. (Sonrasında) tamam sizi bölümlere dağıtacağız dediler, ben kimya mühendisliği mezunuyum, kimya mühendisliğinden görüş istediler ama

kimya mühendisliğinde ben öğrenciyken bana kopya çektin diye ceza vermişlerdi. Ben mahkemeye gittim, mahkeme cezayı iptal etti, bu çocuk kopya çekmedi dedi, Danıştay da bu kararı onadı ama halen bölümde aynı hocalar olduğu için kimya mühendisliğinin verdiği görüş bu çocuk öğrenciyken kopya çekti oldu. Bu görüşü verince de benim atamamı yapmadılar. Döndüğümde beri rektörle görüşüyorum, rektörün bana dediği, kimya mühendisliği seni istemiyor böyle bir görüş var, kendine bölüm bulursan seni başka bir yere atarız. Ben nasıl kendime bölüm bulayım ki... Kime gidip de yalvarayım mı, herkesle konuşuyorum şey diyorlar, seni bölümün kabul etmedi zaten, biz niye kabul edelim? Bana bu cevap geldi işte üç aydır görüşmeler yapıyorum şunu yapıyorum, bunu yapıyorum. Üç aydır geldiğim nokta hiçbir çözüm yok, elimde hiçbir şeyim yok. Tezimi sunacağım, 30 Eylül'de de işsizim. Eşim kadrolu değil, TÜBİTAK bursuyla idare ediyordu, o da Amerika'dan geldiğinden beri işsiz, geliri yok. Zaten bir maaşa düşmüştük, bir ay sonra ikimiz de işsiziz yani. Hayat sıfır (Şükrü, Nanoteknoloji ve Nanotıp, 04.09.2014).

4.6. ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİNDE 50/d -33/a AYRIMI ve ÖNERİLERİ

Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerine araştırma görevliliğinde 50/d ve 33/a kadro ayrımının nereden kaynaklı olabileceği, böyle bir ayrımın hakkaniyete uygun olup olmadığı ve ayrımın giderilmesi bakımından herhangi bir çözüm önerilerinin olup olmadığı sorulmuştur. Mülakat yapılan araştırma görevlilerinden hiçbiri 50/d ve 33/a kadro ayrımının neden var olduğu konusunda bilgi sahibi olmadıklarını ifade etmişlerdir. Araştırma görevlilerinin aynı görevleri yapmalarına rağmen kadro dereceleri bakımından neden böyle bir ayrım tabi tutulduğunu bilmediklerini belirtmişlerdir. Aynı şartlarda çalışan aynı niteliklere sahip insanların kadro isimleriyle ayrıldığını, bu durumun kendileri bakımından adaletsizlik duygusu yarattığı ve eşitsizliği temelde ortaya çıkaran şey olduğunu dile getirmişlerdir. İfadelerinde çoğunlukla bu ayrımın hakkaniyete uygun bir ayrım olmadığını, bu durumun devletin ya da hükümetlerin politikası olduğunu tahmin ettiklerini ifade etmişler ve bu ayrımın kesinlikle giderilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Hiçbir fikrim yok. Bunlar 80 ihtilalinden sonra gelmiş şeyler sanırım. Ondan önce sonsuza kadar araştırma görevlisi olarak kalınan bir kadro varmış sanırım. Ondan sonra gelmiş bu 50/d (Reyhan, Psikoloji, 12.09.2014).

... bu fakültede sadece 5 kişi sadece 50/d'de kaldı. Diğerleri hepsi 33/a'da. O kişilerle bizim aramızda hiçbir fark yok. O adam benden 3 ay ya da 6 ay önce atanmış. Bana getirdiği tek şey bu yani düşündüğün zaman. Ya bu niye böyle... Bir adaletsizlik var çünkü işin içinde yani. Şey değil, yani bir liyakate vesaire bakma değil. 2010'da girdi o eski rektör dönemindeydi o 50/d ama sen 2012'de girdin yeni rektör döneminde sen 33/a'da olacaksın, o kalacak gibi falan. Anormalce bir şey (Burak, Hukuk, 12.08.2014).

Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlileri bu ayrımın bir temelini olmadığını ve gereksiz yere araştırma görevlilerinin arasında ayrım yapıldığını ifade etmişlerdir. Şükrü ve Ümit bu durumun akademik anlamda ya da siyasi olarak güçlü bir figürün isteği gibi keyfi bir sebeple bile yapılmış olabilmesine ihtimal verdiklerini dile getirmişlerdir.

Bence hiçbir şeyi yok, bir temeli yok, bir vizyonu yok bu şeklin. Bence zamanında böyle bir şey olmuş, ihtiyaç duyulmuş birisinin bir tanıdığı bir yakını, bakanın bir şeyi, yani bir şey olmuş, bir ihtiyaç duyulmuş, böyle bir şey çıkmış. Sonra bakmışlar ki biz bunlara sürekli kadro veriyoruz olmuyor, bu sefer 50/d, o zaman sürekli olmayan burslu öğrenci gibi verelim bari demişler. O da bir yerde tıkanmış, diğerini iptal etmemişler. Hangisi tabii önce geliyor bilmiyorum, hangisi önce hangisi sonra, öyle ikisini devam ettirelim bakalım demişler. Tamamen şey yani, eşitsizlik yani... Her yerde eşitsizlik yaratıyor. Mesela dediğim gibi 33'lülere şu an YÖK bursu, 33'ler başvurabiliyor, 50/d'liler başvuramıyor ama aynı nitelikte insanlar yani. Sen diyemezsin ki 33'lü iyi, bu 50/d'li kötü diyemezsin. Öyle bir dünya yok ama ben böyle düşünüyorum açıkçası. Tamamen siyasi otoritenin günlük kararı olmuştur, sonra bir daha da uğraşmamışlardır üzerinde (Şükrü, Nanoteknoloji ve Nanotıp, 04.09.2014).

Bence kesinlikle 1980 darbesiyle alakalı, yani biz kafamıza göre olmayan adamı buradan çıkarırız'ı resmen Arapçası gibi bir şey 50/d. Yani 33/a'lı kadroların yıllardır açılmamasının nedeni de bu yani. Biz yani kalıcı olan adam değil, işimizi görececek adam istiyoruz gibi bir şey aslında bu ve işimizi görececek adam da bizim adamımız olsun'un bir değişik versiyonu. Bence bu direkt siyasi bir şey yani bana kalırsa. Hakkaniyete tabii ki uygun değil yani. İkisi de aynı koşullarda çalışan insanlar, niye birisi sürekli öyle veya böyle, yani birisi kovulma korkusu yaşarken, birisi yaşamıyor yani. Böyle bir şey tabii ki de hak değil yani. Birbirine eşit bir uygulama değil yani. Ya ne yapılabilir... Aslında yapılacak şey basit yani, 50/d'leri, direkt 33/a'lı yapacaksın. Yani 33/a'lıların da belli koşulları belki iyileştirilebilir ama en azından benim için bir 33/a'ya şu anda geçebiliyor olmak bir aşamada iyidir yani. Bu da aslında hani çok belki siyasi olabilir ama bakarsan mecliste verilen önergelere, yani muhalefet partilerinin üçü de bununla ilgili önerge vermişler. Yani geçtiğimiz senelerde, hatta 2012 mi 2013 senesinde mi ne, MHP ve BDP vermiş, ondan seneler önce de 2008'de mi ne sanırım CHP vermiş. Hala daha görüşülüyor komisyonda. Komisyonda yani o şey önerge. Ööööh yani. İşte kimin istemediğini de buradan çıkarabiliriz yani (Ümit, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 23.09.2014).

Bahar, yetkililerin kendilerine bu ayrım sorulduğunda sıklıkla 50/d kadrosunda bulunanların burslu olarak atanan lisansüstü öğrenciler olduğunu ifade ettiklerini söylemiştir. Üniversitelerin bu kişileri öğrenci yerine işgücü olarak kullanmasının yanlış olduğunu ifade eden Bahar, genç bir lisansüstü öğrencisinin iş buldum ya da

akademisyen olacağım gibi heveslerle bu durumun farkına varmadığını, yaş ilerleyip kadro durumu sıkıntıya girdiğinde ise gerçeği anladığını belirtmiştir.

Yani çok bilmiyorum aslında nasıl ortaya çıktığını. Ben şeyi falan okumuştum aslında, YÖK kanununu okumuştum. Aralarındaki farklara bakmıştım, hani biz sonuçta burslu öğrenci olarak gözüktüyoruz sonuçta aslında asistan olarak gözükmüyoruz. Yani 33/a'lılar asistan, biz asistan değildik. Aslında burslu öğrenciysek derse falan da girmememiz gerekiyor. Ama niye bizi asistan olarak kullanıyorlardı bilmiyorum. Herhalde o... Yani işte yine işgüzarlıktan işte burslu öğrenci olarak gözüktüp derslere sokma ya da işte iş yaptırma durumu... Üniversite kadrosunda gibi gözüktüyorsun sonuçta. Sonuçta genç bir insanı sen kadroya alıyorsun, o mutlu oluyor yani böyle bir şey olduğu için, asistan oldum falan... Sonra otuzuna geldiğinde dank ediyor, ulan böyle bir şey yokmuş ki ben burslu öğrenciymişim falan diye. Bu ayırım tabii ki giderilmeli. Yani 50/d diye bir şey olmaması lazım zaten (Bahar, 08.09.2014).

Niye böyle bir ayırım var hiç bilmiyorum, yani işçi memur ayrımı gibi. Bazen işçiler daha yüksek maaş alıyor memurdan daha üstünüm der, memurlar der ki olur mu ben düşük maaş alıyorum ama memurum az çalışırım gibi. Ancak 33/a'dakiler de aynı işi yapıyor 50/d'dekiler de aynı işi yapıyor niye böyle bir fark var anlamak mümkün değil. Bunu YÖK kadrosuna bunu koyanların da ne amaçla koyduğunu onların da farkında olmadığını düşünüyorum. Ben olsam şu anda sadece düşünüyorum, daha öncesinde bir beyin fırtınası yapmadım kendi kendime ama araştırma görevliliği der geçerim. Kadrosu 33müş, 50'ymiş gibi düzenlemelere gitmem (Cem, Tıp Eğitimi, 11.09.2014).

Şerife, kadrolarda 50/d ve 33/a ayrımını araştırma görevlisi olduktan sonra öğrendiğini ifade etmiş, üniversitelerin araştırma görevlilerinin işgücüne duydukları ihtiyaç sebebiyle onları burslu öğrenci gibi değil, 33/a kadrosunda istihdam edilen bir araştırma görevlisi olarak çalıştırdığını ifade etmiştir. Bunun bir sömürüyü de beraberinde getirdiğini belirterek, 50/d kadrosunu kullanarak üniversitelerin risk almaktan kaçındığını ifade etmiştir.

Ya ben bu 50/d 33/a gibi şeyleri, araştırma görevliliğimin birinci yılında öğrendim. Yani 50/d'li olmak nedir bilmiyordum, 33/a'lı olmak nedir bilmiyordum. Yani böyle bir işte çalışmaya başlıyorsun. Ayırım niye var, bir yandan şöyle bir şey var; bölümlerin asistana hocadan daha çok ihtiyacı var sayı olarak. Yani asistanlık kullanılan bir kadro aslında, öyle düşünelim. Hakikaten asistan söylendiği gibi burslu öğrencilik olsaydı, sen parayı alıp sadece araştırmanı, sanatını, bilimini yapsaydın hiç problem olmazdı ama asistana bir yandan çalışan muamelesi yapılıyor. Ya bir tür, orada bir sömürü var aslında. 50/d, 33/a bu yüzden, seni üç yıllığına sömürebilir ama senin karakterinden tam da emin değilse üçüncü yılın sonunda da... Risk almamak için bence, yani kafasına göreyse kalırsın ama kafasına göre değilse gidersin gibi bir şey. 50/d senden emin olana kadar seni kullanmanın yöntemi bana sorarsan (Şerife, Heykel, 30.09.2014).

Temeline ilişkin fikrim yok ama mesela şöyle bir şey vardır hep. Hani bölüm birini çok tutuyorsa, ay bu benim işime çok yarayacak falan filan diyorsa... Onları genellikle 33'e alıyor gibi, çünkü 33kadrosu çok sınırlı bir kadro bölümlerin kullanabildiği, bizim sadece bir hocamız vardı o kadroda olan. Çok sınırlı olduğu için kesinlikle garanti gözüyle baktığı kişiler için bu kadroları kullanıyor gibi hissediyorum ben (Hatice, Bilgi ve Belge Yönetimi, 01.10.2014).

Açıkçası onu ben de çok net bilmiyorum. Çok anlamaya da çalıştım ama işin içinden çıkamadım gibi aslında. Zaten ÖYP tamamen ayrı bir program ama 33/a ve 50/d, işte 50/d'li olmanın şeyi biraz şu, yüksek lisans ve doktorasını yaptıran aynı zamanda maaş almasını sağlamak ve okulun işlerini yaptırmak herhalde ama 33/a üniversitenin çakılı kadrosu diye biliyorum. Herhalde 33/a'lı olursa doktorasını bitirdikten sonra tamamen üniversitenin kendi öğretim elemanı oluyor bildiğim kadarıyla. Neden böyle bir ayırım var bilmiyorum açıkçası. Arada çok fark var mı bilmiyorum. Şu an 33/a'lı üç hocamız var, bizden ne üstünlükleri var ya da ne şeylikleri var, bizim aramızda ne fark var tam bilmiyorum açıkçası. Bunu gözle göremedim ya da statü olarak bir şey var mı gerçekten de bilmiyorum. Ama giderilmeli tabii ki eğer hepimiz bu işte çalışıyorsak, aynı şekilde para kazanıyor, aynı işleri yapıyorsak özlük haklarının da aynı olması gerekir diye düşünüyorum (Çiçek, Aile ve Tüketici Bilimleri, 01.10.2014).

Mülakat yapılan araştırma görevlileri aynı işleri yaptıkları, aynı vasıflara sahip oldukları diğer araştırma görevlileriyle aynı kadrolara ve haklara sahip olmak için bu ayırımın giderilmesini istediklerini ifade etmişler ve çeşitli önerilerde bulunmuşlardır. Bu önerilerin temelinde en azından kadro bakımından bir standardın yakalanması ve herkesin eşit şartlarda hareket etmesi yatmaktadır.

Tabii ki de tek tip olmalı. Aynı işi yapıyorsunuz, ortalama 6 yıl sonra işinizin bitme ihtimali var, 33/a'da olanlarla aynı sürece başlıyorsunuz ve aynı performansı gösteriyorsunuz. Aynı ortamda duruyorsunuz, aynı havayı tenefüs ediyorsunuz, tabii ki tek tip olsa... Çünkü yaptığınız iş aynı, gelen kişilerin eğitim durumları da aynı, tek tip olsa daha sağlıklı olur diye düşünüyorum (Tarık, Hukuk, 12.08.2014).

Kanunda bir değişiklik olması gerekiyor. Hatta 50/d maddesinin bence kaldırılması ve bütün asistanların YÖK şeyinden 33/a'ya geçmesi gerekiyor. 33/a'lar hiçbir şey yapmadan 33/a'ya başlıyor ama 50/d'ler... O bizim bulunduğumuz yerden konuşabildiğimiz bir konu değil, çünkü o kadro öyle geliyor, o onun şansı belki de diyeceğim... Ama tabii şey değil, yasada zaten bir sorun var. 50/d'nin doktora sonrasını belirten ifadenin oradan kalkması gerekiyor. O zaman durumlar eşitlenebilir (Pelin, Okul Öncesi Eğitimi, 13.08.2014).

Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlileri 50/d ve 33/a kadroları arasındaki ayırımın giderilmesinde, devletin akademik kariyere verdiği önemin artırılması ve bu yönde politikalar yapması gibi öneriler sunmuşlardır. Kişinin kariyere uygunluğunun

ölçülmesi bakımından kadroya alınış biçiminin 50/d olmasının mantıklı olabileceğini kabul etmekle birlikte artık kariyerini şekillendirmiş kişinin temel ihtiyaçlarından biri olan güvencenin kendisine verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

Bu böyle olacaksa 50/d yapacaksa bunu herkesi 50/d yapsın, bütün asistanlar 50/d kadrosuyla gelsin, sonrasında herkes uğraşacaksa uğraşsın. İş şeye döndüğü zaman, bir kısmının uzun, bir kısmı gelecek gidecek diye baktığın zaman insanın üzerinde negatif bir etkiye sebebiyet veriyor. Yaptığın işin hiçbir şeye yaramadığını düşünmeye başlıyorsun. Bir kayırılma şeyi geliyor, o tarafın... O zaman yapılınsın herkese 50/d, herkes 50/d'yle çalışsın, sonra herkes gene uğraşacak, çabalayacak kendi içinde (Feyza, İnşaat Mühendisliği, 28.08.2014).

...doktoraya başlayan bir kişi artık bir akademik kariyere başlamış demektir. Dolayısıyla doktoraya başlayan herkesin minimum asgari bir hayat geliri olması lazım. Bunu ya devlet sağlar ya okul sağlar ya bir şey sağlar, yani TÜBİTAK bursu ile insanlar ne bileyim doktora yapmaması lazım. En azından bir asgari standardı olması lazım. Ondan sonra çalışmalarına göre bu kadroları uzatılması lazım. Mesela başarılıysa daha uzun, çok uzatmak lazım. Başarılı değilse, tamam doktoran bitiyor hadi güle güle... Ne bileyim kendine bir kurum bak, bir kuruma geçmek senin için daha faydalı olabilir hayatında, deyip akademik olarak çok uygun olmayabilirsin denilebilir ama dediğim gibi herkesin aynı standartta bu işi başlarken, eşit başlaması lazım, sonradan ayrılması lazım akademik devam edeceklerle, daha başka iş yapması gerekenler (Şükrü, Nanoteknoloji ve Nanotıp, 04.09.2014).

...50/d- 33/a ayrımı tamamen keyfe keder ilerliyor. Hani dediğim gibi iki üç tane hocanın ağzının içine bakıyorsun. Kendi akademik geleceğin bakımından... O yüzden bence şöyle bir sistem daha mantıklı olabilirdi. Bir yıl, iki yıl, atıyorum ya da doktora ders döneminin sonuna kadar... Bu süreçte 50/d'li olacaksınız, bizim şartlarımız şunlar şunlar şunlar... Bunları sağlıyorsanız bu sürecin sonunda, atıyorum size altı aylık bir zaman limiti veriyoruz, bu şartları altı ay içinde sağladığınızda 33/a'ya geçişiniz otomatik olarak yapılacaktır. Ama bunun için de tabii şöyle bir şey gerek, her fakültenin mevcut 50/d asistanı kadar 33/a istihdamını da sağlayabilmesi gerek. Yani biraz önce söylediğim gibi on tane 50/d asistanı varken, üç tane 33/a kadron geliyorsa o noktada zaten artık objektiflikten uzaklaşıyor (Ceyda, Hukuk, 08.09.2014).

Bir sürü çözüm önerim var da bunların hepsi ekonomik hani... Devletin genel bütün sistem sorunu. Yani bakınız İsveç'te master ve doktora yapmak bir meslek artık. Yani siz zaten lisansta ülke para ödüyor size, lisans bursu var bunun iki katına yakını da mastera kaydolduğunuz anda ödemeye başlıyor. Çünkü artık siz akademisyensiniz o sizin mesleğiniz, doktorada daha fazlasını veriyor. Hani keşke böyle bir sistemimiz olsa, akademisyen olacak adam direkt maaşlı çalıştırılsın bence. Doktorasını bitirene kadar, doktorasını bitirince de iş kaygısı yaşamasın ama bunun neresinden tutsan sorun olduğu için Türkiye'de yani şimdilik şu sisteme yönelik en temel, en acil yapılabilecek şey 50/d'nin süresi uzatılsın, yani insanlar şey kaygısıyla tez yazmasın, bitmedi aç kalacağı, tezini yetişmezse aç kalacağım kaygısı yaşamasın en azından. Ama dediğim gibi bu günü kurtarmak olur. Bizim köklü sistemsel değişimlere ihtiyacımız var. Ama en azından süresi uzatılabilir ya da en azından doktora bitene kadar denilebilir (Reyhan, Psikoloji, 12.09.2014).

5. BÖLÜM

DOKTORA SONRASI GELECEK ÖNGÖRÜSÜ VE PLANLAMASI

5.1. AKADEMİDEN AYRILMANIN ANLAMI

Bu bölümde kendileriyle mülakat yapılan bireylere doktora sonrası gelecek planları hakkında sorular yöneltilmiştir. İlk olarak akademiden ayrılmanın hem araştırma görevlisinin kendi kariyeri bakımından hem de akademiye toplumda atfedilen değer bakımından kişinin kendisi bakımından bir kazanç mı yoksa kayıp mı oluşturacağı sorgulanmıştır. Çalışma kapsamında yapılan mülakatlarda araştırma görevlilerinin genel olarak akademiden ayrılmayı bir kayıp olarak gördükleri tespit edilmiştir. Fakat bu kaybın nedenini bazı bireyler akademik kariyere toplum tarafından atfedilen değeri kaybetmek olarak gösterirken, bazıları ise akademiye toplumda zaten bir değer atfedildiğini düşünmediklerini belirterek idealindeki mesleği kaybetmek olarak ifade etmişlerdir. Öte yandan uzun bir eğitim sürecinden sonra vasıflı bir emeğin yapmakta olduğu işi kaybedecek olması da gösterilen nedenler arasındadır. Ancak genel olarak akademik kariyeri kaybetmenin ne anlam ifade ettiği kişinin hangi alanda çalışıyor olmasıyla da yakından alakalı olduğu görülmektedir. Alternatif istihdam imkanları fazla olan araştırma görevlileri güvencesiz çalışma biçiminin ve algısının negatif etkilerini doğrularken, bir yandan da bunun kendileri için “dünyanın sonu” olmadığını ifade etmişlerdir. Hatta piyasada daha yüksek gelir getirici işler bulabilme imkanı olan alanlarda çalışan araştırma görevliler bakımından güvencesizliğin yarattığı gerilimin daha hafif olduğu görülmektedir.

Tarık, akademik kariyerden ayrılmanın kendisi için toplumsal olarak atfedilen değeri kaybetmek olduğunu belirtmiş, güvencesiz çalışanlar için kendisini bekleyen işsizlik tehlikesinin, toplumda saygı görme bakımından da tehlike oluşturduğunu ifade etmiştir. Şükrü ve Çiçek de akademik kariyerde bulunmanın kaybına değinerek saygıdeğer toplumda saygıdeğer bir meslek olarak görüldüğünü ifade etmişlerdir.

Toplumsal açıdan ise hep hocam diye anılırsınız, hep saygı duyulur size. Şu denilecek “hocalığı bitmiş.” Bu da hem çevrenizdekiler hem de sizin için üzücü bir durum. (Tarık, Hukuk, 12.08.2014)

Kesinlikle kayıptır. Yani şey olarak nereden bakarsanız bakın, ben bireysel olarak öyle düşünmesem de işin içinde olduğum için, dışarıdan bakan için bir

akademisyen hep el üzerinde tutulur. Hep böyle saygıdeğerdir yani. Burada bile anlıyorsunuz herkes hocam diyor size. Bu bir şeydir yani, insanı pohpohlayan bir şeydir. (Şükrü, Nanoteknoloji ve Nanotıp, 04.09.2014)

Kayıp oluşturur tabii. Mesela ben ilk göreve başladığımda sorduklarında çevreden, eşten dosttan, üniversitede araştırma görevlisiyim dediğimde gözlerinin içinin parladığını ve gözlerinin büyüdüğünü hissediyorum. Hani dışarıda aslında çok saygın meslek olarak bakılıyor. İnsanların yaklaşımları bu yönde ve hani üniversitede insanların mesleğe hazırlandığı noktada hani benim içinde bulunmam onlar için çok gurur verici oluyor. O yüzden ben ayrılmak istemem (Çiçek, Aile ve Tüketici Bilimleri, 01.10.2014).

Şerife, lisansüstü eğitim gören bir araştırma görevlisinin geçtiği uzun eğitim sürecinden sonra akademiden ayrılarak kariyerine devam etmenin kendisini korkuttuğunu, başka türlü nasıl yaşayabileceği konusunda bir fikrinin olmadığını söylemiştir.

Ben açıkçası, akademiden ayrılısam ben tabii ki sudan çıkmış balığa dönerim. Yani ben beş yaşından beri okula gidiyorum. Yazları yaz okuluna gittim diğer okullarda okurken. Gerçekten başka türlü nasıl yaşanır bilmiyorum aslında ben. Yani o yüzden tabii ki akademiden ayrılısam bile gidip başka bir akademide iş bulacaktım aslında bu kadar basit. Gidip başka bir şey yapıyor olmayacaktım (Şerife, Heykel, 30.09.2014).

Akademiye toplumsal bir değer atfedildiğini düşünmeyen Oya ise yine de akademiden ayrılmayı bir kayıp olarak görmektedir.

Ben artık o kadar bir toplumsal değer atfedildiğini düşünmüyorum açıkçası. Üniversiteler mantar gibi çoğaldı, bu başbakan (R.T.Erdoğan'ı kastediyor), işte işsizliği az göstereceğim diye her yere bol kontenjanlı üniversiteler ve bölümler açtı ve buralar üç dört hocayla saçma sapan üniversite, bölüm, lise gibi binalarda lise gibi bir eğitimle, bir şeyler yapılıyor falan. Benim gözümde de artık eski değeri yok akademisyenliğin açıkçası, bu bağlamda durum bu. Halkın da öyle bir şey anladığını düşündüğünü şey yapmıyorum, en basitinden kendi ailemize bakalım. İşte benim işime hiç değer verildiğini görmedim. Öğrenci zannediyorlar işte şey yapıyorlar falan. Zaten çok az maaş aldığınız için onu da küçümseyiyorlar. Yani işte öğretmen... Ben de öğretmeni kesinlikle aşağıladığım için değil, onların da kesinlikle çok daha fazla maaş alması gerektiğini, şu an hangi pozisyonda kim varsa zaten öğretmen yetiştiriyor yani, kesinlikle ben aşağılamıyorum ama toplumda öğretmenin statüsünü düşünün. Size de öğretmen diyerek şey yapıyorlar, yani nasıl diyeyim, bence değil ama kendilerince küçümsemiş oluyorlar. Hiç öyle bir değer falan gördüğümü düşünmüyorum. Ancak ODTÜ'de Boğaziçi'nde hoca, profesör olmadığın sürece ya da tıp fakültesinde... İstemiyorum tabii, kim ister ki? İlk etapta tabii kimse istemez, ben çünkü kendimi böyle yetiştirdim. Deneyimim akademik bir kariyer üzerine, kafam öyle çalışıyor. Her şeyi geçtim, şu an 30 yaşında başka bir iş yaparken, benim kafam akademiye göre çalışıyor ve bu dışarıdaki hiçbir şeye uymuyor. Beni çok yavaşlatıyor. (Oya, Psikoloji, 06.09.2014)

Alternatif istihdam alanı çok geniş olmayan bir arkadaşından söz eden Necmi kendisi için de kadrosunu kaybetmesinin akademik kariyer yapmayı gerçekten istemesi bakımından kayıp olacağını ifade etmiştir.

Kendi adıma şöyle bir şeyim var, gerçekten başka bir şey yapmak istemediğim için mesela, bırakmadım bugüne kadar ama doktora sonrası için mesela şeyleri düşünüyorum. Sadece üniversitelere başvurmayacağım, fizikçi istihdam eden sanayi kuruluşlarına filan da başvuracağım mesela. Yani işinizle tamamen alakasız şeyler bile yapabilirsiniz, işte az önce verdiğim örnek, arkadaş doktorayı da bıraktı gitti havayolu şirketine girdi. Bilmiyorum ben de belki hiçbir iş bulamazsam belki çeviri filan yapmak durumunda olacağım ben de, ki onu da düşünüyorum yani bir yandan tabii... O bağlantıları da kurayım da en azından, işte bizim bölümden çıkan insanların bir kısmı mesela patent ofislerinde çalışıyor. Öyle bağlantılar da bulayım da en azından şey olsun işte, D-E planı iş bulamazsam (Necmi, Fizik, 08.09.2014).

Alternatif olarak çok geniş istihdam fırsatları olmadığını “Yani Ankara’da pek fazla seçenek yok, ne yapardım bilmiyorum gerçekten.” diyerek ifade eden Bahar da kendisi açısından bunun bir kayıp olduğunu kadrosuyla ilişkisinin kesildiği dönemden beri hissettiğini ifade etmiştir.

Bir kayıptır bence. Bu kadar uzun süre ayrı kalmak... Ben şu anda kendimi çok tembel hissediyorum mesela. Ben hiç tembel bir insan değildim yani. Bir şey söylense ben hemen onu bir çırpıda yapmaya çalışırdım ama şu anda öyle bir motivasyonum da yok. Motivasyonumu kaybettim yani açıkçası. Yani akademisyenlik çok bilmeyen insanlar için çok kek, muhteşem süper bir iş olarak görülüyor. Mesela işte kuzenlerimden biliyorum yani sonuçta onlar da küçük bir şehirde yaşıyorlar, bakınca niye hala olmadı, o kadar yıl okudun işte hiçbir işe yaramadı mı gibi bakmaya başlıyorlar. Bu sefer onların gözünde yaptığın iş değersiz olmaya başlıyor. Bekliyorsun çünkü ee o kadar yıl okudun, e ne yapayım olmuyor yani... Onların bu sefer bana bakış açısı farklılaşıyor. Belki olmuyordur da öyle olduğunu hissediyorum. Dediğim gibi işte iyi bir üniversite... Olmadı mı gibi soruyla karşılaştığın için insanların gözünde bu sefer daha düşük bir yerde sanki... Sen yetersizmişsin gibi bir izlenim doğuyor bu sefer. O hoşuma gitmiyor mesela. O da olumsuz şeylerden bir tanesi aslında. (...) böyle travmatik bir durum yani benim için aslına bakarsan (Bahar, 08.09.2014).

Ceyda, 50/d kadrosu kapsamında güvencesiz çalışma durumunda kalan ve akademiden ayrılmak zorunda olan kişileri kimsenin anlamadığını, bunun bilincinde olan insanlar için kayıp olacağını ifade etmiştir.

Bilgili olanlar için tabii ki bir kayıp yani bunun ne olduğunu bilen adamlar için... Yani bu şöyle bir şey işte iki gün sinirlenirler Facebook'a 50/d ile ilgili bir şeyler yazarlar, sonra kendi hayatlarına devam ederler. Hele 33. maddelerse, bir iki gün seninle ahlânırlar, vahlanırlar ondan sonra normal yaşantılarına devam ederler. Ama hiç anlamayan insanlar için hiçbir şey ifade etmiyor yani onu söyleyeyim, 50/d'li asistan iş güvencesiz çalışıyormuş, aman işte doktora bittikten sonra işten atılmış falan yani şöyle düşünüyor; tamam ya işte altı yıl çalışmışlar, paralarını almışlar. Bak görüyor musun üniversiteler de ne kadar iyi işte nitelikli adam arıyor, demek ki adamın niteliği yetmiyormuş gibi görüyorlar yani. Çünkü bilmiyor, adam olayın ne olduğu konusunda hiçbir fikri yok. Bu adama ne yaparsan yap anlatamazsın işte şöyle güvencesiziz böyleyiz sıyuz buyuz diye... Ama şunu da söyleyeyim bilenler ne yapıyor, bilenler de hiçbir şey yapmıyor. Bilenler de çarka ayak uyduruyor yani (Ceyda, Hukuk, 08.09.2014).

Cem, akademiden ayrılmayı kayıp olarak değerlendirirken ailesinin ve sosyal çevresinin bu duruma ne kadar değer atfettiğini de ifade etmiştir:

Kayıptır bence. Şöyle bir şey var, ben ailemde en küçükleriyim ve tek iki yıllık mezunu bendim. Hepsî fakülte mezunuydu ve bir gün hiç unutmuyorum, biraz hani hırsım da oradan geliyor. Yine ziyaretçilerimiz gelmişti. Bir bayram sabahıydı. Annem beni tanıtıyor, nerede okuyorsun dediklerinde ben işte iki yıllık falan deyince, aa iki yıllık mı demişlerdi. O beni çok yıpratmıştı o sözler. O yüzden bir hırs edinmiştim. Bırakın akademisyen olmayı dört yıllık bir fakülteyle iki yıllık fakülte arasında fark gören bir topluma sahibiz biz. Yani memur olmakla, öğretmen olmakla, bence akademisyen olmanın çok farkı yok, çünkü bu ülkeye hizmet ediyoruz, gençlere hizmet ediyoruz. Ancak maalesef böyle bir algı var ve algı operasyonu derler ya bugünlerde çok moda, ben de bir algısal tercih olduğunu düşünüyorum. O yüzden de akademisyen olmanın çok büyük bir onur demeyeyim de sosyal beğenirlik unsuru olduğunu düşünüyorum. Çünkü ben hiç unutmuyorum eşim yüksek lisans yaparken referans mektubu istiyorlardı. Beni yazdı referans mektubuna, karşısında akademik derecesi yazıyordu. Benim böyle bir derecem yok, memur yazdığında çok kendim utanmıştım resmen. Ben daha yüksek yerlerde olmalıyım gibi bir hırsa bürünmüştüm. Ancak şu anda ismimin başında araştırma görevlisi yazması bile beni çok mutlu ediyor. Daha ilerde yardımcı doçent, doçent, profesör olmak ne kadar mutlu eder onu bilemiyorum tabii. (Cem, Tıp Eğitimi, 11.09.2014)

Bu çalışma kapsamında kendileriyle mülakat yapılan bireyler özelinde çalıştıkları alanlar bakımından özellikle hukuk ve mühendislik alanında çalışanların güvencesiz çalışmanın etkilerini yaşamalarına rağmen daha olumlu baktıkları görülmektedir.

Şöyle söyleyeyim bir hukukçu için 50/d kötü bir şey olabilir ama çok da kötü, hayatın sonu gibi bir şey değil. Mesela bir felsefeci olsam ben, fakülteyi kaybetmekten çok korkarım. Dışarıda ne yapacağım çünkü hiç belli değil ama şimdi baro kartım, avukatlık ruhsatım cebimde herhangi bir şekilde zaten avukatlığa dönebilirim. Yani şu bana çok korkunç geliyor, örneğin çok böyle soyut alanlar var. Mesela arkeoloji. Doktorasını bitirip işten atılırsa o kişi ne yapacak.

Bir şey yapabilecek mi? Yani şimdi onun korkusu varsa hiç kimse o alanı seçmez bir, iki sadece belli bir kesimi çeker, yani mesela beni işten atarlarsa babamın zaten bağı var bahçesi var, satar geçinirim diyenler... Bu yanlış. Şimdi bunu aşmak için ÖYP sisteminde zorunlu görev falan çıktı, normalde zorunlu görev kötü bir şey millet istemez ama bundan dolayı isteyen var. İş garantisi diyor. . Ama yani dediğimiz gibi güvencesiz çalışma hukukçular bakımından çok önemli değil. Bizim çünkü burada aldığımız maaşı her türlü kazanacak kadar bir şeyimiz oluyor çünkü. (Burak, Hukuk, 12.08.2014)

Diğerlerinin bakış açısından da şöyle fark var. En azından kendi babaannemin bakış açısı olarak bakarsak, bir kız olduğum ve inşaat mühendisi olduğum için, akademisyen olmam gerekiyor. Olmazsam zaten kötü bir şey yapıyorum demektir. Zaten mühendisliğe geçersen, aile büyükleri bazında bakacak olursam zaten kötü bir şey yapıyorum yani. Çünkü çok saygı duyulan bir şey olarak bakıyorlar, bunu bir öğretmenlik olarak görüp, büyük öğretmen olarak görüp, çok güzel görüyor. Bunun haricinde ben gerçekten çok severek yaptığım için devam etmesini istiyorum. Ama hani herkesin bakış açısı da farklı, sonuçta çok para kazanmak istiyorsanız da mühendislik bir anda parlak bir işe dönüşmeye başlıyor. Çünkü onlar hikâyenin devamında çok iyi paralar kazanabiliyorlar. Bana kalırsa gene de akademisyenlik daha iyi yani (Feyza, İnşaat Mühendisliği, 28.08.2014).

Nasıl olsa iş bulurum gibi bir düşüncem var açıkçası. O benim için bir güvence, yani en azından ben buradan çıkmak istesem bir yerlerde iş bulurum yani. Bu benim için fazla problem bir durum olmaz (Ümit, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 23.09.2014).

Akademik kariyer dışında iş imkânlarının olması çok şeyi değiştiriyor. Bunun şeylerde araştırma görevlilerinde ya da akademisyenlerde değil, yani birebir hocaların tavırları yaklaşımları... Çünkü gördüğüm kadarıyla diğer bölümlerde, şikâyetlerin çok yoğun olduğu bölümlerde oldukça fazla angarya işlerle meşgul ediliyorlar, görev tanımları, yok zaten öyle bir tanım da... Saçma sapan işlerle uğraştırılabilir araştırma görevlileri ve bu işsizlik bir tehdit olarak kullanılıyor. Ama bizim bölümde öyle bir durum yok. Hocalar da sanırım bunu bilerek... Biraz kıymete biniyor sanırım araştırma görevlileri. Zaten zor buluyoruz bunları da kaybetmeyelim gözüyle bakılıyor (Kemal, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 18.09.2014).

Öyle ki Kemal, akademide kalmayı çok fazla düşünmediğini, eğer ekonomik gelir bakımından daha tatmin edici bir iş bulursa araştırma görevliliğinden kadrosuyla ilişkisi kesilmeden ayrılmayı düşündüğünü ifade etmiştir. Bunda alternatif istihdam olanaklarının fazla olmasının etkili olduğunu da dile getirmiştir. Hatta çevresinden akademiye değer atfedilmediğini, maddi kazancın daha önemli görüldüğünü şöyle anlatmıştır:

Açıkçası genel olarak şöyle bir izlenim var, benim kendi çevremde aldığım eleştiriler, işte sen özel sektörde çalışsan bu kadar para kazanırsın, çok para kazanırsın falan filan... Boş işlerle uğraşıyorsun gibi yaklaşımlar olabiliyor. Bu

üniversite mezunlarında da karşılaşılan bir şey, hani sadece böyle anneler babalar ya da eğitimsiz insanlardan aldığım tepkiler değil, üniversite mezunu insanlar da bu şekilde düşünüyor. İşte akademik kariyeri biraz beceriksizlik, işte iş gelmiyor elinden bu da gitti araştırma görevlisi oldu ya da hoca oldu üniversitede falan gözüyle bakıldığı... Çok karşılaştım bu şekilde tepkilerle. Böyle düşünülüyor, ben öyle düşünmüyorum tabii ki... Dediğim gibi biraz maddi koşullardan dolayı böyle düşünülüyor sanırım, çünkü Türkiye’de yapılan işte bakılan en öncelikli şey maddi kazanç. (Kemal, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 18.09.2014).

5.2. DOKTORA SONRASI KARIYER PLANLAMASI

Bu bölümde kendisiyle mülakat yapılan bireylere doktora sonrasına ilişkin nasıl bir kariyer planı içerisinde oldukları sorulmuştur.

Mülakat yapılan araştırma görevlileri ilk olarak, akademik hayata devam etmek bakımından kendileri için bir gelecek öngöremediklerini ifade etmişlerdir. Sadece kadroları artık 33/a kapsamında alınmış olanlar ve çalışmalarını sürdürdüğü üniversite 33/a kapsamına geçebilmek için tamamlaması gereken kriterler mevcut olanların kendilerini daha güvenceli hissettikleri görülmüştür. Öte yandan kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlileri kadro durumlarına ilişkin meselelerin ülke gündeminden yoğun bir şekilde etkilendiği ve o zamana ilişkin net fikirleri olmadığını ifade etmişlerdir.

İkinci olarak kadrolarıyla ilgili herhangi bir geçiş düzenlemesi yapılmayan araştırma görevlilerinin durumlarının ise tam anlamıyla bir belirsizlik arz etmektedir. Bu durumda olan araştırma görevlilerinin kadrolarıyla ilişkileri kesildikten sonra kendi imkânlarıyla yardımcı doçentlik için gerekli kriterleri sağlamayı planladıkları görülmektedir.

Üçüncü olarak tamamı merkez üniversitelerde çalışan araştırma görevlilerinin doktora sonrası gelecek planlarını anlamak adına şehir olarak “taşra” olarak nitelenebilecek bir şehirde yeni kurulan bir üniversitede çalışmak isteyip istemeyecekleri sorulmuştur. Genellikle iki nedene bağladıkları yanıtlarının neredeyse tümü çalışmak istemeyecekleri yönündedir. İlk olarak “akademik imkanlar” nedeniyle taşradaki bir üniversiteye gitmek istemeyeceklerini belirtmişlerdir. Oraya giderlerse akademik çalışmalarını layıkıyla gerçekleştiremeyeceklerinden çekindiklerini ifade etmişlerdir. İkinci olarak da mülakat yapılan bireylerin özel yaşamlarının bu durumu etkilediği söylenebilir. Araştırma

görevliliği yaptığı süre boyunca o şehirde bir hayat kurduklarını ifade ederken, bu yaşamı değiştirmenin çok zor olduğunu söylemişlerdir.

Kadrosunun bulunduğu üniversitenin dışında çalışmak istediğini ifade eden araştırma görevlileri ise kendileri istese bile bunun üniversitelerin kadro yapılanmaları ile mümkün olmadığını dile getirmişlerdir. Taşradaki üniversiteler kadrolarını Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı ya da kendileri adına eğitim almak üzere başka bir üniversitede görevlendirme yoluyla yaptıkları için kadrosuyla ilişkisi kesilen 50/d kapsamındaki araştırma görevlilerinin de kariyerlerine devam etme şanslarının çok fazla olmadığı görülmektedir.

Son olarak kadrolarının bulunduğu üniversitelerin kendilerine çalışma güvencesini ikame edecek ne gibi imkanlar sağladığı sorulan araştırma görevlilerinden en fazla alınan cevabın “etiket” olduğu söylenebilir. Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlileri akademik imkanlar bakımından çalışmalarını yürütebildiklerini ifade ederken, kendi alanları bakımından piyasada ve akademik dünyada üniversitelerinin ve bölümlerinin onlara iyi bir etiket sağladığı görüşündedir. Bu etiketin onlara referans oluşturabileceğini düşünenler vardır.

Çetin ve Ümit, kadrolarının bulunduğu üniversitenin 33/a kapsamına geçmek için kriterler yayınlamış olmasının doktora sonrasına ilişkin akademik planlarını biraz daha netleştirdiğini ifade etmişlerdir.

İşte 33/a'ya geçebilme gibi bir şey sağlıyorlar artık, o biraz doktora öğrencisi olan biri için daha rahat bir şey... Bir de şey değişti, doktoradan sonra illa ilişik kesilmiyor, 33/a'ya geçme durumu var. O biraz güvence veriyor açıkçası bana (Çetin, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 19.09.2014)

Şimdi aslında ya 33/a'ya geçirme muhabbeti, bizim okulumuzdaki, büyük bir motivasyon yani bununla ilgili. Çünkü senin kalıcılığını sağlıyor bir yandan burada ve bu bayağı büyük bir motivasyon yani. Sen burada bir garantinin olduğu zaman, e tabii ki de akademik çalışma yapmayı hedeflersin yani (Ümit, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 23.09.2014).

Burak, kadro durumunun hükümetin ve bu doğrultuda YÖK'ün politikalarından etkilendiğini, dolayısıyla doktora sürecinin tamamladığında kendisi için bir kadro tahsis edilip edilemeyeceğini öngöremediğini ifade etmiştir.

Kadro çıktığı sürece... Şu an benim izlenimime göre de çok fazla şey olmayacak gibi... Kadro çıkacak gibi... Tabii o süreçte, Türkiye’de her şey etkili. Rektör ataması yapıldı bütün kadrolar iptal oldu mesela. Kurumsal yapıda hiç olmayacak bir şey. Rektör şimdi hükümetle arayışta, üniversitenin maddi şeyi kesiliyor. Saçma sapan bu ülkenin getirdiği acayiplikler var. Hiçbir zaman önünü göremezsin. Şimdi YÖK’le rektör kavga eder, al başına belayı (Burak, Hukuk, 12.08.2014).

Feyza, halen çalışmakta olduğu üniversitede doktora sonrasında kalamayacağını kabullenmiş, burs ya da herhangi bir iktisadi destek aracılığıyla yardımcı doçentlik kriterlerini sağlamaya çalışacağını ifade etmiştir. Necmi, Bahar ve Reyhan da kadrolarının bulunduğu üniversitede kalabilme ihtimallerinin bulunmadığını belirtmişlerdir.

Şimdiye kadar doktora başlarken Avrupa’da Amerika’da pozisyon bulmayı denedim. Burs bulamadım, bulamayınca gidemedim. Doktorayı burada bitirme kararını verdikten sonra şimdi artık şu saatten sonra yapabileceğim şey, doktorayı bitirdikten sonra mümkünse Avrupa’da burs bulup, ya TÜBİTAK’tan ya da bulamazsam Avrupa’dan burs bulmayı deneyip en azından 6 ay yurtdışında çalışmak. Bunu bu üniversitede yardımcı doçentliğe atanabilmek için yapmam gerekiyor. 6 ay çalışıp geri döneceğim ve deneyeceğim. (Feyza, İnşaat Mühendisliği, 28.08.2014)

An itibariyle yok. Yurtdışı çalışmam olmadığı için. (Necmi, Fizik, 08.09.2014)

...buradaki durumlardan dolayı post-doc gitmem gerekiyordu, gidemedim. Onun dışında işte yayınlar bilmem neler falan benim her şeyim tamdı yani. Bir sürü şeyim tutuyordu. Bir tek işte post-doc olmadığı için, onda da işte ODTÜ’nün yine kendi kararı, ilişkisini bir keselim sen bir kendi başına ayaklarının üzerinde bir dur, bir git gel bakalım modundalar. (Bahar, 08.09.2014)

Çok isterdim, çok isterim ama yapamam muhtemelen. Çünkü üniversite bizi almıyor biliyorsun yurtdışı doktora gerekiyor. Bir post-doc düşünüyorum ama o aslında doktora yaptığım üniversiteye gelmek için değil. Çünkü şöyle söyleyeyim özünde, çok dürüst açık ve net, ben doktora yaptığım üniversiteyi hayal etmemeye çalışıyorum. Çünkü edersem üzülürüm, çünkü dönemeyeceğimi biliyorum. Alınmam bir şekilde. Çünkü bütün herkes yurtdışı doktorası. O yüzden ben post-doc yapayım da olursa sürpriz olsun bana, ben hep öyleyimdir hani kötü bakarım iyi olursa sürpriz olsun diye, olursa sürpriz olur olmazsa da iyi bir üniversite olur yine diye. Ben post-doc yapmayı zaten istiyorum, ondan sonra ne olur bakacağız. Ama doktora yaptığım üniversite için ümitlenmemeye çalışıyorum, ümitlenmiyorum, çünkü muhtemelen olmaz (Reyhan, Psikoloji, 12.09.2014).

Oya, bu konuda çok ümitsiz olduğunu ve bu durumu düşünmenin kendisini üzdüğünü ifade ederek, doktorasını henüz bitirmediği için akademik kariyer planlaması yapamadığını belirtmiş, özellikle halen çalışmakta olduğu üniversitede çalışmalarına

devam etme imkanı olup olmadığı sorulduğunda ise “Yok.” diyerek cevabını tamamlamıştır. (Psikoloji, 06.09.2014)

Ceyda ise eğitim süresinin dolmuş olmasından ya da başarısız olmaktan kaynaklanmayan bir sebeple kadrosuyla ilişkisi kesildiği için, üniversiteyi dava ettiğini söylemiştir. İlk zamanlar dönmek istediğini ifade ettiği üniversiteye şimdi yeni bir üniversitede daha iyi bir maaşla çalıştığı için artık dönmek istemediğini belirtmiştir.

Bir dönem çok istiyordum gerçekten yani inadına dönmeyi. Biraz inat da var ben de... Diyordum ki, inadına döneceğim ya... Ne olursa olsun beni gene istiyorsa işten atsın, ben döneceğim diyordum. Şu an çalıştığım yer özellikle maddi olarak buradan çok çok yüksek. Yaklaşık bir milyar gibi bir maddi fark var maaşımda. İşime geliyor açıkçası, buradaki kadar iş yüküm yok. O mesela ilk dönemde çok zorlamıştı. Hiç çalışmıyorum, hiçbir işe yaramıyorum diye düşünüyordum. Şimdi yavaş yavaş kendim çalışıyorum, ekstra bir iş yüküm olmuyor, yaptığımız şeylerin iş değil de amelelik olduğunu görebiliyorum en azından. Bana ne burada adamın alacağı beş yüz milyon için bilirkişi raporu yazmaktan yani... O yüzden şu aşamada açıkçası biraz daha hani dönmeme taraftarıyım ama ahdım var kesin kararı alıp okulun duvarına bir asacağım yani. O konuda kesin bir kararım var (Ceyda, Hukuk, 08.09.2014).

Pelin taşrada yeni kurulan bir üniversitede akademik imkanların yetersiz olabileceği düşüncesiyle çalışmak istemeyeceğini ifade etmiştir. Akademik faaliyetlerin yapılabilmesi için bir üniversitenin araştırma görevlisi ya da öğretim üyesine yeterli fırsatları sunması gerektiğini dile getirmiştir.

Daha kısıtlı bir yer düşünmezdim. İmkânlar önemli. Yani (...) Üniversitesi'nin ismi önemli değil ama şeyler... Mesela (...) Eğitim Fakültesi'ne gittim orayla görüşmeye. Ya ben... Kampüs falan çok önemli değil ama mesela (...) Eğitim Fakültesi (...) Üniversitesi'ne bağlı, orada mesela bir belediye binasına vermişlerdi okulu. Öğrencileri yok, sadece yayın yapıyorlar ve devletin parasını alıyorlar diyeyim. Öğrenciye eğitim vermiyorlar. Öyle bir yerde çalışmak istemezdim. Başta da dediğim gibi ben bir araştırma laboratuvarı kurmak istiyorum, öğrenci gelsin, yüksek lisans öğrencisi gelsin, onlarla bir çalışma yapmak istiyorum. Taşra üniversitesine gitmek istemezdim açıkçası (Pelin, Okul Öncesi Eğitimi, 28.08.2014).

İstemem, çünkü bu benim alanımla ilişkili, ben nereye gidersem gideyim benim bir ayağım (...)’a bağlanacak. O yüzden en mantıklısı (...)’dan gitmemek yani. Çünkü ben yarın başka bir üniversite, mesela bizden (...)’a giden hocamız var, başka yere giden hocamız var ama yine gelip deneylerini bizimle yapıyorlar, bizimle çalışıyorlar. Şimdi sıfırdan bir laboratuvar kurmak çok masraflı bir iş yani. Doçentliğimi aldıktan sonra gitmeyi düşünüyorum. Çünkü doçentliği alana kadar belli bir yayın çıkartmanız gerekiyor. O kriterleri burada karşılayıp, doçentlikten sonra bir sahil kenarında güzel bir yere gider orada çalışırım yani ama buradan (...)’dan doğu tarafına pek gitmek istemiyorum. Çok hoşuma gitmiyor İç Anadolu.

Ben hep batıda büyüdüm. Kişisel beklentiyle alakalı bir şey. (Şükrü, Nanoteknoloji ve Nanotıp, 04.09.2014)

Tabii ki de hayır. Çünkü... Şimdi şundan bahsetmiştim az önce, ben kendi alanım için insanlarla ne kadar işin içinde olduğum zaman, ne kadar iletişim halinde olduğum zaman, ben bu işlerin daha ilerleyeceğini düşünüyorum. Oradaki üniversitelerin çok göstermelik olduğunu düşünüyorum ben bir kere ve bunun açıkçası siyasi propaganda aracı olduğunu düşünüyorum, bu üniversitelerin. Ve dolayısıyla da bu kadar fazla sayıda üniversiteye bir kere ihtiyaç yok yani Türkiye’de. Kesinlikle yok, bu kadar fazla üniversite mezununa da ihtiyaç yok bana kalırsa. Üniversitelerin içini boşalttılar resmen. Hani o üniversite mantalitesi bizde artık liseye dönüştü. Üniversiteye gitmeyen öğrenciyi resmen dövecekler neredeyse. Öyle bir hal aldı ve ben açıkçası dediğin gibi imkânları kısıtlı bir üniversitede çalışmak istemem yani. Çünkü akademik çalışma ne bileyim bana çok öğretmenlikmiş gibi gelmiyor yani. Gideyim işte benim ülkem her yeri güzel, her yerde çalışırım diyen ilkokul öğretmeni ya da işte lisedeki öğretmen gibi davranamaz yani bir akademik personel. Bana kalırsa öyle, o yüzden de ben tercih etmem yani kesinlikle (Ümit, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 23.09.2014).

Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinin taşrada yeni kurulan bir üniversiteye gitmek istememelerinin sebebi özel yaşamlarıdır. Uzun yıllar aynı şehirde yaşamını oluşturmuş olan araştırma görevlileri eşlerinin işleri, aile düzenleri, şehrin yaşam fırsatları gibi nedenlerle küçük bir şehre taşınmanın kendilerinin yaşamını büyük ölçüde etkileyeceğini, bu durumun akademik faaliyetlerine de yansıtacağını belirtmiştir. Tarık, merkez bir üniversitede kalmanın şehir bakımından başka fırsatları da sunabileceği görüşündedir.

Burayı tercih ederdim. Bu benim özel nedenlerimden kaynaklanıyor. Ben zaten hep merkezi yerde kalmak istiyorum. Yarın bir gün başka bir alternatif olabilir düşüncesiyle... Eşinizin iş durumu da buna sebep olabilir, keza benim merkezi bir yeri seçmemdeki sebep de biraz buydu, nişanım merkezi yerlerde iş bulabilecekti (Tarık, Hukuk, 12.08.2014).

Feyza, taşraya gitmeye pek gönüllü olmadığını ifade etse de bu durumu özel yaşamına bağlı olarak değiştirebileceğini ifade etmiştir.

Bunda biraz artık imkana değil de ben erkek arkadaşımın hayatımın devamına bakıyorum. O da orada bir iş bulabilirse ve gerçekten hayatı orada kurabilecek gibiysek tabii ki gider yaparım, ille de burası (üniversitenin adını söylüyor) demiyorum. Ama şey bir tatmin verir mi onu bilmiyorum, bazı özel okullar var öğrencileri gerçekten parayı verip mezun oluyor. Orada anlatmak insana kişisel bir tatmin verir mi, hiç zannetmiyorum ve hani benim aslında zevk aldığım şey o anlatma hissini vermeyeceği için de çok uzun vadede böyle yerlerde

çalışabileceğime inanmıyorum. Ama şey değilim yani, bir yere gitmem ille de burası olsun değilim. (Feyza, İnşaat Mühendisliği, 28.08.2014)

Ceyda ise küçük bir şehirde yaşayamayacağını belirtmiş, eşinin gitme ihtimali olsa da bunu dersleri için gidip gelme şeklinde çözmeyi düşündükleri şeklinde ifade etmiştir.

Yani şahsen istemezdim ama bu sadece üniversite bazında değil yani hani yaşam bazında bir şey. Yani küçük bir yerde yaşayabileceğimi ve orada mutlu olacağımı düşünmüyorum açıkçası. Bu sadece taşra üniversitesi diye değil. O şehirde yaşayabileceğimi düşünmüyorum. Ama mesela benim eşim taşra üniversitesi olarak nitelendirilebilecek bir yerin ÖYP asistanı normalde, hani şu an burada ama görevlendirmeye çalışıyor. Yani onun mesela dönüşünde yapacağı şey büyük bir ihtimalle bizim şu anki planlarımıza göre, derslerini bir iki güne toplayıp git gel yapmak. Öyle bir şey yapabilirdim ama bütün süreci öyle bir sosyal çevrede geçirmezdim. (Ceyda, Hukuk, 08.09.2014)

Yok düşünmem. Üniversitenin kısıtından değil benim derdim, benim işim şehirle. Ben mesela şu an burada bale okuluna gidiyorum ve bu gittiğim okula sadece teknik anlamda değil, hocalarım çok iyi devlet opera ve balenin hocaları ama sınıfımı da çok seviyorum. Altı senedir biz çok güzel bir grup olduk. O yüzden ben şehir değiştirmeye de aslında karşıyım. Yani o tarz, insanın ihtiyaçları var ve maalesef benim ihtiyacım belli bir şehirde olabilecek bir şey. Keşke benim de hobim koşmak olsaydı, ben işte Van'da da koşardım hatta yelkenle uğraşsaydım Van'da da yelken yapılıyor falan hani... O yüzden mutsuz olacağım bir şehirde çalışmak istemiyorum. Ben mutsuz olursam verimli de çalışmam. O yüzden benim derdim aslında üniversitenin gelişmemişliği değil, şehirle ilgili. Hatta küçük yerde büyük balık olma meselesi vardır ya milletin hoşuna gider. O da belki de bir avantaj, orada daha çabuk yard. doç. olursunuz doçent olursunuz ama hiç öyle hırslarım yok, benim derdim şehir. Yani mümkünse ben Ankara, İstanbul... Hadi İzmir... O yüzden, ben mutlu olmalıyım yaşadığım yerde, mutluyum bir şey üretebilirim. Kendimi tanıyorum ben bunalıma girerim orada. (Reyhan, Psikoloji, 12.09.2014).

Necmi, akademik hayatını sürdürebileceği yeri şehir olarak değerlendireceğini söylemiştir. Akademik çalışmalarını sürdüreceği yerin toplumsal dokusunun kendisi için çok önemli olduğunu ifade etmiştir. Şehrin yaşam fırsatları ya da akademik imkânlardan ziyade şehrin yaşanabilirliğinde şehirde bulunan insanların siyasi duruşlarının önemli bir etken olduğunu belirtmiştir.

Gittiğiniz şehrin kendisinin atmosferi yaşamaya uygun bir yer olmalı. Örnek olsun, yine akademik çalışma yapan arkadaşlarımdan bir tanesi sürekli mesela (...) Üniversitesi'nden bahsediyor. Türkiye'de ilk defa denenilen bir model bu, işte kamu özel ortaklığının akademideki versiyonu. Bayağı da olanak sunulmuş aslında, (...) 'de (...) Üniversitesi var malum, eski üniversitelerden biri, çok büyük bir üniversite aslında ama (...) üniversitesinin olanakları anladığım kadarıyla en

azından oransal olarak daha fazla olacak yakın vadede. Ama ben mesela açıkçası (...)’de yaşamak istemem. Gerici bir atmosferin olduğu bir şehirde yaşamayı tercih etmem açıkçası. Öyle bir tercih yapmam gerekirse buna bakacağımı söyleyebilirim. Mesela Eskişehir’e gitmek isterim, Muğla’ya gitmek isterim, Adana’ya gitmek isterim mesela... Az çok toplumsal dokusunu bildiğim yerler, Adana çok değil de Muğla ve Eskişehir’in dokusunu biliyorum mesela belli oranda. Yani bir ilerici insan birikiminin olduğu, hani birlikte nefes alabileceğiniz insanların olduğu, sokakta muhabbet edebileceğiniz insanların olduğu, ne bileyim işte karşı komşunun sizin kapınızı gözetlemeyeceği yerlerin olduğu şehirler bunlar. Türkiye’nin önemli bir kısmı gerici bir toplumsallığın yoğun olarak yaşadığı ve bir baskı oluşturduğu bir vaziyette. Örnek olsun, Rize’ye gitmem mesela, iş verseler de gitmem. Trabzon’a gitmem mesela, Trabzon gerçi biraz daha tartışmalı da... Bayburt’a gitmem mesela, şimdi Haziran’da tek bir eylemin olmadığı tek il Bayburt, hiçbir Gezi Parkı eyleminin olmadığı tek il. Bayburt’a gidilmez demek bu. Bayburt’a hakikaten başka bir şekilde önce müdahale edilmesi lazım, ondan sonra Bayburt’ta yaşanabilir demek. Kendim CHP’li değilim ama haritada kırmızı görünen yerlere giderim. Haritada mor görünen yerlerin bazılarını gidilebileceğini düşünüyorum. Dersim’dir, Diyarbakır’dır falan... Onların da hepsine değil ama... Gerçi kırmızılarının da hepsine değil de, o ayrı bir konu ama şey yani onun haricinde gerçekten Türkiye’nin çok önemli bir kısmı yaşanacak vaziyette değil şu anda (Necmi, Fizik, 08.09.2014).

Mülakat yapılan araştırma görevlileri için şehirdeki fırsatların ve düzenli bir aile yaşamlarının olması daha küçük bir şehirdeki üniversitelere gitmek istememeleri bakımından önemli bir nedendir.

Ben düşünemem, yapamam. Bir Eskişehir’de okudum, orası bile bana küçük şehir geldi. Hep büyük şehirde büyüdüm ben çünkü. Burası olmazsa ben (...)’da ben şansımı deneyeceğim. (...)’e falan bile gitmeyeceğim. Ya adapte olamıyorum şehre, yani alışmışım trafiğe şeye. Ne kadar böyle kırsala kaçmak zorunda olsa bile insanın alışkanlığı var. Eskişehir’de mutsuz oldum mesela ben. Küçük bir şehir, kalabalık. Daha sakın bir yerde daha mutsuz olabilirim (Vildan, Heykel, 29.09.2014).

Ben şöyle düşünüyorum, belli bir düzenim var artık benim burada ev onu hani... Ben burası için çabalayacağım, olmazsa da taşra düşünmüyorum. O da sırf hayatımın düzeni için ama hayatımın bu şekilde düzeni olmasaydı düşünebilirdim aslında. Yani şey ben çünkü (...)lıyım taşra bir memlekette büyüdüm ve şey oradaki insanları az çok biliyorum ve hani önemsiyorum da... Yaptım herhalde, diyoruz ya aşağıdaki öğrenciler ağzının içine bakıyor diye, oradakiler de aynı şekilde, açlar çünkü ve bir şeyler vermen gerekiyor. Ben şey gibi, bu mevzularda aklıma şey geliyor, eski köy enstitüleri durumu var ya, toplumun bir şeye ihtiyacı var ve bunu sağlamak adına, benim düzenim olmasaydı... Çünkü başlangıçlar o kadar zor ki... Böyle bir düzenim olmasaydı sanırım yapardım (Cemile, Heykel, 29.09.2014).

Öznur ise akademiden uzun süre ayrı kalıp çeşitli yerlerde farklı işler yaptığını ifade etmiş, akademide farklı yerlerde çalışmanın faydalı olacağına inandığını söylemiştir. Ancak üniversitelerin de kendi kadrolarını çeşitli programlar aracılığıyla doldurduğunu ve aslında 50/d kapsamında çalışıp kadrosundan ayrılanlar için çok fazla hareketlilik imkanı kalmadığını belirtmiştir.

Kadrolaşma sıkıntısı olmasa bile, şimdi öyle bir sistem yani o ikili üçlü sistem olmuş olması, sadece 50/d olmuş olsaydı bir sıkıntı olmayacaktı. Şöyle olacaktı, diyelim ki bir üniversite felsefe bölümünde iki kadro var, atıyorum biz altı kişiyiz diğer dört kişi taşradaki üniversitelere, diğer şehirlerdeki üniversitelere başvuracak. Ama diğer yandan diğer üniversiteler de kendi araştırma görevlilerini aldıkları ve bu üniversitelerde görevlendirdikleri için zaten onların da kadroları doldurulmuş oluyor. Özellikle ilk başta bu kadroyla çalışanlardan ziyade daha sonra bu kadroyla çalışanları daha fazla etkiledi. Çünkü bu kadar olur olmaz 35'likler yoktu. Böyle gittiğimde... Onlar da bizim şurada araştırma görevlimiz var o bitirip gelecek. Kadrolar bir yandan onunla dolduruluyor, bir yandan ÖYP'yle dolduruluyor. Hani şey değil bu tamam ben bu üniversitede kalacağım değil ama diğer üniversitelerden de sana şurası var, alternatif de yok aslında. Herkes için yok en azından. Oysa bu hani çok ciddi bir şey, hani şey değil ki lisans bile değil, kaldı ki lisansta bile bir planlama gerekir ama lisansüstü eğitim diyorsun, bu hele de bazı bölümler için yüksek lisans tamam hadi bir nebze ama doktora belli ki şeydir, akademik çalışmadır artık, akademisyenliktir. Bunun planlamasının yapılması gerekir. Ona göre kadro açılması gerekir. İşte bu tamamıyla şeye bırakıldı, yani üniversitelerin ya da hükümetin ya da bilmem neyin inisiyatifine bırakılınca çok ciddi bir işsizlik kaygısı, yani bu işsizlik kaygısının kendisi zaten doğrudan doğruya şeyi etkileyen bir şey, başarının kendisini etkileyen bir şey (Öznur, Felsefe, 20.09.2014).

Mülakat yapılan araştırma görevlilerine çalıştıkları üniversitelerin kendilerine çalışma güvencesi yerine koyabilecekleri ne gibi fırsatları sunduğuna ilişkin bir soru yöneltilmiştir. en dikkat çekici yanıt ise üniversitenin bir kimlik sağladığı olmuştur.

Bir kere burası büyük ve köklü bir üniversite, öncelikle bir sürü insan tanımanı sağlıyor, bu da ileride yaşamında kolaylık sağlar. O bakımdan çok avantajlı bir şey... Bir de yani hani ne de olsa adı var, Türkiye'de sayılı üniversitelerden (Durmuş, Hukuk, 12.08.2014).

Necmi, üniversitenin kimliğinin ve diğer üniversitelerle ya da kurumlarla işbirliği içinde olmasının önemine vurgu yaparak o üniversitenin çalışma güvencesi dışında ne gibi fırsatlar sunduğunu anlatmıştır.

Bu güzel bir soru. Ya aslında sunduğu şey en temelde, o hani birtakım bağlantılara sahip olmak gerekiyor demiştik ya en temelde o lazım diye... O açıdan ciddi

olanaklar sunuyor. Buradaki (üniversitenin adını söylüyor) insanların önemli bir kısmı Amerika doktoratı, yeni kuşağın özellikle... Bu insanların gerçekten dünyanın birçok yerinde bağlantıları var, öyle ya da böyle. Bu bilimsel araştırma açısından önemli bir şey. O bağlantılardan yararlanabilmek... Onu zaten konuştuk. Bu açıdan bir şey sunuyor, bir olanak sunuyor. Bunun haricinde yerleşik kültürü bütün olumsuz yönlerine rağmen aslında bizim de sahiplenebileceğimiz birtakım öğeler içeriyor. Yani bu öğelerin en başında da bence şey geliyor, hani o akademik özerklik meselesi... Bunun haricinde yani araştırma faaliyetinin en gelişkin düzeyde ilerlediği yerlerden bir tanesi. Yani şimdi buradaki kütüphane Türkiye'deki birçok büyük üniversitenin sahip olmadığı bir genişliğe sahip. Az sayıda üniversitenin gerçekten öyle bir birikimi olur. Buradaki teknik olanaklar yine deneysel çalışma yapıyorsanız özellikle fena değil, uluslararası kolleborasyonlarla içli dışlı. Hatta Türkiye'yle daha az bağı var. İsviçre'yle, Japonya'yla, Amerika'yla kurduğu bağlar gerçekten şöyle Türkiye'yle kurduğu bağlardan daha fazla, öyle bir gerçeklik var yani. Şimdi böyle olunca hani bunlardan yararlanabiliyorsunuz. Yani şu bölümün yarısına yakını mesela, şeydir Cern'deki deney gruplarının içindeki insanlardan oluşuyor mesela, asistan öğretim üyesi. Hani hala aktif olarak çalışmıyor olsalar bile o gruplara dahiller. Yine de bizim yararlanabileceğimiz olanaklar var oralarda o açıdan bir şey, tercih sebebi yani burada (üniversitenin adını söylüyor) olmak (Necmi, Fizik, 08.09.2014).

Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinin hemen hemen hepsi bulundukları üniversitelerin gerek kimliğinin gerek akademik imkânlarının onlar için önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

Bazı imkanlarından faydalandım, Erasmus'la gittim yurtdışına. Hani orada eğitim aldım. Onun dışında yani birtakım yazılarınız yayınlanıyor, sempozyumda konuşmacı oluyorsunuz, hani böyle bir üniversite bünyesinde olmak iyi bir şey. Tanınmanızı sağlıyor, tanınma derken ünlenme anlamında değil. O size bir artı olarak geliyor. Yani ben hiç akademiyle ilgisi olmayan bir doktora öğrencisi olarak belki hani dergilerde falan yazım çıktığında çok okunmayabilirim. Ama hani böyle bir akademik unvanım olduğunda, insanlar sanki uzmanmışım gibi benim yazdıklarımı okuyorlar. Bence bu çok önemli bir şey değil ama öyle tanınma anlamında faydaları var. Üniversitenin kimliğinin de bir artı değeri var tabii. İnsanlar burayı (üniversitenin adını söylüyor) bir şey zannediyorlar, çok iyi sanıyorlar. Hani yıllardır burada olduğum için kurumsal aidiyetim mutlaka vardır ama çok da kötü şeyler yaşadığım için, yani kararsızım. Şu anda alışkanlık mı aidiyet mi emin değilim (Filiz, Felsefe, 18.09.2014).

Şey, isim katıyor açıkçası. Yani aslında üniversitenin ismi değil bölümümüzün piyasadaki ismi beni burada tutuyor. Mesela gitsem daha kötü bir üniversitede 33/a'lı bir araştırma görevlisi olmaktansa burada 50/d'li bir araştırma görevlisi olmayı tercih ederim açıkçası. Çünkü piyasaya... Yani akademik süreçte de piyasayla çalışıyorsun, onda bile bu bölümde olman bu bölümün hamurunda işlenmen seni piyasaya daha bir şey yapıyor, güvenilir kılıyor. O yüzden hani başka yerde 33/a'lı olmaktansa burada 50/d'li olmayı tercih ederim. Her ne kadar iş givencesi sıkıntılı olsa bile (Çetin, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 19.09.2014).

Birlikte çalıştığım hocalarımın yani kıymetli hocalar vardı. (...) ile çalışmak, (...) Beyle çalışmak... Yani şeydi, güzel şeyler üretiliyordu, onlardan çok şey kazanıyordum. Gittiğim yerde şey de görüyordum. Hani onların öğrencisi olmak, şu üniversiteli olmak (üniversitenin adını söylüyor) belli yerlerde bir saygınlık da kazandırıyor elbette (Öznur, Felsefe, 20.09.2014).

Bir etiket illa ki veriyor yani. Tamam, eyvallah ama ben şeylerden çok üniversitelerden ya da üniversitelerden çok bireysel olarak çalıştığım hocanın veyahut yaptığın akademik yayının çok daha şey olacağını, etkili olacağını düşünüyorum. Yani (...) üniversitesinde yüksek lisans yapmış olmak yerine, yüksek lisans yapmışken bilmem kaç tane akademik yayının olması ya da doktora yaparken... Benim için daha önemli bir etiket. Yani hangi üniversitede yaptığının söyle bir önemi var, buradaki mesela çalışma yaptığım hoca önemli. O burada olduğu için belki de ben buradayım ve onun bir projesi olduğu içinde ben iş yapmaya devam ediyorum (Ümit, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 23.09.2014).

Şerife, şu an çalıştığı üniversitenin kendi bölümü itibariyle bir çalışma güvencesi vermiyor olsa da başka bir üniversitede çalışma imkânını kendisine sunduğundan söz etmiştir.

Şöyle düşünüyorum aslında ben buranın ya da yani birkaç üniversite dışında Türkiye'deki üniversitelerin aman aman üniversiteler olduklarını düşünmüyorum ama yani sonuçta baktığımızda buranın yine ilk onda olduğunu biliyorum. Hani onunla ya da bununla kıyasla daha iyi olduğunu biliyorum. Ya da belki bu çok üzücü ama geçen hafta doğuda bir üniversiteye gittim bir sempozyum için falan. Hakikaten aradaki farkı da görüyorsunuz aslında ama bu çok daha kötü bir şey, bu kadar büyük bir fark olması. Yani neticede (...)’den sanatta yeterliliği bitirince burada bir sürü insan yüksek lisans, doktora yapıyorlar ve orada ya da burada hoca olacaklar bunu biliyorlar. Burada hoca olmak biraz zor, başka yerde hoca olmanın garantisini veriyor ama burası (Şerife, Heykel, 30.09.2014).

Rosovsky’ye göre de Harvard, Stanford ya da Chicago’da kadrosuz olarak çalışmış olmak, Amerika’nın daha mütevazı ama iyi bir üniversitesinde çok iyi bir konumu garantilemektedir. En tepedeki üniversitelerde görev yapan genç bilim adamlarının güvenliğe ulaşmak için bir kademe daha aşağıdaki bir okula gitmek zorunda kalabilmelerine rağmen, sürekli kadroya geçmek onlar için ümitsiz bir beklenti değildir (Rosovsky, 2011, s. 179).

Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerine doktora çalışmalarını tamamlamaları ya da başarısız olmaları durumunda kadrolarıyla ilişkilerinin kesileceğinin bilincinde olarak kariyerleri ile ilgili ne tür planlar yaptıklarına ilişkin bir soru yöneltilmiştir. Bu soruyla bağlantılı olarak verdikleri cevaplar ilgi çekicidir.

Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlileri ilk olarak doktora eğitimleri bitmeden akademide kalmanın zorluğuna dikkat çekmişlerdir. İfade ettikleri biçimiyle, üniversiteler, doktora eğitiminin sonunda olan birini araştırma görevlisi olarak istemeyecek, doktora eğitimi bitmediği için de yardımcı doçentlik gibi bir kadroda kendilerini istihdam edemeyecektir. Bu durumda kendileri için akademide kalmak zorlu bir sürece dönüşmektedir. Bunun için eğitimlerini doktora sonrası (post-doktora) denilen süreçle uzatma ve bu esnada kadro arayışına girme şeklinde bir plan çizdikleri görülmektedir. Bunun için de eğitimlerini finanse edebilecek bir kaynak bulmaları gerekmektedir. Herhangi bir kadro imkanı bulamazsa akademiden ayrılmayı düşündüğünü ifade eden araştırma görevlileri de olmuştur.

Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlileri kadrolarını kaybetme durumuyla karşı karşıya kaldıklarında, özel sektörde şanslarını denemek istediklerini fakat özel sektörde araştırma görevlisi olarak geçirdiği yılları deneyim olarak gösteremediklerini bunun kendileri için büyük dezavantaj oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Yüksek lisans eğitiminin piyasa koşullarında kişiye avantaj sağlarken doktora eğitiminin böyle bir katkısı olmayacağını belirtmişlerdir. Bu durum kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinin alanlarının tümü için geçerlidir. Ayrıca uzmanlaşmanın da kişiyi piyasa koşullarında kısıtlayan bir şey olduğunu doktora sonrasında istihdam piyasasında uzman olunan alana ilişkin bir iş bulmanın çok zor olduğunu dile getirmişlerdir. Araştırma görevlileri bu durumun işverenleri de daha fazla ücret ödeme konusunda ürküttüğünü ve doktora yapmış biri yerine aynı işi yapabilecek bir lisans mezununu tercih edeceklerini ifade etmişlerdir.

Feyza, bir süre işsiz kalmayı kabul etmemek için kendisine burs bulmaya çalıştığını anlatmış akademik kariyere devam etmek için çabaladığını ifade etmiştir.

Akademik devamı için burs... En büyük çabam şu anda burs ve okul bulma. Bunun için gittiğim zamanlarda hocalarla yüz yüze görüşmeye çalışıyorum. Onlara ne yaptığımı açıklamaya çalışıyorum, sürekli mail atıyorum, görüşmeye çalışıyorum. Zaten burada bulunabilecek en şey burs TÜBİTAK bursu ama onun için de diploma almanız gerekiyor, yani belli bir süre işsiz kalmayı kabul ediyor olmanız gerekiyor. Mezun olacaksınız, diplomayı alacaksınız, ki o size bir burs çıkacak mı çıkmayacak mı söyleyecek. En büyük çabam bu şu anda akademik devam için. Onun için çabalıyorum henüz, o bittikten sonra olmazsa artık iş bakmaya başlayacağım çünkü (Feyza, İnşaat Mühendisliği, 28.08.2014).

Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlileri doktora sonrasında kadrolarıyla ilişkisinin kesileceğinin bilincinde olarak kariyerleri ile ilgili girişimlerinden söz etmiş ve başvurularının nasıl sonuçlandığını anlatmışlardır.

Görüşmelere başladım, bir üniversiteyle görüştüm şu anda. Başka, networkler kurmaya çalışıyorum ya da networku olan insanlara soruyorum. Mesela Ankara'daki özel üniversitelerin rektörlerini dekanlarını tanıyorlar mı tanımıyorlar mı diye... Tanıyorlarsa onların referanslarıyla kendimi anlatıp, iş talep edeceğim yani... Yaptığım görüşme de yapalı iki hafta oldu, henüz olumlu ya da olumsuz bir cevap gelmedi (Şükrü, Nanoteknoloji ve Nanotıp, 04.09.2014).

Şimdi tezim bitmediği için, ona göre kadrolara başvurmaya çalışıyorum. Part-time işlere başvurdum. Biri İstanbul'da özel üniversitede, biri burada (Ankara'da) bir özel üniversitedeydi. Buradakinden mail atacağız dediler, iki haftadır hiçbir şekilde olumsuz bile dönmediler yani böyle ilgilenmiyorlar. Çok kötü bir süreç bence. İnsanın... Ki daha ne zaman başvurdum, yaz olduğu için savsaklanıyor. Yani orada bir insan hayatıyla ilgili bir karar verecek, çok önemli bir cevap bekliyor. Onlar için hiç önemli olmayabilir, o bölümün koltuğunda oturan insan için. Geri dönüş yapılmıyor. Ben aylardır, acaba oradan cevap gelir mi... Belki yani başka bir işi sırf burası yüzünden reddedeceğim. Ona bile dikkat etmiyorlar. Böyle işte buradan cevap gelmedi. (...)’daki iş, (...)’a gidip gelmem gerektiği için, bir de diğer arkadaşım da devreye girdiği için sekteye uğradı. Yani gidebildirdim aslında yine, o da gitmesine rağmen ama... Hani sürekli otobüs yolculuğu falan yapmak istemediğim için onu da şey yaptım, elledim. Bir de burayı Aralık’a kadar uzatacağız dediler, o zaman hani Aralık’a kadar buradan maaş almak, oraya gidip yorulmaktan daha iyi. Zaten çok az maaş alacağım orada part-time olduğu için. Onu da öyle elledim. Onun dışında, bir tane de devlet üniversitesinde bir arkadaşım yönlendirdi. Oraya konuşmaya gittim, orada da işte doktorası bitmiş birine öncelik vereceklerini, yard. doç. kadrosunu karşılayanlara ama seni de işte aklımızda bulunduracağız, eğer başka kimseyi bulmazsak öğretim görevlisi kadrosuyla belki şey yapabiliriz, yazın bu işler yavaş olur, yaz bitince haberleşiriz gibi ayrıldık o görüşmeden de. Hani olumsuz değiliz ama yard. doç.a ihtiyacımız var dedi onlar da. Doktoram bitmediği, bu kriterleri karşılamadığım için o da hani çok ümitli değilim ondan da (Oya, Psikoloji, 06.09.2014).

...doktora sonrası için mesela şeyleri düşünüyorum. Sadece üniversitelere başvurmayacağım, fizikçi istihdam eden sanayi kuruluşlarına filan da başvuracağım mesela. Çünkü yani hani yurtdışına post-doc başvurusu yaptınız olmadı, Türkiye’de bir üniversiteye post-doc olarak gitmeye çalıştınız olmadı, TÜBİTAK projesi yazdınız olmadı, ne olacak o zaman? Çalışmak zorundayız hepimiz. Gidip başvuracağız işte ne bileyim savunma sanayinde olur, işte bilmiyorum OSTİM’de var mıdır bilmiyorum öyle yerler de varsa gider başvururum yani hakikaten (Necmi, Fizik, 08.09.2014).

Bahar, çalıştığı üniversitede devam edebileceğine son dakikaya kadar inandığını, kadrosunu kaybettikten sonra da yaptığı girişimlerin başarılı sonuçlanmadığını ifade etmektedir. Ayrıca doktora bitmeden akademiyle ilgili yapılan başvuruların da yetkililerce dikkate alınmadığını o da dile getirmektedir. Akademik kariyerine devam

edebilmek adına burs bulmak için uzun süre çabalayan Bahar bunun tüm üniversitelerin genel sorunu olduğunu dile getirmiştir.

...ben bir yurtdışına gideyim geleyim de diyordum. Hatta yurtdışına gideyim geleyim, (...)’ye dönerim falan diye düşünüyordum. Hani o olmadı yani, öyle bir plan son dakika yapınca ve hani işsiz kalıp da yapınca tutmuyor yani. ... Ben sonra kaldım yani ne yapacağız falan... Sonra işte ondan sonra başka yerlere başvurmaya başladım. Bir sürü yere CV gönderdim, işte açık pozisyonlara researcher olarak, post-doc olarak... İşte biraz uçtum Apple, Microsoft falan gibi yerlere de başvurudum. Hiçbir yerden olumlu bir şey çıkmadı yani, görüştüm bir iki yerle... Onlar cevap da vermedi olumlu ya da olumsuz. Sonra işte TÜBİTAK’a başvurayım dedim. Onda da işte acceptance istediği için bir sorun oldu, adam işte senin bursun yokmuş ki, falan dedi. Bunun üzerine zaten bu görüşmeden sonra (...)’a başvurmaya karar verdim. Sonra başvurudum ve yedi aydır bekliyorum yani. Plansız bir durum yani. Bir de şunu ekleyeyim, şimdi plansız falan diyoruz da yani plan yapacak bir durum da yok aslında. Yani ben doktoramın son döneminde bir üniversiteyle görüşemiyorum ki... Yani bir üniversite beni alacağına dair bir çalışma başlatamıyor ki... Elinde doktora diploması olmadan seni hangi üniversite ne yapsın yani? Hadi bir doktorayı bitir bakalım diyorlar. Sen doktorayı bitirdiğin anda işsiz kaldığın için minimum üç ay işsizsin yani. ÖYP ya da böyle bağlılığın olan bir üniversite yoksa işsizsin yani. Ben mesela TOBB’a doktoramın son döneminde başvursam ne olacaktı ki? Elimde diploma yok bir şey yok... Ne yapsın yani beni? Bu (...)’nın sorunu değil aslında, (...)’ün sorunu. Bütün üniversitelerin genel sorunu (Bahar, 08.09.2014).

Şu an 33/a kapsamına geçmiş olan Filiz, 50/d kapsamında çalışırken kadrosunun son dönemlerinde çok stresli olduğundan bahsetmiş bir yandan doktora tezini yazmaya çalışırken diğer yandan işsiz kalmamak için internetten çeşitli iş ilanlarına başvurduğunu söylemiştir.

Ben mesela bir ara şey yaptığımı hatırlıyorum. Hiç bu 33’e geçme meselesi de yoktu. Dershanelere, özel okullara falan böyle CV bırakıyordum. Belki bir şey olur alınırım falan diye. İşten atılırım, en azından işsiz kalmayayım diye. Gerçi hiç yüz yüze konuşmadım, internet üzerinden bazı özel okullarla konuştum, bazı dershanelere CV bıraktım. Geri dönüş olmadı ama. Gerçi çok da ısrarcı olmadım, yüz yüze görüşmem de gerekiyordu herhalde. Öyle bir geri dönüş olmadı ama birkaç öğretmen arkadaşım la konuştum özel okulda çalışan, onlar da doktoranı bitir, bitirirsen senin için daha avantajlı olur falan gibi şeyler söylediler. Ama zaten o sıradaki ruh haliniz şey oluyor, her şeyi bırakıp gitmek, kaçmak. Hani doktora da kalsın o da kalsın gideyim falan diyorsunuz (Filiz, Felsefe, 18.09.2014).

Hande ise akademide yüksek lisans ve doktora eğitimi sürecinde edindiği deneyimi özel sektörde bir iş deneyimi olarak gösteremediğinden şikayet etmiştir. Doktora eğitimi için

kalan bir yıllık süresinin altı ayını tezini tamamlamakla diğer altı ayı ise iş aramakla geçireceğini ifade etmiştir.

Kötü olan şey, altı sene ben özel sektöre versem kesin bir yere gelirdim. Bir promotion, bir yükselme kesinlikle olmuyor. Benim üzüntü noktam bu. Yani bir güvence olup olmaması değil. Herhangi bir şekilde iş deneyimi olarak istesem yazamıyorum. Yazsam bir şeye yaramıyor. Altı sene, iki sene de masterı koy, yaklaşık bir sekiz on sene arası bu üniversiteye hizmet etmiş oluyorsunuz. Türkiyemizin herhangi bir üniversitesine hizmet etmiş oluyorsunuz ve sonuçta bir iş deneyimi olarak gösteremiyorsunuz. Üzüntülü olduğum nokta o. ... İşte kariyer.net olsun Linked in olsun hepsine üyeyim. Hepsinden sürekli ilanlara bakıyorum hatta şu anda ilanlara başvurmaya başladım bile. Daha çok yeni başladığım için CV incelenme aşamasında, birkaç firma baktı CV'me, daha tam manasıyla bir geri dönüş alamıyorum. Büyük ihtimal geri dönüş alamama sebeplerimden bir tanesi de deneyim sahibi olmamam. Benim ilişğim seneye bu zaman kesilecek. Altı ay içinde tezimi yazıp koyacağım, altı ay da iş arayacağım (Hande, Biyomühendislik, 30.09.2014).

...doktora bittikten sonra akademi dışında çalışmam gerektiği zaman aslında yeni mezun olup üç yıl çalışmış birinden daha altta bir yerde başlamam gerekebilecek. Çünkü piyasa ortamını çok fazla bilmiyoruz. Hani bir proje nasıl yürütülür aslında çok bir şey bilmiyoruz, bir şeflik nasıl yapılır bilmiyoruz. Biraz alttan başlamamız gerekiyor. Belki akademik çalışmalarımızdan kazandığımız deneyimlerle projenin şefi olmazsın da hani uzman yöneticisi gibi şefin altında bir yerde olursun, yine de bir alttan başlarsın. Şefin senden daha küçük biri olabilir, yeni üç yıllık bir mezun olabilir ama onun iş deneyimi vardır, senin yoktur. Bunlar da etkili. Onun dışında bilmiyorum akademiye bırakmak isteyen, doktora yapmamalı. Doktoraya bence piyasada gerek yok. Yani doktora zaten bilimsel çalışma yapılacak bir süreç. İlla yükselmek istiyorsan kendini bir şeyde uzmanlaştırmak istiyorsan yüksek lisans yeterli, doktora giriyorsan akademik olarak devam etmeye karar vermiş olman gerekiyor. Doktora bittikten sonra yok ya akademi bana göre değilmiş deyip gitmek senin için o beş yıllık, altı yıllık bir kayıp bence. Onun yerine bir yerde çalışsaydın bıraktıktan sonra gireceğin işin belki iki üç katı daha üst seviyelerde bir yerde başlayacaktın (Çetin, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 19.09.2014).

Hande'nin ifade ettiği nokta diğer mülakat yapılan diğer araştırma görevlileri tarafından da sıklıkla vurgulanmıştır. İstihdam alanları geniş olsa dahi, yüksek lisans eğitiminin piyasada katkı sağlayacağını kabul etmişler ancak doktora eğitimi almış birinin emeğinin piyasada avantaj sağlamayacağını belirtmişlerdir. Doktora eğitiminin artık akademik kariyer olarak tanımlanması gerektiğini, kendileri doktora yaparken alanda çalışan meslektaşlarının o kadar yıl süresince deneyim kazandığını ve bunun kendileri için dezavantaj oluşturacağını sıklıkla dile getirmişlerdir.

Doktoram çöpe gitmeyecek, kişisel olarak bana bir şeyler kattı ama onu kullanamayacağım işler olacak büyük ihtimalle (Oya, Psikoloji, 06.09.2014).

Doktora yapmış biri mendil bile satsa daha değişik satar tabii. O çünkü yazmayı, çizmeyi, konuşmayı öğrenmiştir. Türkiye şartlarında en kötü araştırmayı bir şeyi bulabilmeyi öğreniyor. En kötü tezi yazıp savunsa bile o adam... Bu açıdan farkı var. Ama özel sektörde mesela bu seni öne çıkartmaz. Adam mesela beni alacağına, on senelik bir avukatı alır. Niye çünkü o müvekkile nasıl yaklaşacağını bilir... Bizim gibi sosyal bilimcilerde çok sıkıntılı, kişiyle iletişim kurman önemli, müvekkille konuşamıyorsan hakime derdini anlatamıyorsan, yapamazsın o mesleği... İstersen profesör ol. Çok teorik yaklaşıyorsan yine olmaz. Mesela adam sana dava dilekçesi yazdırıyor. Şöyle olsaydı böyle olurdu diye yazıyorsan anlamı yok. Şöyle olmuştur, böyle olacaktır yazman lazım. Bir mühendis için düşünürsen yine ben özel sektörde şeyin öne geçeceğini düşünüyorum yani... Meslek tecrübesini doktora tercih ederler her zaman. Çünkü hiçbir zaman işin başına geçmiş adamlar doktora yapmış olmaz genelde... Bana doktoradan sonra hadi git bakalım hakim ol deseler, bir gerilirim yani... Çünkü benim yaşındaki adamlar orada on senelik hakim olmuş. Her şeyi bilecek, sen orada iş öğrenmeye çalışacaksın. Sıkıntılı. O yüzden üniversitede kalmak her zaman birinci tercih olur. Zaten doktora yapmış birisinin de üniversitede kalması lazım (Burak, Hukuk, 12.08.2014).

Klinik psikoloji için dışarıda avantaj sağlar evet, dışarıda hasta görmek açısından para kazanma açısından bakıyorsanız kesinlikle üniversite dışında daha avantajlı ama sosyal psikoloji alanında maalesef değil. Dediğim gibi sosyal psikolojinin özellikle Türkiye'deki uygulama alanlarına bakınca bir master derecesiyle yapabilirsiniz her şeyi, doktora derecesine ihtiyacınız yok yani. O yüzden doktora bir avantaj değil benim için alanda. (Piyasada çalışmayı) ilk etapta tabii kimse istemez, ben çünkü kendimi böyle yetiştirdim. Deneyimim akademik bir kariyer üzerine, kafam öyle çalışıyor. Her şeyi geçtim, şu an 30 yaşında başka bir iş yaparken, benim kafam akademiye göre çalışıyor ve bu dışarıdaki hiçbir şeye uymuyor. Beni çok yavaşlatıyor. Zaten başka bir iş yapsam çok az para kazanacağımı da biliyorum ama hepsini göze aldım. Bu olumsuzlukları göze almak zorunda kaldım. Çünkü bu o kadar yorucu ve kötü bir süreç yani bence (Oya, Psikoloji, 06.09.2014).

Benim alanımın, yani fiziğin farklı alanları, konuları açısından değişen bir durum bu. Benim çalıştığım konu yüksek enerji fiziği ve ben teorisini çalışıyorum yüksek enerji fiziğinin... Yani bu alanın şeyi, insanları Türkiye'de Atom Enerjisi Kurumu haricinde şeye mahkûmdur, üniversiteye mahkûmdur. Başka bir araştırma kurumu yok. Feza Gürsey enstitüsü vardı, onu şey yaptılar fiilen kapanmasına sebep oldu TÜBİTAK. Onun haricinde bir araştırma kurumu zaten yok teorik fizik alanında. Dolayısıyla, Atom Enerjisi Kurumu'nda da zaten teorik yüksek enerji fiziği araştırması yapmak mümkün değil, sadece yüksek enerji fizikçilerinin ya da nükleer fizikçilerin istihdam edildiği bir yer olduğu için orası var. Alana dair çalışmaysa gündem, o konuda biz üniversitelere biz mecburuz yani, başka bir olanak yok. Ama mesela uygulamalı alanlarda özellikle işte yoğun madde fiziği gibi alanlarda mesela, endüstride de iş bulmak mümkün oluyor. Nanoteknolojide mesela çalışıyorsanız endüstride de iş bulmanız mümkün oluyor. O tür olanaklar oluyor ya da işte elektronik sektörüne geçme olanağı oluyor normalde fiziği çalışanlar için filan... Bunun gibi şeyler söz konusu yani ama daha sınırlı bir alan yani (Necmi, Fizik, 08.09.2014).

Bizim alan için hiçbir işe yaramaz. Çünkü bizim bölümümüz çok pratiğe dayalı bir bölüm ama master ve doktoramız çok teorik. Bir alanda uzmanlaşma gibi bir durum yok bizde. Yani nasıl diyeyim... Ben sonuçta tez yazdığım alanda

uzmanlaştım şimdi bundan sonra bunda çalışabilirim gibi bir durum yok yani. Mesela işte Amerika'da hakikaten öyle bir durum vardı. Oradan mezun olanlar gerçekten Apple'da Google'da falan acayip güzel işler buluyordu yani. Ben şimdi o kadar zaman akademik kariyer üzerine uğraşıp, gidip bir mobilyacıda çalışmam yani. Bir de şeyin yok ki... Değeri yok... Çünkü onca yıl hiç tasarımcılık yapmamışsın, gidip tasarımcılık yapmaya çalışıyorsun. Hatta lisanstan mezun olup çalışmaya başlayan insanlar daha bile avantajlı olabilir bana göre. Çünkü onlar üretim bilecekler, bizim şey çok böyle ergonomiye, üretime bağlı olduğu için... Onlar o konuda mesela içeriden pişmiş olacaklar, ben hiç üretim falan doğru düzgün bilmem yani. Çok teorik gittim ben çünkü kullanıcı araştırması falan... Olsa olsa teknolojik bir şey geliştiren şirketlerde inhouse researcher olabilirim. Onun dışında tasarımcı olamam yani. Çünkü alanı kısıtlıyorsun iyice bu sefer. Tasarım zaten kısıtlı bir alan, bu sefer inhouse researcher olacağım deyince... Bir de araştırmacı olmanın Türkiye'de pek bir değeri de yok zaten. Mecburen akademisyen olacağız yani (Bahar, 08.09.2014).

Bizim alan için özel şirkette ya da özellikle devlette çalışacaksan hiç gerek yok doktora. Çünkü orada yapılan... Yani pek bir iş yapmıyorlar açıkçası. Benim birkaç tane çalışan arkadaşım var, onlar yani öyle anlatıyorlar en azından. Özel şirkette çalışacaksan yani yüksek lisans yapıp ondan sonra iş deneyimini artırmak bence daha önemli, doktora gerek yok gibi geliyor bana ama akademide çalışacaksan tabii ki de doktora temel taşlardan bir tanesi kesinlikle yapılması gereken bir şey (Çetin, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 19.09.2014).

Ceyda doktora eğitimi süreci sonundaki uzmanlaşmanın da alanda kişiyi kısıtlayan bir faktör olabileceğini ifade etmiştir.

Ama hani avukatlık biraz çevre işi hani çok da büyük bir getirisi olur diyemem. Çünkü ister istemez akademide bir alan üzerinde uzmanlaşıyorsun, çünkü anabilim dallarına ayrılıyorsun artık. Bütün lisansüstü eğitimin o anabilim dalları üzerinde geçiyor. Ben genelde özel hukukçuyum mesela özelin içinde devletler özel hukukunu bile belki bir lisans öğrencisi kadar anca biliyordum yani. Hele kamu hukuku, mesela bir ceza davası gelse ben bakamam yani açık açık da söylerim bakamayacağımı. Bu anlamda tabii ki bir sıkıntısı var. Bir de şöyle bir şey var, sen akademik kariyer yaparken hep bunun üzerine çalışıyorsun. Bizim mesleğimiz bakımından teoride öğrendiğin şeyle pratikte öğrendiğin şey birbirinden çok farklı olabiliyor. Biz bu işin teori aşamasındayız, dışarı çıktığında avukatlıkta pratikte sen istersen ordinaryus ol, eğer o pratik öyle uygulanyorsa yani senin bilginin çok da bir anlamı kalmıyor bir noktadan sonra (Ceyda, Hukuk, 08.09.2014).

Akademiye sıkı sıkı sarılmak olmalı, çünkü benim alanım, uzmanlık alanım çok akademik bir alan. Sosyal psikoloji zaten çok akademik bir alan ama örneğin klinik psikolojide doktora yapıyor olsaydım, o çok büyük bir avantaj getiriyor tabii ki. Ama yani sosyal psikoloji için aynısını söyleyemem. Zaten çok bilinen bir şey değil, dışarıda araştırma şirketi falan kurabilirsiniz tabii ki ama benim hiç öyle girişimci ruhlarım yoktur. Yani parlak olabilir tabii ki, bu biraz sizin elinizde olan bir şey ama genel olarak zaten akademi oluyor sosyal psikolog için (Ceylan, Psikoloji, 22.09.2014).

Öznur, doktorasını tamamladıktan ve kadrosuyla ilişkisi kesildikten sonra, akademik kariyerini sürdürebilmek için birkaç üniversiteye başvurduğunu ve sonucun olumsuz olduğunu anlatmıştır. Bu süreçten sonra akademiye “küsün” olduğunu ve bir süre kadro arayışına girmeyeceğini belirtmiştir. Hayatını idame ettirmek adına bir dernekte proje koordinatörlüğü yaptığından ve bir avukatın yanında sekreter olarak çalıştığından söz etmiştir.

Ondan sonra Mardin’le ilişki kurdum, Mardin benim için kadro istedi, kadro geldi fakat listeye çıkacaklar, en son haber geldi üzgünüz diye. Ki, rektör beni artık şey diye tanıstırıyordu, yakında bizimle başlayacak diye. İşte bölümde gezdirdiler, herkesle tanıstırdılar, orada sunuş yaptırıldılar falan. İşte ders programı hazırlanırken sizi çağırırız, birlikte yaparız şöyle böyle falan diye. Ben neredeyse orada ev aramaya başlamıştım. Ben hani şeye dayanarak CV’me bakarak biz bu kişiyle çalışmak istiyoruz deyip hani rektörün kendisi memnun oldu, çok yararlı olacağını düşünüyoruz falan deyip... Kusura bakma listeye çıkmamız uzadı, önümüzdeki ay listeye çıkıyoruz deyip ondan sonra buradan dönünce... Sonra da ben şeyi bıraktım (...) da bıraktım, akademiden de soğudum. Bıraktım (...)’a gittim ve şey yapmadım bir daha...³⁴ Kötü oldum... Üzülmeyin ben biraz sulu gözüm. Sonra neyse... Ben (...)’a gittim ve şey dedim, ben dedim ki, yani bu çok saçma, ben aynı sürece yeniden yeniden girmem. Şeylere bile başvurmadım bir daha, ne özel üniversiteye ne de bir başka üniversiteye başvurmadım. Şimdi düşünmüyorum, en azından yakın bir gelecekte düşünmüyorum. Öyle... Şöyle bir şeyim var benim, kişi olarak yaklaşımım, kişi bir kere kendinden sorumlu ve belli bir yaştan sonra kendi geçimini kendin sağlamak durumundasın ve hani her ne kadar zor gelse de, hayır pek çok iş yapılabilir. İş, iştir. İstanbul’a gittim, hatta bir arkadaşın yanında hukuk bürosunda şey sekreter olarak çalıştım. Hani boşta kalmayayım, İstanbul’a alışayım diye. Ondan sonra da (...) derneğinde bir proje yürüttüm. Başlayan bir proje vardı, o projenin koordinatörü ayrılmak durumunda kalmıştı, bana önerdiler. Ben de işte o projeye... Onun koordinatörlüğünü yaptım. İşte onu bitirdim ve buraya geldim (Öznur, Felsefe, 20.09.2014).

Öznur ve Çiçek’in doktora eğitiminin piyasadaki istihdam olanaklarını olumsuz olarak nasıl etkilediğini ifade etmeleri de çok önemlidir. Nitekim doktora eğitimi almış bir kişiyi emeğinin vasfından dolayı piyasa koşulları içerisinde bir konuma yerleştirmek işverenleri de korkutan bir durum olmaktadır.

Şimdi piyasada tabii şöyle, bir beklenti daha yüksek oluyor. Biraz daha kişiler, yani çalıştığınız yere bağlı olarak, daha saygılı davranıyorlar. Ama tabii şeye bağlı olarak, şey de olabilir, ben onunla karşılaşmadığım için, hani sonrasında... Hatta ilk sekreterlik yaptığım zaman arkadaş şey demişti, ya nasıl olacak ben şimdi doktoralı bir sekreter çalıştırıyorum dediğinde, ben ya ne güzel ya işte diye espri yapıyordum. Tabii ki, hani daha fazlasını yapman gerekir’in de farkındaydılar veya

³⁴ Öznur yaşadıklarını anlatırken gözyaşlarını tutamamış, yaşadıklarını zorlanarak anlatmıştır.

dernekte çalışırken de hani daha saygılı bir yaklaşım ama bu aynı zamanda da sizden beklenen işin kalitesinde de... Aynı işi de yapıyor olsanız bir diğeriyle, daha yukarıda bir beklenti olmuş oluyor. Fakat bu ne yazık ki ücretlere yansımıyor (Öznur, Felsefe, 20.09.2014).

Yüksek lisans için bunu söyleyebilirim ama doktora için, dediğim gibi insanlar korktuğu için... Çünkü şimdi ona doktoralı olduğu için daha fazla ücret vermesi gerekecek ya da kendini öyle düşünecek en azından bir işveren. Yaptığı işi karşılaştıracak onu bir lisans mezunu da yapabilir diyecek. Ben lisans mezunu varken niye bir doktoralıyı çalıştırayım diyecek. Yani böyle sıkıntıları olur ve bence ekstra şeyi olmaz diye düşünüyorum (Çiçek, Aile ve Tüketici Bilimleri, 01.10.2014).

Ümit de diğer araştırma görevlilerine paralel olarak doktoranın piyasa koşullarında istihdam imkânı sağlamak bakımından bir avantaj getirmeyeceğinden söz etmiştir.

Bizim alanımız için özel sektörde doktora pek işe yaramıyor. Akademik anlamda da doktora yapmış olmak tabii ki bir şey ama böyle iyi üniversitelerde çalışmak istiyorsan çok yayın yapmış olmak ve mümkünse aslında yurtdışında yapmış olmana daha çok önem veriyorlar yani. Veyahut da şöyle oluyor, özel üniversitelerde başlayabiliyorsun. Bizim mesela bitiren hocalardan birisi (...) Üniversitesi'nde bir derse girecekmiş bu dönem. Böyle bir durum var. O mesela piyasada iş bulamadı. Akademik olarak da işte doktora bittikten sonra yurtdışına gitti, orada bir sene falan geçirdi araştırmalarına yurtdışında bir enstitüde devam etti ama burada gene de şey bulamadı, iş bulamadı (Ümit, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 23.09.2014).

Görüldüğü gibi doktora süreci kişinin çalışma alanında kendini uzmanlaştırması ve emeğinin vasfı bakımından değer taşısa da kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinin ifade ettikleri şekliyle piyasa koşulları bakımından bir artı değer getirmemektedir. Dolayısıyla doktora eğitimini başarıyla tamamlayan bir araştırma görevlisi, aynı yıllarda lisans eğitiminden mezun olan meslektaşları ya da arkadaşlarının tecrübe bakımından en az altı yıl gerisinde sürece başlamaktadır.

5.3.BELİRSİZLİKLE ve ENDİŞELERLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI

Çalışma kapsamında görüşülen araştırma görevlilerinin bir kısmı için kadrosunu kaybetme durumu daha uzak bir ihtimal gibi görünürken, bir kısmı için bu durum çok daha yakın bir gelecektedir. Bazıları ise bu durumu çoktan tecrübe etmiş hem güvencesizlikle hem de işsizlikle mücadele ettiklerini ifade etmişlerdir.

Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlileri hem zihinlerinde var olan işini kaybetme konusundaki endişe durumuyla hem de kendilerini doktora eğitimleri sonunda ya da sürecinde bekleyen nesnel bir gerçeklikle yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bu durumla nasıl başa çıktıkları ve mücadele ettikleri ise her birisi bakımından dikkate değerdir. Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinin güvencesizlikle mücadele stratejilerini dört başlık altında toplamak mümkündür.

İlk olarak araştırma görevlilerinin sosyal çevresinin verdiği destek güvencesizlikle ve belirsizlikle mücadeleleri bakımından çok önemlidir. Bu süreçte en önemli şeyin sosyal çevrelerinden ve özellikle ailelerinden gördükleri destek olduğunu ifade etmişlerdir.

Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinin mücadele stratejilerinden ikincisini hukuki mücadele oluşturmaktadır. Özellikle kadrolarını kaybeden araştırma görevlilerinin mücadele alanlarından en önemlisi hukuki süreçleri başlatmak olmuştur. Kadrolarını kaybetmeye süreç olarak yakın araştırma görevlilerinin ise kendilerine bu mücadele sürecinde yardımcı olacağını düşündüğü belgeleri derledikleri görülmektedir.

Üçüncü mücadele stratejisi ise içinde bulunduğu durumu olumlamadır. Mülakat yapılan araştırma görevlileri kadro durumlarının olumlu yönlerini görmeye çalıştıklarını ifade etmişler, 50/d kadrosunun doktora sonrasında onları bir yerde durmaya mecbur etmediği fikriyle sıkıntılarını aşmaya çalıştıklarını dile getirmişlerdir.

Araştırma görevlilerinin mücadele stratejilerinde yer almayan ancak literatürde önemine sıklıkla vurgulanan bir mücadele stratejisi ise örgütlü mücadeledir. Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlileri örgütlü bir biçimde hareket etmenin önemini dile getirmişler fakat çalışma yaşamlarının ortaya çıkardığı güvencesizlik sorununa karşı örgütlü olarak mücadele etmediklerini ifade etmişlerdir. Gorz (2001, s.78) bireylerin zımnen bildiği ve hissettiği fiili işsizlik durumunun ortak bir bilince dönüşmediğini ifade etmektedir. Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinin de güvencesizlik meselesini daha bireysel algıladıkları görülmektedir.

Reyhan ve Filiz ailelerinin desteğini çok yoğun bir biçimde hissettiklerinden süreci daha kolay geçirebildiklerini vurgulamışlardır.

Utanç içindeyim ama bir şekilde bununla yaşamayı öğreniyorsunuz. Bu yüzüzlüğe vurmak anlamında demiyorum ama ağır bir depresyona da sürüklendiğim ya da

fiziksel sağlığını etkilediği çok olmadı. Çünkü dediğim gibi ailem bana her zaman destekti. Yani hani maddi olarak da... Hani ben asistanken de kiramın hepsini çok ödeyemiyordum. Ailem bana hep destekti. Onların maddi manevi her türlü desteğini hissettiğim için o anlamda şanslıydım aslında. Onların desteği olmasaydı ya da destek vermeye gönüllü olabilirdi ama durumları yetmeyebilirdi. O zaman daha büyük sorunlar yaşayabilirdim aslında. Ben o anlamda şanslıydım, kaynaklarım diğerlerine göre daha iyiydi her zaman. O yüzden şanslı görüyordum kendimi ama dediğim gibi bu sistem sorunu. Ben şanslıyım diye böyle bir sorun yok değil, onun da farkındayım (Reyhan, Psikoloji, 12.09.2014).

Depresyona girmedim ama girmememin nedeni tamamen şansım diyorum. Dış iyilere çok sahiptim. Hani çevremdeki insanlar iyiydi, bana çok destek oldular. Ama bunlara sahip olmayan bir insan depresyona da girer, hani intihar da eder, her şeyi yapabilir. Daha kötü hastalıklara da maruz kalabilir. Çünkü üzüliyorsunuz, sürekli kafanızda bu var. Ya bu tamamen rastlantısal bir şey benim iyi kalmam. Desteğe bağlıyorum. Bölümdeki asistan arkadaşlarım da hep destek oldular. 50/d'li arkadaşlarım da hep yanımdaydılar, sağ olsunlar. Ailem yanımdaydı, eşim yanımdaydı. Bu destek, bunu inkar edemem ama olacak diye bir şey yok. İnsanın hayatında hep birileri olacak diye bir şey yok (Filiz, Felsefe, 18.09.2014).

Pelin, bu süreçte ailesinden gördüğü desteği anlatırken, aynı bölümde çalıştığı ve iyi anlaştığı araştırma görevlisi arkadaşlarından destek göremediğini ve bu durumun kendisini üzdüğü ifade etmiştir.

Babam hep işte maddi konuda yardım ederiz biz hiç üzülme, bu yapılan haksızlık dedi. Hatta annem ben konuşayım rektörle dedi. Ben de nereye gidiyorsunuz, artık lisede falan değilim dedim. (Gülüyor.) Sorun benim sorunumdu. Eşim çok büyük destek oldu, inanılmazdı yani, ben her gün sürekli bahsediyordum böyle bir şey buldum, karar buldum diye. Hiçbir zaman artık yeter falan demedi. (Burayı ağlayarak anlatıyor.) Ailesi de destek verdi, tabii ama onlar bu konulardan biraz daha uzak oldukları için çok anlamadılar. Üzgünlerdi, haksızlığa uğradığımı da biliyorlardı. Ben hep destek gördüm ama şunun da farkına vardım, mesela 15 Ocak'ta benim öyle bir şey yaşadığım duyuldu. Eminim duyuldu bölümde. Çünkü şey oldu ben 21 Ocak'ta tebliği alınca bütün hocalar biliyordu, diğer anabilim dallarındaki profesörlerle de aram iyidir benim, hocalar benim yaşadıklarımı biliyorlardı ve onlar biliyorlarsa bizim anabilim dalındaki arkadaşlar da biliyordur. Ben hep o en sıcak yaşadığım 15 Ocak'tan dava sürecine kadar ben hep aramalarını bekledim arkadaşlarımın. Beklediğim de 5-6 kişi falandı. Ama aramadılar, çok ilginç bir şekilde 30 Ocak'ta rektörün bölüme geldiği günün öğleden sonrasında, beni aradılar. Ben açmadım, telefona çıkmadım. Sonra hatta onlara tepki verdim, belki de yanlış anlaşıldım. Benim için onlar Ayşe Fatma, kişi değillerdi beş kişi benim için bir bütündü, birisi öğrenirse herkes öğrenir diye düşünüyordum. Bir kişiye gösterdiğim tepki aslında benim o beş kişiye gösterdiğim tepkiydi. Aramadılar beni ve bende onlara karşı şimdi daha mesafeliyim (Pelin, Okul Öncesi Eğitimi, 13.08.2014).

İkinci olarak kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinin hukuki süreçlerle bir mücadele sürdürmeye çalıştıkları görülmüştür. Özellikle kadrolarıyla ilişkisi kesilenler ve sürecin çok yakınında olanlar için bir dava ya da şikâyet süreci önemli bir mücadele kaynağıdır.

33/a kadrosuna mahkeme kararıyla geçen Pelin, bölüm hocalarının kendisi için kadro talep edilmesine ilişkin toplantıdan olumsuz kararlar çıkması ve bu kararın gerekçelerinin gerçeği yansıtmaması üzerine, ilk olarak akademik etik kurula başvurduğunu, kuruldan etik ihlal yapıldı kararı çıkmasına rağmen kadrosuyla ilişkisi kesilmesi üzerine de mahkemeye başvurarak mücadele sürecini başlattığını şöyle anlatmıştır:

Toplantı sonucunda ne bana kadro istediler, ne beni 33/a'ya geçirdiler. Toplantıda aralarında başka konuşmalar geçmiş, ikisi de olmadı, yani ret, kadro istenmiyor, uygun görülmemiş, 33/a'da uygun görülmemiş. Ben de "Peki." Dedim. Gerekçe istedim. Bana altı sayfa gerekçe yazdılar. Üç hoca tarafından... Yani toplantıda sanırım beş kişi vardı, üç hoca hayır dedi. Bu hayır diyen üç hoca bana toplam altı sayfa gerekçe yazdılar. çok fazla gerekçe vardı, hatta evden çıkarken de getireyim mi diye düşündüm. İşte benim başarısız olduğuma dair, Amerika'dan döndükten sonra sunum yapmamışım, verilen görevleri yapmamışım... Hepsi yalan dolan... Tamamen kişisel ve mesleki haklarımı hiçe sayarak yazdıkları gerekçeler. "Ben bunu hak etmedim." dedim. "Tamam, altı ay daha buradayım ama ben gideceğim. Ben burada yazılanlar kişiliğinde bir insan değilim." Hatta o 6 sayfaya ben 120 sayfa dosya hazırladım. 12 sayfa dilekçeydi. Diğerleri ise ekteki belgelerdi. Mesela nasıl belgelerdi, hepsini de saklamışım çok ilginç bir şekilde, mesela bunlardan bir tanesi biz o hocayla çalışma yapmıştık, dört kişiyle beraber, o hoca, sorun yaşadığım hoca, ben ve bir asistan arkadaşım... Ben üçüncü sıradaydım, çünkü hani kıdem, öyle yazıldı isimler. Bir çalışma yaptık biz beraber. Sonra makale sunulacak, basılacağı sırada hoca beni çağırdı, "Bu çalışmada arkadaşın ilk isim olsun." dedi. Ben şimdi hocanın böyle asistanları nasıl ilk isim yazdırdığını biliyorum ya, ben de alttan almaya çalışıyorum. "Aaa hocam ne güzel, ben de sizin bu konuda destek verdiğinizizi biliyorum. Herhalde hocam ikinci isim de ben olacağım değil mi?" dediğimde, "Hayır, sen son isim olacaksın." dedi. "Hocam, bu adaletsizlik." dedim. Ben aynı imkanlarla çalıştım, bütün yazışmalar falan var maillerde, ben bunu hak etmiyorum." dedim. "Bir sonraki çalışmada da sen ilk isim olursun." dedi. "Peki, hocam." dedim. Hiçbir şey söylemedim. O gerekçelerden bir tanesi de işte; Bu çalışmada herkes kadar emek göstermemiştir, çok emek gösteren bir arkadaşının yazılmasına da saygısızca karşı çıkmıştır. Yazdıkları bu şekildeydi. Ben bunu ispat etmek zorundayım diye düşündüm. Bütün Gmail'de ne varsa... Ben mesela şeyi bile atmışım, "Hocam SPSS'e girdim, şunu yaptım, size gönderiyorum." Gece saat 2. Mesela böyle bir gerekçeyi ispat ettim. Mesela benim savunmama giren ve ret oyu kullanan hocam, TİK'lerimde olan bir hoca üstelik şey demişti, "Alana katkı sağlamamıştır." Şimdi ben ispat etme şeyini de duyuyorum ya haklılığımı ortaya çıkartmam gerekiyor, dedim ki YÖK'te tezler var, ben gireyim benim anahtar kelimelerimi, hiçbir tez çıkmadı. Alanda yapılmış tek çalışma benim çalışmam. Bunu ispat ettim. Böyle böyle oluşturduğum 120 sayfalık dosyayı Haziran ayında Akademik Etik Kurul'a sundum. Sonra 8 Kasım'da karar çıktı. Hatta ben okula devam ediyorum, beni haklı buldular,

ayrımcılık yaptıklarına dair etik ihlal kararı çıktı.... Sonra o günler her gün şey yaptım, hep okudum. Hukuku okudum, idari kanunları okudum, Danıştay kararlarını okudum. Davaları takip ettim, Danıştay kararlarını buldum, idare mahkeme kararlarını buldum. Sonra bir avukatla görüştüm. Birkaç avukatla görüştüm, onlar hazırla dosyanı biz bakarız falan dediler. Yani çok beni... O anda şeye ihtiyacım vardı, evet hani bu iş olur diyecek bir kişiye ihtiyacım vardı. Bir hocamın yardımıyla çok iyi bir avukat buldum. Sonra işte yürütmeyi durdurma kararını alıp döndüm (Pelin, Okul Öncesi Eğitimi, 13.08.2014).

...ama nasıl başa çıkıyorum, mahkeme sürecine başlayacağım belgeleri topluyorum, kriterleri geçtiğime dair yazıyı buldum, yurt dışı görevlendirme yazımı buldum, arkadaşımın 6 aydan daha fazla görevlendirme aldığı yazıyı buldum. Her şeyi topluyorum. Sonra işte kendi dosyam belli, yayınlarım belli, altı tane yayınım var, üç tanesi de yolda. Dokuz tane olacak, doktora yapan biri için gayet iyi bir rakam. Bunların hepsini verip dava açacağım, ilişiyim kesildiğinde durdurulması için açacağım. Hani hukuki olarak bunların hepsini değerlendireceğim, açabileceğim kadar açacağım yani mahkeme. Başka bir hakkım yok zaten (Şükrü, Nanoteknoloji ve Nanotıp, 04.09.2014).

Sonraki yaklaşık bir buçuk yıllık süreçte, sözleşmem her seferinde uzatılmadı, birinde yönetim kurulundan döndü, birinde altı ay uzatılmaya döndü bir yıldan, en sonunda işten atıldılar. İş akdini feshettiler. Onun üzerine ben dava açtım, ilk derece mahkemesinde davayı kazandım. Şu an Danıştay'da dava, artı ilgili kişiyle ilgili mobbing birimine başvurdum üniversitenin, o mobbing başvurusu YÖK' e gönderildi şu an YÖK'te devam ediyor olması lazım, son sürecini tam bilmemekle birlikte. Benim davayı kazandığımı herkes biliyor okulda ve herkes bana şöyle bakıyor; evet, uğraştı yaptı, aldı ve şu an bana bunları söyleyen(uğraşma, istifa et vs.) hocalarım bile işte gel başla, köprüünün altından çok sular aktı, artık sıkıntı olmaz, sen zaten bizim en iyi asistanımızdın, biz seninle çalışmayı çok istiyoruz gibi şeyler söylüyorlar. Yani bu biraz korkmak korkmamak meselesi bence. Ben o zaman şeyi göze almıştım yani, işten de atılabilirim ama hani ben yıllar sonra döndüğümde ben bu adama da boyun eğmedim, bunu da yaptım, haklı olduğumu da biliyordum, sonuna kadar da gittim diyebileyim (Ceyda, Hukuk, 08.09.2014).

Araştırma görevlilerinin güvencesiz bir çalışma biçiminin yarattığı iş güvencesizliğiyle nasıl mücadele ettiklerine dair dikkat çekici bir açıklama da Reyhan tarafından yapılmıştır.

Şöyle ki ilk başta insan iki türlü düşünüyor. Ben şimdi mood congruence effect diye bir şey var psikolojide, yani eğer modunuz kötüyse geçmişi de kötü gibi düşünerek hatırlarsınız ya da geleceğe dair de kötü olursunuz. Modunuz iyiye tam tersi. Şimdi ben modumun kötü olduğu dönemlerde ümitsizliğe kapıldığım dönemlerde zaten 50/d'liyim işim yok, gücüm yok, gidecek hiçbir yerim yok, garanti hiçbir işim yok diye çok umutsuzluğa kapılmışlığım da oldu ama modum iyiye de hep şey olarak görmeye çalışırdım ben de biraz polyannacılık da vardır. Ne güzel şükret, bak ÖYP'lilerin zorla gitmek zorunda oldukları yer var. Seni en azından kimse bir yere gitmeye zorlamayacak diye iyi yandan bardağa dolu tarafından bakmaya çalışarak bununla baş ederdim. Çünkü demek ki, buna baş etme stratejisi diyorum, bu bende bir stres yaratıyormuş ki, ben bununla baş etmeye çalışmışım (Reyhan, Psikoloji, 12.09.2014).

Özellikle alternatif istihdam seçeneği olanların da farklı bir mücadele stratejisi geliştirdiği görülmektedir. Onlar güvencesizlikle baş etmek adına yalnızca akademide değil, akademi dışındaki ilişkilerin de sağlam tutulmasının önemli olduğu görüşündedirler.

Cem, ayrılıp araştırma görevliliğine geçiş yaptığı devlet kurumuyla sırf bu yüzden arasını iyi tutmak zorunda hissettiğini ifade etmiştir.

Ben güvensizim diye kesinlikle düşündürüyordu ki ben bu yüzden eski çalıştığım kurumun yönetim biriminin değişmesine rağmen orayla aramı sıcak tutmak zorunda hissediyordum kendimi. Çünkü olur da ben doktoram bittikten sonra burayla ilişkiğim kesilirse, B planı olarak eski yerime dönmeliyim. Bunu ben çok kez düşündüm. Bu yüzden insanın elini kolunu bağlıyor hakikaten bu 50/d maddesi (Cem, Tıp Eğitimi, 11.09.2014).

Benzer şekilde Çetin de özel sektörde çalışan arkadaşlarıyla ilişkilerini iyi tuttuğunu, kadrosunu kaybetmesi durumunda bu ilişkilerinin kendisine yardımcı olabileceğini belirtmiştir.

Şöyle, işte özel şirketlerde çalışan arkadaşlar var. Onlarla ilişkilerimi çok iyi tutmaya çalışıyorum. Her an bir sıkıntı olduğu zaman arayabileceğim birileri olsun. Yani öyle hani piyasaya boş boş çıkmak zor bir durum, tanıdığın biri olduğu zaman o sana yardımcı olabiliyor, yönlendirebiliyor. İşte bizde açık yok, personel alımı yok ama şu arkadaşım vardı ben onu arayayım gibi bir durumlar olabilir. O yüzden hani piyasada çalışan arkadaşlarla ilişkilerimi iyi tutuyorum (Çetin, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 19.09.2014).

Kendileriyle mülakat yapılan bireylerin güvencesizlikle mücadeleleri üzerine olan anlatılarının hepsinin bireysel olduğu fark edildiğinde, bu durumla örgütlü olarak mücadele etmeyi düşünüp düşünmedikleri ve güvencesizlik meselesine nasıl baktıkları, ayrıca herhangi bir platforma, meslek örgütüne ya da sendikaya üye olup olmadıkları sorulmuştur. Sverke vd. (2006, s. 11) güvencesizlik ile ortaya çıkan güçsüzlük hissini sendikaların azaltabileceğini belirtmekteydiler. Mülakat yapılan araştırma görevlilerinin neredeyse tamamı bu konuda birlikte hareket edilmesi gerektiğine inandıklarını, örgütlü bir mücadelenin önemli olduğunu vurgulamışlardır. Ancak mülakat yapılan araştırma görevlilerinin tamamına yakını bir platforma, meslek örgütüne ya da sendikaya üye olmadıklarını, üye olanlar da etkin olmadıklarını belirtmişlerdir.

Bireysel olarak çözüleceğine inanmıyorum hiçbir zaman. Bence örgütlü bir mücadeleyle çözülebilir bu sorunlar. Fakat insanları örgütleyebilmek bence asıl

sorun. Çünkü birçok insan dediğim gibi bugünkü koşullarda birçok yönden kuşatılmış durumda. İşsizlikle tehdit ediliyor, en büyük sorun zaten işsizlikle tehdit edilmeleri. Maddi imkanlar... Örneğin hadi iş buldu da diyelim, burada elde edebileceği maddi imkanı elde edebilecek mi, öyle sorunlarla tehdit ediliyor. Bunları aşabilmek bence örgütlü bir mücadeleyle olur. ...

Evet üyeyim, platforma. Yok, hayır etkin değilim. Uzun süredir üyeyim ama bir yıldır hiçbir etkinliğe katılmadım (Filiz, Felsefe, 18.09.2014).

Bu insanın kendi başına halledebileceği bir durum değil. Bunun için örgütlenmek gerekiyor. Çünkü hani herkes kendi sesini duyurmaya çalıştığı zaman o ses çıkmıyor. Birleştiğin zaman daha gür bir ses çıkarabiliyorsun. Ben bu 33/a'ya geçme şeyinin de oradan geldiğini düşünüyorum. Yani çünkü sen kendin ne kadar söylersen söyle yani kimse seni dinlemez. Belki çok kuvvetli bir şeyin olması gerekiyor, ilişkin olması gerekiyor ki, bazı şeyleri duyurabilesin ama benim şu anki şeyde ben 50/d'ye karşıyım, işte illa 33/a olacak diye sesimi duyurmaya çalışsam kimsenin duyacağını düşünmüyorum. O yüzden hep birlikte hareket etmemiz gerekiyor. ...

Değilim. (Gülüyor) Bizim Elektrik Mühendisleri Odası var, ona bile daha üye olmadık yani. Sürekli şeyiz, kendi aramızda da konuşuyoruz bir üye olalım, bir gidelim diye ama sürekli araya bir iş giriyor. Yarın gidelim diyorsun bir bakıyorsun üç ay geçmiş aradan yani. O kadar da önem veremiyoruz herhalde o konuya da... Belki hani bu normalde bir örgütlenme şeyi hani... Toplumda şey yok, herkes örgütlenmiyor. Ondan kaynaklanan bir eksiklik var belki de (Çetin, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 19.09.2014).

Örgütlülük gerektiriyor ve kesinlikle ciddi bir mücadele gerektiriyor. Bu sadece... Yalnız mücadeleyi sadece şey bakımından yürütmek gerekiyor, asistanların özlük hakları bakımından değil, aynı zamanda akademinin kendisi açısından ciddi bir mücadele yürütmek gerekiyor. Çünkü ben bir ara şeydeyken, hazırlık eğitimi yaparken bayağı bir üniversiteler tarihi üzerine bir araştırma yapmıştım kendim için, ne yazık ki hayal kırıklığı... Üniversitenin ben Türkiye tarihi boyunca kendisi için bir mücadele yürütmediğini gördüm. Yani en beğendiğimiz dönemlerde bile hep birbirlerinin ayaklarını kaydırma, yani şeye baktığımızda, akademisyenlerin ne yazık ki, mücadelecisi ve örgütlü bir yapıda olmadığını... Var tabii öyle bir şeyler var, haklarını yememek lazım ama... Yaygın bir şekilde bunun Türkiye akademisine atfedeceğimiz bir özellik olmadığını çok açıkça söyleyebilirim. Nitekim gerek 60 darbesi olsun, gerek 80 darbesi olsun, ne yazık ki akademisyenler birbirlerinin kuyusunu kazdılar. Aynı zamanda akademinin içinin boşaltılmasında akademisyenlerin kendilerinin ya katkısı ya da mücadelesizliğinin de çok önemli olduğunu düşünüyorum. Bu mücadelenin akademinin ancak akademinin geleceği açısından birlikte yürütülürse çok önemli olduğunu düşünüyorum....

Hayır, yok değilim (Öznur, Felsefe, 20.09.2014).

Bir şeylerden kurtulmak istiyorsak bir birlik tabii ki de gerekir. Ama bunun ne kadar etkili... Şu anda da vardır muhtemelen böyle çalışmalar yapan... Ama ne

kadar etkili yani, ne kadar ses duyuruluyor? Zaten bir de şöyle bir şey var, Türkiye’de insanların bakış açıları, toplumdan bahsediyorum burada, ya öyle bir değişik yani. Onlar zaten hiçbir iş yapmıyor bakış açısı var. Yani biz istediğimiz kadar bağıralım toplumda bir algı yaratmak çok zor bana kalırsa. Aynı şey mesela sağlıkçılar için de geçerli. Doktorlara eşek yüküyle para kazanıyor diyorlar, işte onlar bağırıyorsa bağırsın anasını satayım diyor adam. Toplumda mesela sağlıkçılar için bir şey yaratmak... Ya da eczacılar mesela para kazanamıyoruz, ilaç yok bilmem ne falan filan diye bağırıyorlar, e eczacı zaten oturduğu yerden para basıyor mantalitesi var bizde. Dolayısıyla kimse kılını kıpırdatmıyor yani. Biz ne bileyim bir işçi gibi değiliz yani, işçilere herkes koşturur mesela bize gelince kimse koşturmaz. ...

Herhangi bir yere üye de değilim. Üye olmayı da düşünmüyorum açıkçası. Bak örgütlü olmanın faydalarından bahsediyorum ama ben örgütlerin çok çıkarıcı gruplar olduğunu düşünüyorum ve aslında hiçbir şey de yapmadıklarını düşünüyorum. Dolayısıyla bir anlamı olmadığını, işlevsiz olduğunu düşünüyorum (Ümit, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 23.09.2014).

Sendikaları bilmiyorum aslında. O konuda ne düşündüğümünden emin değilim ama örneğin bu (...)’deki 33 meselesinde birçok yerde (...)’da (...)’de asistan dayanışmasının çok etkili olduğunu farkındayım. Yani elbette bence tek tek mücadele etmektense örgütlü olmak... Şüphesiz... Yani bu işler hep sayı hesabı yani. Tabii ki çok daha etkili olur....

Hayır değilim aslında. Ya da o benim aslında komiğime gidiyor. Bölümdeki tek Eğitim-sen’li bölümümüzün hizmetlisi. Hiçbir hoca sendikalı falan değil. Ya ben sendikalı değilim çünkü hani politik görüş olarak o anlamda... Ne bileyim daha anarşist bir şey...Hani desteğimi veririm eylemine falan ama böyle üye olmak başka bir mevzu. Ama daha da netleşmem gerekirse düşünüyorum yani ama üye değilim (Şerife, Heykel, 30.09.2014).

Ya her alanda bence mutlaka... Zaten bizim ülke olarak da en büyük eksikliklerimizden biri bu belki de. Örgütlenemiyoruz hiçbir şekilde. Açıkçası şimdi bu konuda da çok açık olayım, örgütlenmeler oldu, (...)’ta toplanıldı geçen seneydi, benim hiçbirine katılma cesaretim olmadı açıkçası. Böyle şeylerde millet olarak bir çekingenliğimiz var, hem de şey var. Aman benim yerim iyi, yani ben oraya kendim için gitmeyeceğim başkaları için gideceğim. Yani şey oluyor biraz, aman huzurumu bozmayayım olayı oluyor açıkçası. O gözle bakıyorum olaya ben biraz. ...

Hiçbirine değilim. Yani o işlerle çok ilgim yok. Benim için bir çekiciliği de yok nedense bilmiyorum. Bizde örgütlenmek biraz daha asilik gibi algılanıyor ya o algının yanlış olduğunu düşünüyorum biraz belki de o yüzden kendimi çekiyor olabilirim. Hani gerçekten sağlıklı bir örgütlenme olduğunu düşünsem, evet niye destek vermeyeyim ama çok sağlıklı olduğunu düşünmüyorum. Bizde bir de şey vardır ya belli bir düşüncedesinizdir, oraya üye olursunuz şey yaparsınız ama kendi yaptığınız davranışlar hiçbir şekilde ona uymaz. Hani kişisel yaşantınız, düşünceleriniz ona uymaz. Onu hissettiğim için biraz çekingen davranıyorum o konuda açıkçası (Hatice, Bilgi ve Belge Yönetimi, 01.10.2014).

Tamamına yakını bir platforma, meslek örgütüne ya da sendikaya üye olmadıklarını belirten araştırma görevlileri neden böyle bir örgütlülük içerisinde bulunmayacaklarını/bulunmadıklarını çeşitli sebeplere dayandırarak anlatmışlardır.

Hayır değilim, çünkü Türkiye’de herhangi bir yapının herhangi bir noktaya gelebileceğine dair inancım sıfır. Evet, ben hiç inanmıyorum, herhangi bir topluluğun bir araya gelip hakkıyla bir hakkı savunup sonra da bileğinin hakkıyla onu alabileceğine inanmıyorum. Kendi başıma ne yapabiliyorsam, kendi yağımda kavruluyorum (Feyza, İnşaat Mühendisliği, 28.08.2014).

Eğitim-sen’e üyeyim. Aktif bir şey yapmadım ama. Yani içten hep... İçten çok solcuyum ama dışımdan hiçbir şey yapamayan bir insanım. Bu kurumların, şey örgütlerin gerekliliğine yürekten inanıyorum, yaptıkları katkılara minnettarım ama kendim bir türlü harekete geçemeyen bir insanım. Belki şu depresyona yatkınlığımdan olabilir, ben gerçekten bazen koltuktan kalkamıyorum. Kolumu kaldırmıyorum, öyle söyleyeyim. Harekete geçme sıkıntım var benim, bu konularda da fikir olarak çok desteklesem de ve işte mail grubuyla isim olarak imza olarak birçok şeyde yer almaya çalışsam da kendim hiç harekete geçmedim aslında (Oya, Psikoloji, 06.09.2014).

Benim derdim sendikanın şunun bunun desteğini almaktan ziyade hani bu olayı duyurmaktı. Onu da üç aşağı beş yukarı yaptığımı düşünüyorum. Çünkü hani gerek kendi çevrem akademik olarak, gerek sosyal çevrem hani geri dönüşleri hep şu şekilde aldım; Malatya’daki üniversite bile bu adamı konuşuyor, sana yaptığını. Hani herkes bu olayı biliyor. Ben dedim hiç rahatsız olmuyorum, bilsinler, hatta istiyorlarsa beni arasınlar ben anlatırım hiç problem değil. Benim derdim biraz böyleydi. Çünkü sendika şu bu yani ben bunların getirisinden çok götürüsü olacağına inanan bir insanım. Hiçbir zaman üniversitede bile hiçbir gruba üye olmamış bir tipim. Bunların biraz daha vitrine yönelik şeyler olduğunu düşünüyorum. Eğitim-sen, işçi sendikası şu bu... Yani bu sene asistanlara zam gelmedi Temmuz’da, sendikalar da ne yapıyorlar yani hiçbir şey yapmıyorlar. O yüzden yani hiç öyle bir oluşum içine girmeye niyetlenmedim açıkçası (Ceyda, Hukuk, 08.09.2014).

Muhakkak sağlıyordur ama Türkiye’deki yönetim sistemi ne yazık ki örgütlenmeyi seven bir sistem değil. Ya adam sendeci bir sistem var ya da kendi başına nereye gelebiliyorsan gelirsin sistemi var. Yani sosyal ve hukuksal haklarımız zaten kısıtlı (Hande, Biyomühendislik, 30.09.2014).

Örgütlü olarak hareket etmenin gerekliliğini ayrıntılı bir biçimde açıklayan Necmi de birlikte hareket etmenin mümkün olmayışının sebebinin bunun gerçekleştirilebileceği ortak platformlar olan sendikaları, meslek odalarının işlevsizleşmiş olmasına bağlamaktadır.

Eğitim-sen’in üyesiyim. Açıkçası pek bir işe yaradığını düşünmüyorum ama bu Türkiye’deki genel siyasi tabloyla alakalı. Sendikaların genel olarak işlevsizleşmiş olması, meslek odalarının işlevsizleşmiş olması... .. Bu vaka yani şu anda ve o aktörlerden bir tanesi çok belirgin olarak böyle sendikayı ayağa kaldıracak bir

ağırlık da içerecek şekilde siyaseten ortamı domine edebilir hale gelmediği sürece, bu durumun da değişebileceğini düşünmüyorum. Onun haricinde iki tane akademisyen derneğine üyeyim. Üniversite Konseyleri Derneği, bir de (üniversitenin) Öğretim Elemanları Derneği'ne... Onların açıkçası daha işlevli olduğunu düşünüyorum. Şu anlamda daha işlevli olduğunu düşünüyorum, biz şey üzerinden sendika üzerinden kazanım elde edebildiğimiz bir süreç pek olmadı. ... Akademisyen derneklerinin bence şöyle bir boyutu var, bizim kısa vadede ihtiyacımız olan şey bence belirli bir ideolojik hatta ortaklaşmak, yani artık hakikaten kapitalizmin mevcut koşulları bizim gündelik çıkarlarımız, ekonomik çıkarlarımız üzerinden büyük oranda belirlenecek bir mücadele biçiminin kazanım elde etmesine izin vermiyor. Dolayısıyla o mekanizmalar çok büyük oranda tasviye edilmiş vaziyette. Hani sendikaları bir kenara koyalım, meslek odaları mesela daha iyi bir yerdedi. Biliyorsunuz bazı uzmanlık yetkilerini filan veriyorlardı, bazı denetimleri yapmak yasal olarak yetkileri dahilindeydi vesaire ve mesela bunun altını oyan bir sürü yasa geçirdi AKP. E şimdi öyle olunca şey, yani o aracın kendisinin işlevli olduğu zemin ortadan kalkınca ya da değişince aracın kendisine bir... Yani sadece iradeyle bir işlev yüklemek mümkün değil Bu yüzden mesela ben daha ideolojik bir homojenleşmenin kısa vadede daha önemli olduğunu düşünüyorum Türkiye'de. . Parti üyesiyim aynı zamanda, Komünist Parti'liyim. Yani bu şeyler içinde asistan mücadelesiyle doğrudan bağı en az olan şey parti üyeliği ama ben fazla yararı orada gördüm. Şöyle bir yarar gördüm; her şeyden önce bir defa bu şeyde yani bir bilim insanı olarak, akademisyen aday olarak nasıl hareket etmem gerektiği konusunda aklımı çok daha fazla netleştirdiğini düşünüyorum. Yani nereden ne çıkar ne çıkmaz, nereye umut bağlanır nereye bağlanmaz.... Hani bu hayata tutunmak için daha sağlam bir motivasyon çünkü. Öbürünü elimden almaları kolay, bunu elimden almaları daha zor. ... Güvenebileceği bir kolektivite arayışı var insanın... Sendika bunu sunmuyor bence. Sunamaz da... Çünkü aynı yere bakmıyoruz. Yani oradaki insanlar kötü insanlar olduğu için değil, bir dolu arkadaşım var orada ama başka yerlere bakıyoruz. İdeolojik olarak ortaklaşmış değiliz yani. Aynı şeyi aramıyoruz, aynı şeyin mücadelesini vermiyoruz orada. Çok net olarak bunu söyleyebilirim. Akademisyen derneklerine üye olmak da lazım bence. Akademisyen örgütlülüğü çok zayıf Türkiye'de çünkü. Oralara üye olmanın şöyle bir yararı oluyor bence; bir, dediğim gibi o ideolojik homojenleşme konusunda olanak sunan bazı öznelere var, oralarda bulunmak lazım. Bence böyle işlere yarıyor. Onun dışında Türkiye'de herhangi bir sektörel örgütlenmenin bu nedenle, kendi başına insanlara bir şey kazandıramayacağına inanıyorum (Necmi, Fizik, 08.09.2014).

Göztepe (2012, s. 35)'nin ifade ettiği gibi çalışma koşullarından sosyal yaşamına kadar yaşamının her alanı belirsizlikle dolu olan kitlelere verilen “prekarya” teriminin kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlileri için de kullanılabileceği açıktır. Ancak yine bu durumun güvencesizlik ekseninde yeni bir sınıf oluşturacağı, güvencesizliğin içinden çıkılabilmesi için yeni bir sendikal harekete ihtiyaç olduğu ve bu hareketin güvencesiz çalışan tüm bireyler tarafından oluşturulacak olduğu ifadelerinin kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlileri tarafından onaylandığı, ancak harekete geçme konusunda herhangi bir eylemliliğin olmadığı görülmektedir.

6. BÖLÜM

GÜVENCESİZ YAŞAMIN ETKİLERİ

6.1. GÜNDELİK YAŞAMI DÜZENLEME, EVLİLİK, YATIRIM YAPMA ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Çalışma kapsamında görüşülen araştırma görevlileri kadrolarını belirli bir süre sonunda kaybedeceklerinin bilincinde olarak güvencesiz çalışmanın sosyal yaşamlarına, aile ilişkilerine, evlilik, çocuk sahibi olma ve yatırım yapma gibi konularda olumsuz etkileri olduğunu dile getirmişlerdir. Lim ve Loo (2003) çalışanların yaşadığı güvencesizliğin kendileri üzerinde olduğu kadar aileleri üzerinde de olumsuz etkisi olduğunu ifade etmiş, aile geçindirme sorumluluğu olan kişi üzerinde güvencesizliğin önemli derecede olumsuz etkisi olduğunu belirtmiştir. Buna paralel olarak kendileriyle mülakat yapılan bireyler işlerini kaybetme korkusunun yaşamlarını nasıl etkilediğini anlatmışlar, kadrosuyla ilişkisi kesilenler ise deneyimlerini ayrıntılı olarak paylamışlardır.

Güvencesizliğin bireyin yaşamında olumsuz etkilediği alanlardan biri aile ve eş ilişkileridir. Sümer, Solak ve Harma'nın (2013) çalışmasına göre güvencesiz çalışma, ilişkilerde mutluluk, aile içi şiddet, ilişkide çatışma ve aile çevresinde kaos değişkenleri üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı görünmektedir. Bu çalışmada istatistiksel bir anlamlılık ölçülmemiş olsa da kendileriyle mülakat yapılan bireylerin mevcut güvencesiz durumlarının ve bunu algılayışlarının gündelik yaşamlarına nasıl etki ettiği anlaşılmaya çalışılmıştır.

Bu doğrultuda kendileriyle mülakat yapılan bireyler işlerini kaybetme durumuyla karşılaşacaklarının bilincinde olarak yaşadıkları sorunları anlatmışlar, neleri yapmayı göze alıp neleri yapmayı ertelediklerini ifade etmişlerdir.

Burak, kendi yaşamı bakımından evlilik kararı almada bu durumun kendisini çok fazla etkilemediğini fakat yatırım yapma konusunda çok fazla etkisi olduğunu ifade etmiştir:

Mutlaka çok etkisi var. Evlenmede mesela çok fazla bir etkisi yok ama yatırımda korkunç... Mesela on yıl bir ev kredisine girmek korkutucu geliyor. Yani eşinin durumuna da bağlı, eşin eğer güvenceli bir sistemde çalışıyorsa... Tabi çalışmıyorsa bir şekilde para biriktirmenin bir yoluna bakmaya çalışıyorsun. Benim eşim avukat, serbest meslek. Onun için, şu an ev almak falan kafamda yok. Daha yeni evlendik zaten. Ama yakınımnda ev alanlar var mesela on sene krediyle,

doktorasının da ikinci senesinde doktora bitince atanamazsan ne olacak dediğimde... O kişi Allah'a emanet yani ben onu anlıyorum (Burak, Hukuk, 12.08.2014).

Tarık, bu durumun yalnızca kişinin kendisini değil, aile için ilişkileri de önemli derecede etkileyeceğini belirtmiş, erkek olarak bu durumun zorlu olabileceğini ifade etmiştir.

Muhakkak ki ertelemeler olacaktır. Düşünün bir kişiyle evleneceksiniz, doktorayı tamamlamaya yakın bir süreçtesiniz, bu sefer bırakın eşinizin düşüncesini, onun ailesi bile mesela... Hani üçüncü dördüncü kişiler bile "hıı..." diyecek. Ben erkek olarak düşündüm tabii, ne yapacak işi bitecek (Tarık, Hukuk, 12.08.2014).

Pelin, yaşadığı ilişik kesilme sürecinin etkilerini gözyaşlarını tutamayarak anlatmış, sürecin kendisi ve ailesi için nasıl geçtiğini dile getirmiştir. Bahar da benzer şekilde yeni evlenen birisi olarak iş kaybını yaşamış ve evliliğinin bu süreçten olumsuz etkilendiğini ifade etmiştir:

15 Ocak geldi, ATM'ye gidiyorum maaşımı çekmeye, maaşım yok. Ben bu şekilde öğrendim işsiz kaldığımı ve inanmadım yani. Çünkü evliyim, ödememiz gereken şeyler var, çok kötü hissettim kendimi. O ara şey, yani... Kusura bakma... Ki mesela şeydi, biz evlendik bir de zor evliliğim oldu benim. Evime mesela eşya almadım, hiçbir şeyim mesela hala yok doğru düzgün, mutfakta falan yaşıyoruz. Ve tabii maaşsızım. Borçlar var, sadece kendi anneme babama karşı sorumlu değilim, eşim var, eşimin ailesi var... Özellikle son bir senede yaşadıklarım, özellikle de eşimle beraber, evlilik sürecinden sonra, yani ben evliliğimi de anlayamadım. Daha ikinci senemiz bizim, çok yeni. İlk bir senede bunları yaşadım ben, bu da beni çok etkiledi. Çünkü diyorum yani eşim bu süreci hak etmiyor, o bunlara katlanmak zorunda değil, benimle bu sorunları yaşamak için evlenmedi. Bir ara öyle düşündüm. Mesela ben bunları annelere anlatamadım. Çünkü onların ne kadar kaygılandığını... Sürekli soruyorlardı. İşsiz kaldığımı bile ben annelere bir ay sonra söyleyebildim. Çünkü şey yapamadım, annem biraz daha tedirgindir böyle paniktir bu konularda. Benden çok kendisini üzer, ben üzülüyüm için. Daha önümü görmeden yapacaklarım belli olmadan ben anlatmamaya karar verdim. Anne okulda böyle bir şey var demeden, ben anlatmadım annelere bunu (Pelin, Okul Öncesi Eğitimi, 13.08.2014).

...evlendik ve işte aynı evde yaşamaya başladık doğal olarak. Bir süre iyi gidiyor, yani şimdi mesela bir de ben doktorayı bir dönemde bitireceğim diye çok kastığım için, o dönemdeki ilişkimiz de çok etkilendi. Ben çünkü sürekli çalışıyordum yani, beraber bir şey yapamıyorduk. Ben akşam eve gidince tekrar bilgisayarın başına geçip tezimi yazmaya devam ediyordum. Orada da mesela ilişkimiz çok olumsuz etkilendi aslında. Doktorayı bitirdim, tabii ki işsiz kaldım. Paramız yok, bir şey yok... Üç ay zaten işsiz kaldım. Sonra, parasızlık durumu tabii ki dediğim gibi her iki insanın da yaşam kalitesini olumsuz etkiliyor. Sonuçta, daha iyi yaşamak varken benim kararlarımdan dolayı o aslında olumsuz etkilenmiş oldu. Yani hem maddi

hem manevi olarak. Düşününce ben işsizim, ondan geçiniyorum aslında. ... ben Ocak'ın sonunda ilk görüşmeye gittim, işte Eylül ortası oldu hala çalışmaya başlayamadım mesela. E orada şey oluyor, bir beklenti oluyor. Diyorsun, ne zaman olacak? Bilmiyorum ki ne zaman olacak yani süreç benim elimde değil. Yine parasızız bilmem ne... O öyle şeyler yapmı... Yani parasızız demiyor da ne zaman olacak? Hala olmadı mı? bilmem ne... Ben aslında psikolojik olarak da çok etkileniyorum bundan, çünkü mesela ailem, annem var bir tek benim babam yok, kuzenlerim falan da sürekli soruyor. Başka yere git falan diyorlar, diyorum ki süreç hani böyle hani çok anlayamadıkları için akademik şeyi, ne zaman başlayacaksın? Bilmiyorum yani deyince, o zaman başka yere başvursaydın falan diyorlar. Ondan sonra işte bütçen yok, işte bir çalışma yapacak olsan, işte sağa sola gidecek olsan bile bir şekilde paraya ihtiyacın var. İşte kullanıcılarla bir şey yapacak olsak, ürün satın alacak olsan bile paraya ihtiyacın var ama öyle bir paran da yok. Bayağı böyle bir nadas durumundayım şu aralar. Bayağı olumsuz yani çok olumsuz etkileniyor gerçekten (Bahar, 08.09.2014).

Feyza da geleceğiyle ilgili plan yapamamaktan şikayet etmiş, bu durumun iktisadi açıdan da kendisini zorladığını belirtmiştir.

Hayatınızı planlayamıyorsunuz, şimdi mesela benim bir erkek arkadaşım var, biz nişanlanacağız ama evliliği planlayamıyoruz. Çünkü ondan sonrasında ne yapacağımız belli değil. Benim ne olacağım belli değil, nereye gideceğim belli değil. Gelecek sene bu iş bitecek ve ben bir şekilde iş bulmak zorunda kalacağım. O zaman da iş idealden çıkacak, yani ben akademisyen olmak istiyorum ama olamazsam da çıkıp dışarıda çalışacağım. Çünkü para kazanmam gerekiyor. Bir şekilde benim kendi paramı kazanmam gerekiyor. Sonuçta ben artık bir araya gelmek istiyorum erkek arkadaşım, sonuçta ben bir iş bulamadan evlenemeyeceğim. Onu erteliyorum. Yatırım bazında, bireysel emekliliğe para yatırmada bile tamam diyorum şimdi ben bir sene bireysel emekliliğe para yatırabileceğim ama sonra gittiğinde ne olacak? O yüzden de bütün hesaplarımı bir yıl endeksli yapabiliyorum ben. Bütün sorunlarımı bir haftalık, bir aylık ve bir yıllık çözebiliyorum. Daha ötesinde sorun çözemiyorum ben (Feyza, İnşaat Mühendisliği, 28.08.2014).

Oya, söz konusu güvencesizlik durumunun ailesiyle yapabileceği iktisadi işbirliklerini de etkilediğini belirtmiştir.

Mesela evlenmiyorum. Onun dışında, yani şeyi de bilmiyorum, bundan sonraki gelirim nasıl bir şey olacağını bilmediğim için, mesela evlenirsem herkes güzel bir evde yaşamak ister ama ona göre bir gelirim olacak mı belli değil. Şu an evlensem tam nasıl bir düzenim olacağını bilmeden evlenmek istemiyorum. Böyle şeyleri etkiliyor. Aile açısından da hep öğrenci gözüyle kalıyorsunuz, mesela ailenin girişimleri olursa sizi dışarıda tutuyorlar. Yani nerede olduğunuz, ne iş yaptığınız belli değil. Belki iş bulamayacağım, belki ailemden destek yardım isteyeceğim ama onlar da bu süreci anlamıyorlar. Mesela, iş bulamazsanız şey gibi düşünecekler, sen bu rekabet ortamı içinde gerekli koşulları sağlayamadın diye düşüneceklerine eminim. Çünkü bu kadar işin içinde olmayıp detaylı

düşünmeyince, başarısızlık gibi oluyor işsizlik onlar açısından. Öyle sıkıntılar da şey oluyor. Aileyle yapabileceğiniz işbirlikleri şeyler yok oluyor. Benim durumumda öyle oldu (Oya, Psikoloji, 06.09.2014).

Cem, daha önce memurluk yaptığı kurumdan ayrılıp 50/d kapsamında araştırma görevlisi olduğunda bu durumun ailesiyle olan ilişkilerini nasıl etkilediğini şöyle anlatmıştır:

Annem hep araştırma görevliliğine geçmemi istemezdi. Çünkü sağlamcı bir yapısı var. Hep derdi “oğlum ne işin vardı” falan filan diye... Ya da “ömrün hep okumakla mı geçecek, artık memur olmuştun, dinlenseydin, artık memurlukta rahat bir işin vardı.” Hep öyle düşünüyorlardı bu yüzden ben de annemlerle arada sırada yani çok büyük tartışmalar olmasa bile, illaki bir ortam gerilirdi. “Anne ben bunu istiyorum o yüzden oldu.” diye. Böyle ufak tefek şeyler tabii ki oldu, ancak ne zamanki 33/a kadrosuna başvurduğumu annemlere söyledim, kadroya alındığımı söyledim ondan sonra artık bir daha o sohbetler kesildi (Cem, Tıp Eğitimi, 11.09.2014).

Kendileriyle mülakat yapılan bireyler, güvencesiz çalışıyor olma durumunun aile ilişkisine, evlilik kararı almaya ve iktisadi faaliyetlere etkisini sıklıkla vurgulamışlar, belli borçlanmalara girmeleri gerektiğinde bile bunu risk olarak gerçekleştirdiklerini ifade etmişlerdir.

Banka kredisi çekiyorsanız mesela o kredinin belli bir süreden sonra nasıl ödeneceği şaibeli. Kredi borcum var yirmi bin liranın üzerinde ama 2015 Eylül’ünden sonra da ödemesi devam edecek ama benim 2015 Eylül’ünde en geç şeyim bitiyor, atama sürem doluyor ve bir daha atamanın yapılmayacağını biliyorum. Dolayısıyla bir şey bir belirleyen, büyük bir baskı gerçekten (Necmi, Fizik, 08.09.2014).

Yani sıkılıyorum, onlar da sıkılıyor ben de sıkılıyorum. Şu açıdan, sürekli ne olacak diye soramıyorlar. Onlar da kendi içlerinde düşünüyorlar, kendilerini yiyip bitiriyorlar. Ben de sürekli onlara aynı şeyleri anlatmak istemediğim için ben de bir şey söylemiyorum. Öyle normal hayattan konuşup bitiyor. Her seferinde ne oldu belli oldu mu diyorlar, olmadı diyorum. Onlardan saklıyorum biraz üzülmesinler diye, öyle saçma sapan bir şey yani. Aramızda sessiz bir anlaşma var. Bir kere otuz küsur yaşına gelmişsin hala kalıcı bir işin olmaması bir kere kendine güveninle ilgili biraz, insanı yıpratıyor yani. Bir yerden sonra acaba sende mi sıkıntı var, ki olmamasına rağmen, insan düşünüyor niye bulamıyorsun yani başkaları buluyorsa sen niye bulmuyorsun diye. Öyle yani hani sıkıntılı bir durum. Bu tabii ki stres yani sürekli belli olmaması (Şükrü, Nanoteknoloji ve Nanotıp, 04.09.2014).

Sürekli bir belirsizlik içinde olduğum için, mesela bu şöyle olmazdı, ben eğer mezun olduğumda özel sektörde çalışıyor olsaydım ve düzgün... Öyle veya böyle

ben burada devam ederim yıllarca diyebileceğim bir işim olsaydı veya devlette herhangi bir kurumunda 657'li olsaydım öyle diyeyim, çalışıyor olsaydım şu anda belki de evli bir adam olabilirdim yani. Öyle bir durum var (Ümit, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 23.09.2014).

Düşünsene geçici kadrodasın. Ailen var, gelirin kesilince ne olacak? Kısacaksın, aç kalacaksın gereğince ama çocuğunu bir şekilde doyuracaksın. Bir yerlere göndereceksin (Vildan, Heykel, 29.09.2014).

Yani şöyle güvencesiz bir yaşam yaşadığımız için hani bir borçlanma konusuna girdiğiniz zaman borçlanamıyorsunuz. Evlilik konusuna girdiğiniz zaman yapamıyorsunuz, çok net. Ya da yapan kişinin de bu kişiyi göze almış olması gerekiyor ama ben mesela o kadar cesaretli olup da göze alamadım. Çünkü karşımdakini de hayal kırıklığına uğratmak istemem. Yük olmam istemem (Hande, Biyomühendislik, 30.09.2014).

Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinin doktora eğitimleri sonrasında kadrolarıyla ilişkilerinin kesileceğinin bilincinde olarak yaşadıkları iş güvencesizliğinin sosyal hayatlarını kurgulamada, iktisadi faaliyetlerine etkisinin oldukça yoğun olduğunu görmek mümkündür. Sennett'in (2014, s.25) ifade ettiği gibi "uzun vade yok" sloganının güveni ve sadakati aşındıran bir ilke olduğu ve bu sloganın aile ilişkilerine aktarıldığında da "bırak ve git" "fedakarlıkta bulunma" gibi anlamlar içerdiği görülmektedir.

6.2. PSİKOLOJİK VE FİZİKSEL SAĞLIĞA ETKİSİ

Sarah Burgard ve arkadaşlarının (2009) yaptığı boylamsal çalışmada güvencesiz çalışma algısının kişilerin fiziksel sağlığını işini kaybetmekten daha fazla olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Aynı zamanda kişilerin psikolojik ve fiziksel iyilik halini etkileyen en önemli unsurlardan birisi de sosyal desteğin varlığıdır. (Sverke ve Hellgren, 2002) (Sümer vd., 2013). Bu çalışmada kendileriyle mülakat yapılan bireylerin de güvencesiz çalışma durumunun kişilerin psikolojik ve fiziksel sağlığını olumsuz yönde etkilediğine dair veriler elde edilmiştir. Bununla birlikte ailesi ya da sosyal çevresinden destek gördüğünü söyleyen bireyler bu durumdan bu sayede daha az etkilendiklerini ifade etmişlerdir.

Onun dışında son dönem o doktora tez dönemimde hani çok büyük sıkıntılar çektiğim için, daha önce mememde bir kitle vardı ama iyi huylu kötü bir şey değildi, o tekrarladı. Aslında tam sınırdaymışım, otuz beşten sonra olmamış da

son anda denk geldik yine. Muhtemelen ben o strese bağlıyım. Hani şimdi gözlem altında, çok büyümedi, daha önceki çok büyümüştü almışlardı. Birtakım hani (Filiz, Felsefe, 18.09.2014).

Bence stres kaynağı. Tek başına güvencesiz çalışmak, bir yıl sonra bu işte olacak mıyım ya da aynı geliri elde edebilecek miyim korkusu insanlarda strese neden olur tabii ki. Zaman zaman yaşadığım oluyor. Beni düşündürdüğü oluyor. Gelecek hakkında net planlar yapamıyorum ya da rahat düşünemiyorum. Bundan üç sene sonra ne olur diye düşündüğüm zaman, istifa edip tekrar özel sektörde bir işte çalışmayı düşünüyorum ama net bir plan yok sonuçta ortada. Net bir plan yapamıyorum. Üç sene sonrasının hiçbir planı yok. Bu olumsuz bir şey, insanların bence psikolojilerini etkileyen bir şey. Birçok konuda ne bileyim kariyer planlarını etkiler ya da bu zaten dediğim gibi silah olarak kullanılan bir şey. Tehdit unsuru. Bu yüzden insanlar birçok şeye zaten boyun eğiyorlar. Bu boyun eğdikleri şey zaten ekstradan onların psikolojilerini bozuyor ya da yaşam kalitelerini etkileyen şeyler (Kemal, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 18.09.2014).

Şöyle şimdi 50/d'den kaynaklı olarak iş stresi yaratıyor. O stres senin çalışmalarını sektöre uğrattırıyor. O sekteler birike birike iş birikiyor. İş birikince bir anda yapman gerekiyor. Bu sefer uykusuz geceler başlıyor, işte çok yoruluyorsun, sağlık bozulmaya gidiyor. Hani böyle birbirini tetikleyen bir döngünün içine giriyorsun. O yüzden hepsi bunun başında 50/d'ye biraz dayanıyor yani. Oradan gelen psikolojik etki, hani sen ne kadar direkt düşünmesen de o 50/d bilinçaltında arkadan işliyor sürekli, bunu yapman lazım, bunu şu kadar sürede yapman lazım işte derslerini dört dönemde maksimum bitirmen lazım falan... Dört yılın var zaten, işte yeterliliği şu kadar sürede yapman... Hani şimdi 33/a'ya geçme gibi bir olanağım var ama bunu da yeterliliğimi de belli bir sürede 50/d şartlarında vermiş olmam gerekiyor. Şimdi mesela onun da stresi var, dersleri bir an önce bitirmen gerekiyor. Sürekli hani ortada dönüyor, o stres hiçbir zaman bitmeyecek. 50/d'den kurtuluncaya kadar onun stresi devam edecek (Çetin, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 19.09.2014).

...yani bu işsizlik kaygısının kendisi zaten doğrudan doğruya şeyi etkileyen bir şey, başarının kendisini etkileyen bir şey. Yani fasit daire gibi bir şey üzerinizde yoğun bir kaygı varken, öylesi bir işsizlik kaygısı zaten senin başarısız olmana da neden oluyor. Sağlığın bozuluyor, benim bozuldu, hala alerjim var geçmeyen, doktora döneminde başlayan. Ciddi, birkaç yıldır geçmeyen bir alerji ve işte yine böyle birbirini tetikleyen fibromiyalji, yeni koydular tanısını ama bu işte atıyorum tez yazma döneminde başlayan ağrılarım, şeyi çok nedeni bilinmeyen bir şey, hani psikolojik mi fizyolojik mi hala tartışması süren ama birbirini tetikleyen bir şey. Sanıyorum pek çok kişide benzer şeyler vardır. Bir de artı üstüne şey yükü biniyor, ben akademi olmazsa ne halt edeceğim iyice yetersizim. Normal hayattaki, akademinin dışındaki pratik sorunların çözümünde birhaber olduğumuz için yetersiz kalıyoruz. Psikolojik olarak etkileri hala devam ediyor. Ne bileyim işte ben şimdi bir makale yazmaya çalıştığımda, bir bilimsel bir şeyler hazırlamaya başlasam mı diye düşündüğümde böyle hala o kaygılarım böyle açığa çıkıyor (Öznur, Felsefe, 20.09.2014).

Hep hocalarının üstlerinin ağzına bakmak zorunda, onların dediklerini yapmak zorunda ve ben bir de çok büyük bir depresyon geçirdim. Yoğun bir ilaç tedavisi, en son nereye kadar gidilirse gittim falan filan. Çok da onları anlatmak istemiyorum ama yani insanlar o kadar taşlaşmış ki sen kötü bir durumdasın ama bu kurum için kötü. O zaman sana çok rahat bir şekilde hani nasılsın iyi misin diye

sormuyorlar da, e yapamıyorsan git o zaman deyip... Soğuk bir şekilde, taşlaşmış bir şekilde diyebiliyorlar. Neyse (...arkadaşının adını söylüyor) geldi de biraz kendimi toparladım. Yani böyle çok genel bir şey bu. İlişkiler açısından yıpratıcı bir şey. Performansını kesinlikle düşürüyor sen yapmak istediğin şeyleri yapmaktan çok yapmak istemediğin şeyleri hocalara göre yapmaya çalışıyorsun (Vildan, Heykel, 29.09.2014).

Pelin, kadrosuyla ilişkisinin kesilme sürecinde psikolojisinin bu durumdan çok etkilendiğini anlatmış, doktora gittiğini belirtmiştir. Kadrosunu kaybetme sürecinin yaklaştığı durumlarda kendileriyle mülakat yapılan bireylerin birçoğunun fiziksel ya da psikolojik şikâyetlerle doktora başvurduğu görülmüştür.

Ben uyuyamıyordum geceleri, düzgün nefes alamıyordum. Ondan sonra okula gidince göğsümde sıkışmalar meydana geliyordu. Sayıklıyordum, eşim çok sayıkladığını söylüyordu. Rüyalarımda onları görmeye başladım ve sürekli kendi kendime konuşuyordum. Özellikle daha doktora sınavıma girmeden süreci benim merak ettiğim zamandı. O süreçte ben hocanın yanına gideceğim, bunları bunları söyleyeceğim acaba bana nasıl cevap verir? Bunu mu söylesem? Kafamda hep bunlar vardı. Doktora da gittim. Bundan ötürü ben bir devlet hastanesine gittim ve hap vermişlerdi bana. Bir süre kullandım onu da (Pelin, Okul Öncesi Eğitimi, 13.08.2014).

Mülakat yapılan tarihten 24 gün sonra kadrosuyla ilişkisi kesilecek olan Şükrü, bu süreci nasıl geçirdiğini anlatmış ve tedavi görerek aslında bu belirsizliğe alıştığını ifade etmiştir.

Yani şeydi... Tedirgin. Dönünce ne yapacağım belli değil. Zaten hani ben, bir buçuk sene önce anksiyete tedavisi de gördüm. Yani tedirginlik, sosyal anksiyete bozukluğu var bende. Bunun tedavisini de gördüm ben. Terapilere gittim, ilaç kullandım, antidepresan kullandım. Yani hayatım belirsizlik... Akademik hayatın biraz zorlukları da işin içine girince, böyle bir şeye yakalandım ben de. Zor dönemler de geçirdim, şimdi daha rahatım. Yani hani şey, insan alışıyor. Tabii yani benim psikolojimin... Şey demek, psikolojik bir rahatsızlık yaşamak demek, psikolojinin bozulduğu anlamına geliyor. Benim psikolojim öyle durup dururken bozulmadı yani. Fiziksel olarak bir şikâyetim yok ama anksiyeteyi yoğun yaşadığım zamanlarda fiziksel şikâyetlerim olduğunu düşünüyordum en azından ama yok aslında yani. Ciddi bir şey olmamasına rağmen, öyle bir şeyler hissediyorsun yani (Şükrü, Nanoteknoloji ve Nanotıp, 04.09.2014).

Oya, bu süreçten zorluklarla geçiyor olduğunu vurgulayarak, kadrosuyla ilişkisi kesilecek olmasının etkilerini detaylı biçimde anlatmıştır:

Çok etki ettiğini düşünüyorum. Ben zaten bayağıdır, bünyem de yatkın depresyona, kaygı bozukluklarına... Psikoloji okuduğum için sürekli kendime teşhis koymakla meşgulüm zaten ama son dönemde hem tezimin bitmeme... Hayata devam edemiyorum tezim bitmeyince, çünkü bu güvencesizlikten dolayı aslında. Çünkü tezim bitmeden hiçbir yer aslında, iş görüşmesine gittiğim yerler de öncelikli olarak tezi bitmiş insanları istiyorlar. Şimdi ben burada ama Aralık'ta işsiz kalacağım, tezim de bitmemiş olacak ve eğer bulursam öyle bir üniversite tezi bitmeden de ders verdirttikleri şeyler var. Öyle bir şeye girmeye çalışıyorum ama tezimin bitmemesinin dezavantaj olduğunu biliyorum. Bu bende aşırı stres yaratıyor. Tezim bitmedi, işsiz kalacağım, bu benim iş bulmamı zorlaştırıyor derken benim şu anda göğsümde kitle çıktı, 15 Eylül'de alınacak. Mesela bunun stresimle ilişkisi vardır diye düşünüyorum. Ayrıca çok depresifim, şeyim çok kısıtlı, insanlarla ilişkim azaldı, yetersizlik hislerim çok arttı. Evden çıkmıyorum bazen. Özellikle son üç aydır falan tezimi daha bitirmeye odaklandığım dönemde, bir de diğer benim dönemimdeki 50/d'li arkadaşlarım, tam bu sırada mezun oldular, bitirdiler, kurtuldular. Onu görmek de beni şey yapıyor, işte geride kaldım, hayatıma devam edemiyorum, başarısız oldum gibi bir sürü his getiriyor işsizliğin yanında ve çok etki ettiğini düşünüyorum fiziksel ve ruhsal olarak. Bir şey geliştirebildim mi bilmiyorum. Bununla yaşıyorum hala, her gün boğuşuyorum. Yani etrafımdakileri de tüketiyorum gibi geliyor. Çünkü sürekli işte şeyden bahsediyorum, ne yapacağım işsiz kalacağım falan diye çok sohbetlerimi bu oluşturunuyor. En çok erkek arkadaşına bahsediyorum. Bazen aileme de söylüyorum ama çok onlara o kadar sık bahsetmiyorum. Başa çıkamıyorum, bitsin diye bekliyorum (Oya, Psikoloji, 06.09.2014).

Bahar “doktoralı” birisi olarak saçma işlerle ilgilendiğini, yapacak hiçbir şey bulamadığını ifade ederek şunları söylemiştir:

...bütün gün televizyon izliyorum, sosyal medya işte... Mesela işte şey oluyor çok komik, gördün mü şöyle bir haber varmış falan diyorum; ben senin gibi bütün gün sosyal medyada takılmıyorum diyor doğal olarak. Şöyle de bir şey var, bu gün bir şey izledim falan diyorum, hiç ilgisini çekmiyor (eşinin) ya da işte başka insanların hiç ilgisini çekmeyecek abuk sabuk şeyler izliyorum. Bütün gün evde durunca uyuyorum, tam depresif durum yani. Böyle günün ortasında 3 saat falan uyuduğum oluyor yani evde durunca, o yüzden dışarıya çıkmaya çalışıyorum. Bir şekilde bu şeyi atlatmak... Hani psikolojik durumu atlatmak için ya da işte koşuya çıkıyorum. Ama hakikaten şey, böyle cam falan sildiğim oluyor durup dururken... Saçma bir durum yani, düşününce doktoralı bir insansın, saçma işler yapıyorsun yani... (Bahar, 08.09.2014).

Kadrosuyla ilişiği kesilmesi süreci doktorasını tamamlama ya da kadro süresinin dolması gibi resmi yollarla olmayan, daha çok üniversitedeki güçlü bir figürle arası bozulduğu için ilişiği kesilen Ceyda, yaşadığı süreci şöyle anlatmıştır:

Ama çok yorucu bir süreç miydi? Evet. Birçok rahatsızlığım çıktı mı? Evet. Annem gibiydi teyzemi kaybettim o süreçte ve ameliyata girerken yanında değildim. Çünkü bu okulda bunlarla uğraşıyordum. İzin alamıyordum, gidemiyordum. Habersiz

gittiğim anda soruşturmalar açılmaya başlanıyordu, o yüzden gidemedim. Son gününü görmedim onun hiç... O çok büyük bir şey benim için, belki çok bir şey gibi görünmeyebilir ama benim için psikolojik olarak çok büyük bir fedakarlıktı o. Onun dışında sosyal hayatta çok daha çabuk sinirlenen, çok daha sert bir insana döndüm ki, hala da aynı şeyi koruyorum. En yakınındaki insanlar hani yani erkek arkadaşın, nişanlın, eşin, onlar normal hayatlarına doğal olarak devam etmek zorundalar yani yapabilecekleri bir şey yok. Hani onlar normal hayatına devam ettiği için mesela sen sinirlenebiliyorsun (Ceyda, Hukuk, 08.09.2014).

Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinin iş güvencesizliğini yoğun bir biçimde yaşadığı ve bu durumun hem fiziksel olarak hem de psikolojik sağlıklarına önemli ölçüde zarar verdiği görülmektedir.

7. BÖLÜM

TARTIŞMA VE SONUÇ

Küresel düzeyde işgücünün yeniden düzenlenmesiyle birlikte standart dışı, atipik ya da eğreti olarak anılan güvencesiz bir istihdam biçiminin ortaya çıktığını görmemek imkânsızdır. Güvencesizlik, tek bir halde ve şartta değil, farklı istihdam biçimleri açısından da ortaya çıkmaktadır. Güvencesizliğin tüm sektörleri derinden etkilerken kamu sektörünü de dışarıda bırakmadığı aşıkardır. Üniversitelerde kamu personeli olarak 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 50/d maddesine göre atanan ve bu maddede tanımlanan şartlar doğrultusunda görev yapan araştırma görevlileri de güvencesizlikten etkilenen önemli bir gruptur. Üniversitelerde istihdam edilen akademik personelin görev süresi bakımından öngörülen süreler dahilinde üniversite personel daire başkanlığının teklifi ve üniversite rektörünün oluruyla her defasında yeniden atanmaları durumu, söz konusu teklifin yapılmaması ya da rektörün onaylamaması durumunda potansiyel bir işsizliğe işaret etmektedir. Bu durum görev yapan akademik personel için görev süresi dolduktan sonra çalışmaya devam edip edemeyeceği konusunda bir belirsizliği peşinen beraberinde getirmektedir. Öte yandan 50/d maddesine tabi çalışanlar için bu durum biraz daha farklıdır. Bu kadro ile çalışanlar için kıstas lisansüstü öğrenim süresidir. Lisansüstü öğrenciler için belirlenen maksimum öğrenim süresinin dolması ya da araştırma görevlisinin lisansüstü eğitimini başarıyla tamamlaması bu kişinin kadrosunu kaybetmesi için yeterli koşullardır. Bu durumun nesnel olarak güvencesiz bir çalışma durumuna tekabül ettiği ve güvencesizliği öznel boyutuyla ortaya çıkararak bireyin tüm yaşamını etkilediği bu araştırma dahilinde görülmüştür.

Araştırma kapsamında kendileriyle mülakat yapılan bireylerden elde edilen veriler doğrultusunda güvencesiz çalışma ve iş güvencesizliğine ilişkin birtakım önemli sonuçlara varmak mümkündür. Güvencesizlik literatürde de ifade edildiği gibi iki boyutu olan bir kavramdır. De Witte ve Naswall (2003) güvencesizliğin iki boyutunu tanımlamaktadır. Bireyin hissiyatının dışında geçici, kayıt dışı ya da kısmi süreli istihdam ilişkisi içerisinde bulunanların çalışma durumlarını ifade eden ve güvencesizliğin nesnel boyutu olarak ortaya çıkan güvencesiz çalışma bir boyutu oluştururken, bireyin işine devam edip etmeyeceği konusunda kişilere özgü olarak

değişik düzeyde hissedilebilen bir risk olarak ortaya çıkan iş güvencesizliği ise ikinci boyutunu oluşturmaktadır. Bu tanımlar herkes için ortak olan nesnel koşulların bireysel düzeyde hissedilme yoğunluğunun değişebileceğine işaret etmektedir. Oysa nesnel boyutu tanımlanırken, Ferrie vd. (2001)'nin de yaptığı gibi, standart dışı bir istihdam ilişkisinin ortaya çıktığı durumlarda yapısal olarak mevcut olmakta gibi bir varsayım ile hareket edilmektedir. Bu araştırmayla elde edilen sonuçlar ise nesnelliğin de herkes için tarif edildiği kadar ortak olmadığıdır. Bu durum ilk olarak ele alınması gereken tartışma konusudur. Güvencesiz çalışanlar için tarif edilen nesnellik durumu bile herkes için eşit düzeyde değildir. Çalışmada tamamı 50/d kadrosunda çalışan ya da çalışmış kişilerle mülakat yapılmıştır, mevcut durumda teorik olarak hepsi aynı yasanın aynı maddesine göre eşit bir nesnel güvencesizlik durumuyla karşı karşıya kalmış olmaları beklenirken, tamamı için farklı etkenlerin işin içine girdiği birden çok nesnel güvencesizliğin mevcut olduğu görülmektedir. Dolayısıyla aynı durumda görünenlerin nesnel durumlarını yapının yalnızca bir katmanı tarif etmemektedir. Aksine bu sonucu tayin eden çoklu yapılar mevcuttur ve bu yapılar kişinin içinde bulunduğu somut durumu doğrudan etkilemektedir. Literatürde, Burgard vd., 2009, Koçak ve Gezgüç, 2010; Zeytinoglu vd., 2012; Sümer vd., 2013 örneklerinde olduğu üzere güvencesizliğin öznel boyutunun kişiye özgü olduğu ve çeşitli faktörlere göre hissedilebileceği dikkate alınmış fakat nesnel boyutun standart dışı olan ve herkes için aynı koşulları yaratan bir yanı olduğu ön kabulüyle hareket edilmiştir. 50/d kapsamında çalışan tüm araştırma görevlilerini temsil etmeye yetmeyecek kadar az sayıda olan yirmi dört araştırma görevlisinin her birinin güvencesizliğinin farklı yapılarca farklı türlü tayin edildiğini görebilmek zor değildir. Bu kadroda çalışanların tamamı düşünüldüğünde ise her biri için aynı mekanizmanın işlediği varsayımını sürdürmek hatalı olacaktır. Dolayısıyla güvencesizlik meselesini temel alan çalışmaların bu durumu dikkate alarak ilerlemeleri gerekmektedir.

Güvencesizliğin öznel boyutu ise kişilerin içinde bulundukları nesnel durumdan bağımsız bir şekilde kurgulanabilecek bir şey değildir. Dolayısıyla nesnel boyutun iyice analiz edilmesi gerekmektedir. Güvencesizliğin nesnel yanını açmaya başladığımızda burada karşımıza çıkan şey belli bir istihdam piyasasında emeğin konumlandırılması meselesi değildir. Akademik bir istihdam alanı olmasının ötesinde akademik kariyer dediğimiz şey meslek olarak bilimsel faaliyetin üretilmesi işidir. Bunun daha genel

anlamda tüm istihdam piyasası için değerinin takdir edildiği noktada, yani öznel olarak kişinin akademi içerisinde ürettiği bilimsel bilginin ve bu doğrultuda istihdam piyasasında konumlandırması gerektiği yerde, bunlar her birey için aynı türden avantaj ve dezavantajları doğurmamaktadır. Bu durum dikkat çekilmesi gereken ikinci önemli noktadır. Kişinin bilimsel faaliyetini yürüttüğü alanın genel olarak istihdam piyasasındaki konumu kişinin nesnel durumunu tayin edici bir etken olarak görev yapmaktadır. “Kariyer” meslek olarak adlandırılabilir akademik meslek herkes için gelirinin asli unsurunu oluşturacağı bir noktada bulunmamaktadır. Akademide görev yapan araştırma görevlisi için almış olduğu eğitime bağlı olarak piyasa koşullarında çeşitlilik sunmaması bu kişilerin yaşadığı güvencesizliğin öznel boyutunu önemli ölçüde etkileyen bir şeydir. Bu durum kişinin nesnel konumunun diğeriyle aynı olmamasından kaynaklanmaktadır. Akademinin kapalı bir meslek alanı olduğu noktada ortaya çıkan gerilim artmaktadır.

Üzerinde durulması gereken önemli bir unsur, güvencesizlikle önemli temas noktaları olan Türkiye’de bilim insanı yetiştirme politikası meselesidir. Güvencesizlik sorununu ele alma amacıyla yola çıkıldığında bu problemi doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen bazı unsurların bulunduğu fark edilmektedir. Bu durumun elde edilen verilerde yoğun bir biçimde yer aldığı görülmektedir. Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinin birçoğunun kadrolar arasındaki farkı bilmeden araştırma görevlisi olmaları yalnızca o kişilerin bilinçsiz olması ve başvurusunu yaparken yeterli dikkati göstermemesiyle açıklanamaz. Öte yandan kadrosunun şartlarını bilerek görev yapanlar ise araştırma görevliliğinde birden fazla kadro tipinin neden var olduğu konusunda hiçbir bilgiye sahip değildir. Nitekim araştırma görevliliğinde kadro ayrımlarının neden yapıldığına ve ne işlevi olduğuna dair resmi bir açıklama da yoktur. Bu durum kişilerde devletin politika yaparken açık olmadığı şüphesini doğurmakta ve hiçbir temelinin olmadığı fikrini üretmektedir. Bazı kaynaklar 50/d kadrosunun lisansüstü eğitim gören öğrencilere iktisadi destek sağlanması amacıyla oluşturulduğunu ve bu kişilerin esas olarak “burslu öğrenci” statüsünde olduklarını ifade etmektedir. Ancak bu kişiler kanun maddesine dayalı olarak üniversitede kadrolara atanmakta ve kendileriyle aynı vasıflara sahip, aynı lisans eğitimini aldıkları 33/a kapsamında istihdam edilen araştırma görevlileriyle aynı görevleri yapmakta, aynı eğitim sürecinden geçmektedirler. Birebir ilerleyen sürecin sonunun iki kadro tipi bakımından farklı bitmesinin, bu kadronun

oluşturulması esnasında açıklanan belli temelleri olması gereklidir. Böyle bir temel mevcut ve işlevsel ise de bu kadroya başvuracak olanlara ya da başvuranlara ayrıntılı olarak açıklanmalıdır. Bu ayrımın sebebinin bilinmemesi kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinde yürütülen istihdam politikalara yönelik bir güvensizlik ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca aynı vasıflara sahip oldukları, aynı görevi yaptıkları kişilerle aynı şartları taşımadıkları için bu durumun eşitsizliği üreten bir yanı olduğu da söylenmelidir.

Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinin ifade ettiği haliyle kendini ve işini güvende hissetmek kendilerinden bilimsel çalışmalara katkı sağlaması beklenen bireyler bakımından zaruridir. En temel ihtiyaçların karşılanmadığı bir durumda bunun ötesinde bir üretim faaliyetine girilmesini zorlaştırmaktadır. Nitekim mülakat yapılan araştırma görevlileri yoğun bir şekilde mesleklerini güvende hissetmediklerini ifade etmişlerdir. Devletin bunu sağlayacağına yönelik inançları ise oldukça zayıftır.

50/d kadrosunun bilimsel faaliyetler konusunda rekabeti artırıcı ve bireylerin performansını artırıcı bir yanı olduğu yaygın bir görüştür. Elde edilen veriler bu durumun kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlileri açısından geçerli olmadığıdır. Özellikle doktora eğitiminin son döneminde bulunan araştırma görevlilerinin bilimsel faaliyetler yerine kadrolarını kaybettikten sonra nerelerde iş bulabileceklerine ilişkin arayışları dikkat çekmektedir. Öte yandan üniversitede açılacak olan bir kadro için rekabet yanlış bir biçimde kurgulanmaktadır. Daha güvenceli bir iş için yarışma bilimsel faaliyetlerin niceliğini artırıyor olsa da niteliğini düşürmekte, ayrıca ilişkileri zedeleyen bir etken olmaktadır.

İlişkiler meselesi, güvencesizliğin nesnel koşullarının herkes için tek ve eşit olmadığı koşullar bakımından üzerine gidilmesi gereken önemli bir konudur. Kurumsal yapı içerisindeki ilişkilerin kuruluş biçimi ve yürütülüşünün güvencesizliği hem özel hem de nesnel boyutuyla belirleyicisi olduğunu söylenebilir. Özellikle profesyonelliğin ve meslek ilişkisinin dışına çıkan, hami-yanışma ilişkisi gibi belirli türden bir ideolojik ortaklığın ya da çıkar birlikteliğinin ürünü olan kayırmacılık ve suiistimal ilişkisinin ortaya çıktığı ve güvencesizlik meselesini herkesin eşit olduğu koşullardan çıkardığı görülmektedir. Bu güvencesizlik sorununu ağırlaştıran meselelerden biridir. Bunlar belirli bir işte yetiştirme konusunda bilim insanı yetiştirme politikalarında rasyonel bir

planlamayı zorlaştıran durumlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla bilim insanı yetiştirme politikası bakımından rasyonel bir düzenlemeyi engelleyen unsurların üzerine gidilmesi gerekmektedir. Türkiye’de yıllardır adam kayırmacılığın ideolojik eksen, sınıf kökeni, çıkar ilişkisi ya da başka bir çıkar ilişkisi ağına mensup olma gibi değişik odakları bulunmaktadır. Elde edilen verilerde de bu durumun mevcut olduğu görülmektedir. Bunun yanında oluşturulan ilişkiler çerçevesinde referans olma ve kayırma arasındaki sınırların çizilememiş olması da objektif bir bakışı gerektiren şeylerden biridir. Bu sözcüklerin neredeyse anlamdaş olarak kullanılması bile durumun vahametini göstermektedir. Akademiye personel seçme ve vasıf kazandırma işleminde düzenin peşinen bir kayırmacılık ilişkisine kaydığı her noktada güvencesizliğin biri için daha yoğun ve gerilimli olduğu sonucun ortaya çıkması kaçınılmazdır. Bu durum ister istemez güvencesizliği tetikleyen ve güvencesiz çalışmayı yasal bir mecburiyet haline getiren bir düzene işaret ediyor gibi görünmektedir.

Öte yandan bir ideolojik ortaklık, çıkar ilişkisi ya da başka türden paylaşımların olduğu ve daha korunaklı bir alan olarak tarif edilebilen ilişki ağına girmek istememe ya da dahil edilmemenin ortaya çıkardığı bezdirme ve yıldırmaya yönelik davranışlara karşı herhangi bir yasal düzenlemenin olmaması da güvencesizliğin yarattığı gerilimi artıran bir etkidir. Bu durumun araştırma görevlilerinde özellikle kadrosunun yenilenmesi, uzatılması ya da 33/a’ya devredilmesi konusunda görüş istenilecek akademik ve idari anlamda güçlü figürlere yakın durma gereksinimi doğurmaktadır. Bu figürlerden biriyle ters düşmek ise işini kaybetme durumuyla sonuçlanabilmektedir. Gelecekte öğretim üyesi olacak kişilerin yetiştirilmesinde araya giren bu ve buna benzer irrasyonel unsurlar çözülebileceği ya da ilk aşamada tespit edilebileceği bir düşünüş biçimine geçilmeden mevcut durumda 50/d kadrosunda bulunan herkesin 33/a kadrosuna geçirilmesi de sorunun çözümünü sağlamayacaktır. Bu sadece mevcut sistemde güvencesizliğin yarattığı sorunların gerilimini yaşayanlar ara bir çözüm olabilecektir.

Doktora eğitiminin akademik kariyere dahil kabul edilmesi, bilimsel faaliyetlerinin devlet tarafından desteklenmesi kendileriyle mülakat yapılan bireylerin politika üretilmesi bakımından önemli tekliflerinden biridir. Yüksek lisans eğitimi lisans eğitiminden sonra uzmanlaşma işlevini yerine getiren ve istihdam piyasasında bireyin emeğinin değerini iktisaden artıran bir özelliğe sahiptir. Ancak doktora eğitimi

kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinin akademik faaliyet gösterdiği on dört farklı bölüm açısından kadrosunu kaybetmiş ve alanına yönelik bir iş arayan birisine yüksek lisans eğitiminden fazla bir avantaj sağlamamaktadır. Hatta işverenlerin aynı dönemde lisans derecesi almış, biri en az altı yıl süreyle akademik faaliyete devam etmiş, diğeri ise piyasa koşullarında tecrübe kazanmış iki kişiden ikincisini seçmeleri öngörülebilir bir durumdur. Öte yandan, doktora eğitilmiş birinin kendi uzmanlığından kaynaklı olarak o alanın tamamına ilişkin yeterli etkinliği sağlayamaması da akademik kadrosunu kaybettikten sonra yeni bir iş bulmasına engel oluşturmaktadır. Her ne kadar bazı alanlar için alternatif istihdam seçenekleri fazla olsa da doktora eğitiminden sonra bilhassa özel sektörde çalışmak doktora eğitimi almış birini ürkütmektedir. Bu durum da aslında uzun yıllar lisansüstü eğitimle emeğine vasıf kazandırma çabası gösteren birinin emeğinin kaybolması tehlikesini yaratmaktadır.

Elde edilen verilerin kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinin gözünden inşa olmasıyla, güvencesizliğin öznel boyutunun ortaya çıkardığı stresi ve gerilimi nasıl inşa ettikleri, tecrübe ettikleri ve onunla nasıl mücadele ettikleri, içinde bulundukları nesnel koşulları ifade edişlerine, anlamlandırmalarına ve değerlendirmelerine kıyasla daha kusursuz görünmektedir. İçinde bulundukları nesnel duruma ilişkin kendilerinin atladıkları, dikkate almadıkları ya da ihmal ettikleri başka türden sorunlar da olduğu ifade edilmelidir. Burada bireylerin kendi konumlarını okuma biçimlerinin içinde yoğun bir biçimde sınıf, statü, ideoloji gibi unsurların eklemeleştiği görülmektedir. Bu unsurların kimi bireyler açısından yardım edici olabiliyorken bazıları için de kısıtlayıcı bir duruma sebep olmaktadır. Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinin güvencesizliği öznel boyutta algılamalarında dolaylı sınıf konumlarının etkisi önemlidir. Ayrıntılı olarak sorgulanması gereken bir unsur olsa da çalışma yaşamında güvencesiz bir biçimde çalışan kişilerin hissettikleri gerilimin ve stresin yoğunluğunu etkilediğini ifade ettikleri sosyal destek algısı genellikle ailelerine ilişkindir. Bireylerin aileleri aracılığıyla dahil oldukları dolaylı sınıf konumları güvencesizliği etkilemektedir. Öte yandan bireyin bir üniversitede çalışma ya da bir şehirde yaşama tercihini etkileyebilen bir ideoloji ya da görüş, çalışmak istediği bir kurumda da ona yönelen bir tehdit olarak güvencesizliği olabilmektedir. Böyle karmaşık bir niteliğe sahip olan güvencesizlik kavramına yalnızca aktörün ya da yalnızca kurumun gözünden bakmak sorunu kendi başına tarif etmeye yaramayan eksik bir yaklaşımdır.

KAYNAKÇA

- Akçay, E. (2014, Ekim, 23). 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi. 2017/997. <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/2/2-2416>. (Son Erişim Tarihi: 13.11.2014).
- Akyiğit, E. (2007). *İş Güvencesi (İşe İade)*. Ankara: Seçkin.
- Beck, U. (1998). *Democracy Without Enemies*. Cambridge: Polity.
- Beck, U. (2011). *Risk Toplumu: Başka Bir Modernliğe Doğru*. İstanbul: İthaki.
- Bora, T., Bora, A., Erdoğan, N., Üstün, İ. (2012). *Boşuna mı Okuduk? Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği*. İstanbul: İletişim.
- Burgard, S. A., Brand, J., House, J. S. (2009). “Perceived Job Insecurity and Worker Health in the United States”. *Social Science and Medicine*, vol.69 içinde (s. 777-785). <http://midus.wisc.edu/findings/pdfs/701.pdf>.
- Castells, M. (2005). *Ağ Toplumunun Yükselişi-Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür*. Cilt:1. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Centel, T. (2013). *İş Güvencesi*. İstanbul: Legal.
- De Witte H. (1999). “Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration for Some Unresolved Issues”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.8 içinde (s.155-177). <http://dx.doi.org/10.1080/135943299398302>.
- Devlet Memurları Kanunu (657 Sayılı Kanun), Resmi Gazete: 23.07.1965, 12056.
- De Witte H., Naswall K. (2003). “Objective vs Subjective Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries”, *Economic and Industrial Democracy*, Vol.24 içinde (s. 149-188). doi: 10.1177/0143831X03024002002.

- Doğan, R. (2014, Kasım 13). İtü'den Sonra Ytü de Asistan Kıyımına Başladı. *İlerihaber*.<http://ilerihaber.org/ituden-sonra-ytu-de-asistan-kiyimina-basladi/5139/>
- Düll, N. (2003, June 26-28). Is Precarious Employment Shaping European Labour Markets? Assessing and Accounting for Precarious Employment in Five European Countries. *15th Annual Meeting of the Society of Advanced Economics in Aix-en Provence*. <http://www.economix.org/pdf/ECONOMIX-SASE-duell-nicola.pdf>.
- Eğitim-Sen Yükseköğretim Bürosu (2013). *Akademisyenlik Değil Angarya Sekreterlik, Bilim Fidanlığı Değil, Amirin İçini İsteddiği Gibi Doldurduğu Bir Büyük Boşluk*. Araştırma Görevlileri Araştırması, Ankara.
- Erikson, K., Goldthorpe, J.H. (1992). *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Clarendon.
- Ertürk, M. (2013). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta.
- Ferrie, J.E., Shipley, M.J., Marmot, M.G., Stansfeld, S.A., Smith, G.D. (2001). An Uncertain Future: The Health Effects of Threats to Employment Security in White-Collar Men and Women. *American Journal of Public Health*, Vol.88, (s.1030-1036). <http://ajph.aphapublications.org/doi/pdf/10.2105/AJPH.88.7.1030>. (Erişim Tarihi: 16.12.2013).
- Frese, M. (1985). Stress at Work and Psychosomatic Complaints: A Causal Interpretation. *Journal of Applied Psychology*, vol. 70(2), (s. 314-328). <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.70.2.314>.
- Fulcher, J., Scott, J. (2011). *Sociology*. Oxford: Oxford University.
- Giddens, A. (2006). *Sosyoloji*. Cemal Güzel (Haz.). Ankara: Ayraç.
- Goldthorpe, J. (2000). *On Sociology: Numbers, Narratives and the Integration of Research and Theory*. Oxford: Oxford University.
- Gorz, A. (2001). *Yaşadığımız Sefalet: Kurtuluş Çareleri*. Nilgün Tural (Çev.). İstanbul: Ayrıntı.

- Göztepe, Ö. (2012). Yeni Dönemin Satırbaşları. Özay Göztepe (Ed.), *Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak* içinde (s. 15-60). Ankara: Notabene.
- Greenhalg, L., Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, vol.9, no.3. <http://www.jstor.org/stable/258284>
- Güçlü, A. (2014, Kasım 4). Çağın Belası: İşsizlik. *Eğitim Ajansı*. <http://www.egitimajansi.com/haber/cagin-belasi-issizlik-haberi-34042h.html>.
- Hangi Bölümde Ne Kadar Üniversiteli İşsiz Var? (2014, 7 Mart). *Memurlar.net*. <http://www.memurlar.net/haber/459675/> (Son Erişim Tarihi: 18.11.2014).
- İş Kanunu (4857 Sayılı Kanun), Resmi Gazete: 10.6.2003, 25134.
- İŞKUR. (2013). *Türkiye İşgücü Piyasası Analizi*. 2013 I. Dönem. <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>.
- İTÜ'den Sonra YTÜ de Asistan Kıyımına Başladı. (2014, 13 Kasım). *İlerihaber*. <http://ilerihaber.org/ituden-sonra-ytu-de-asistan-kiyimina-basladi/5139/>.
- Jones, S. (1985). Depth Interviewing. R.Walker (Ed.). *Applied Qualitative Research*. Aldershot: Gower.
- Kinnunen,U., Mauno, S., Natti, J., Happonen, M. (1999). Perceived Job Insecurity: A Longitudinal Study Among Finish Employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol.8, (s. 243-260). doi: 10.1080/135943299398348.
- Klandermans, B., Vuuren, T. (1999). Job Insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.8(2), (s.145-153). doi: 10.1080/135943299398294.
- Koçak, D., M.G. Gezgüç. (2010, 2-5 Eylül). Araştırma Görevlilerinin İstihdamı: 50/D Üzerine Bir Araştırma. *Karaburun Bilim Kongresi*, İzmir.
- Kural, B. (2014, 20 Ekim). İşe İade Kararı Uygulanmayan Asistan Rektörlük Önünde Eylemde. *Bianet*. <http://www.bianet.org/bianet/emek/159293-ise-iade-karari-uygulanmayan-asistan-rektorluk-onunde-eylemde>.

- Kutlu, D. (2012). Türkiye İşgücü Piyasasında Güncel Gelişmeler ve Güvencesizleşme Örüntüleri. Özay Göztepe (Ed.), *Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak* içinde (s. 61-116). Ankara: Notabene.
- Küçük, F. (2007). Çalışanların İşe Güdülenmesinde Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Faktörlerinin Önemi: Belediye Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama. *Finans, Politik ve Ekonomik Yorumlar*, cilt:44, sayı:511, (s. 75-94).
- Lim, K.G.V., Loo, G.L. (2003). Effects of Parental Job Insecurity and Parenting Behaviours on Youth's Self-Efficacy and Work Attitudes. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol.63, (s.86-98). doi: 10.1016/S0001-8791(02)00020-9.
- Lisansüstü Öğrenim Görenlerden Öğretim Yardımcısı Kadrolarına Atanacakların Hak ve Yükümlülükleri ile Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinin Hakkında Yönetmelik. Resmi Gazete: 13.10.1984, 18544.
- Magdoff, F. ve Magdoff, H. (2004). Disposable Workers: Today's Reserve Army of Labor. *Monthly Review*, Vol.55, issue 11, (s.18-35). <http://monthlyreview.org/2004/04/01/disposable-workers-todays-reserve-army-of-labor/>.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper.
- Mc Gregor, S. (2008). Refah Devleti ve Neoliberalizm. *Neoliberalizm: Muhalif Bir Seçki*. Alfredo Saad-Filho, Deborah Johnston (Der.). Şeyda Başlı, Tuncel Öncel (Çev.). İstanbul: Yordam.
- Mitchell, V.F., Moudgill, P. (1976). Measurement of Maslows's need hierarchy. *Organizational Behaviour and Human Performance*, vol.16, (s.334-349). doi:10.1016/0030-5073(76)90020-9.
- Mohr, G.B. (2000). The Changing Significance of Different Stressors After the Announcement of Bankruptcy: A Longitudinal Investigation with Special Emphasis on Job Insecurity. *Journal of Organizational Behaviour* vol. 21, (s.337-359). doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(200005)21:3<337::AID-JOB18>3.0.CO;2-G
- Munck, R. (2003). *Emeğin Yeni, Dünyası: Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma*, Mahmut Tekçe (Çev.), İstanbul: Kitap Yayınevi.

- Oyan, O. (2012, Aralık 27). 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi.2012/713. <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/2/2-1112.pdf>.
- ÖGESEN 50/d Maddesi Geçiş Raporu. (2014, Kasım 12). <http://www.ogesen.org/ogesenden-50d-maddesi-gecis-raporu/>
- Özügurlu, S.B. (2012). Düzenleyici Devlet Modelinde İstihdam Rejimi: Güvencesizlik. Özey Göztepe (Ed.), *Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak* içinde (s.143-145). Ankara: Notabene.
- Punch, K. (2005). *Sosyal Araştırmalara Giriş: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar*. Dursun Bayrak, H. Bader Arslan, Zeynep Akyüz (Çev.). Ankara: Siyasal.
- Reynolds, J. (2001). Layoffs, Downsizing and Job Insecurity in times of Economic Prosperity. *Presented Paper at the 2011 of the American Sociological Association*.
- Rosenblatt, Z., Talmud, I., Ruvio, A. (1999). A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of Work and Organizational Behaviour*, vol.8, (s.197-217). doi: 10.1080/135943299398320.
- Roskies, E., Louis-Guerin, C., Fournier, C. (1993). Coping with Job Insecurity: How Does Personality Make a Difference? *Journal of Organizational Behaviour*, vol.14, (s.617-630). doi: 10.1002/job.4030140702.
- Rosovsky, H. (2011). *Üniversite: Bir Dekan Anlatıyor*. Ankara: Tübitak.
- Savul, G. (2008). *Güvencesiz İstihdam, Örgütsel Dönüşüm ve Çalışma Üzerine Etkileri*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, YÖK Ulusal Tez Merkezi, Tez no: 228333.
- Savul, G. (2012). Standart Dışının Standartlaştırılması: Güvencesiz İstihdam. Özey Göztepe (Ed.), *Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak* içinde (s.117-142). Ankara: Notabene.

- Schenk, C. (2006). Union Renewal and Precarious Employment: A Case Study of Hotel Workers. *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*. Leah F. Vosko, Quebec Mc Gill (Ed.). (s.335-352). Queen's University.
- Seçer, B. (2007). *Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği zerindeki Etkisi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İzmir, YK Ulusal Tez Merkezi Veritabanı, Tez no: 207717.
- Sennett, R. (2014). *Karakter Aşınması*. Barış Yıldırım (ev.). İstanbul: Ayrıntı.
- Standing, G. (2014). *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf*. Ergin Bulut (ev.). İstanbul: İletişim.
- Super, D.E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper.
- Sümer, N., Solak, N., Harma, M. (2013). *İşsiz Yaşam: İşsizliğine ve İş Güvencesizliğinin Birey ve Aile zerindeki Etkileri*. İstanbul: Koç Üniversitesi.
- Süzek, S. (2012). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta.
- Sverke, M. ,Hellgren,J., Naswall, K. (2006). Job Insecurity: A literature review. *SAL TSA, Joint Programme For Working Life Research In Europe, Report No:1*, Stockholm, Sweden. http://nile.lub.lu.se/arbarch/saltsa/2006/wlr2006_01.pdf.
- Temiz, H.E. (2004). EĞreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması. *alışma ve Toplum*, 2, (s.55-80).
- Tuncel, S. (2013, Mart 29). 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi. 2013/2973. <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/2/2-1420.pdf>.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2014, AĞustos). Nüfusun İşgücü Durumu. <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>
- Türkiye İstatistik Kurumu (2014, Kasım 17). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri AĞustos 2014. *TÜİK Haber Bülteni*. Tablo 3: EĞitim Durumuna Göre İşgücü Durumu. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16013>

- Türkiye İstatistik Kurumu (2014, Kasım 17). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri Ağustos 2014. *TÜİK Haber Bülteni*. Tablo-6: Kamu İstihdamına İlişkin Veriler <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16013>.
- Uyanık, Y. (1999). Dualist (İkili) İşgücü Piyasası Teorisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3,(s.1-8).
- Vance, R.J., Kuhnert K.W. (1988, August, 12-16). Job Insecurity and Employee Well-being. *Annual Meeting of American Psychological Association* (presented paper), Atlanta.
- Vatansever, A. (2013). Prekarya Geceleri: 21. Yüzyılda Geleceği Olmayan Beyaz Yakalıların Rüyası. *EUL Journal of Social Sciences*, Vol. IV:II, (s. 1-20).
- Vosko, L.F. (2010). *Managing the Margins: Gender, Citizenship and the International Regulation of Precarious Employment*, Oxford: Oxford University.
- Yılmaz, G. (2010). Güvencesizlik-Güvencelilik İkileminde İşçi Sağlığı. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, sayı:37, s.(2-8). <http://www.ttb.org.tr/MSG/dergi/37/37.pdf>
- YÖK. (2014, Kasım 11). *Öğretim Elemanları Dağılımı*. <http://www.yok.gov.tr/web/guest/ogretim-elemanlari-dagilimi>. (Son Erişim Tarihi: 11.11.2014).
- Yükseköğretim Kanunu (2547 Sayılı Kanun), Resmi Gazete: 6.11.1981, 17506.
- Yükseköğretim Personel Kanunu (2914 Sayılı Kanun), Resmi Gazete: 13.10.1983, 18190.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, sayı: 6(2), (s.291-306).
- Zeytinoğlu, I. U., Keser, A., Yılmaz, G., İnclmen, K., Özsoy, A., Uygur, D. (2012). Security in A Sea of Insecurity: Job Security and Intention to Stay Among Service Sector Employees in Turkey. *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 23 no:13, s. (2809-2823). <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2011.637067>.

EK 1: MÜLAKAT CETVELİ ÖRNEĞİ

Bölüm 1. Kendisiyle Görüşme Yapılan Bireyin Sosyo-Demografik Durumu

- 1.1. Cinsiyeti:
- 1.2. Yaşı:.....
- 1.3. Medeni Hali:
- 1.4. Çalıştığı Üniversite ve Bölümü:
- 1.5. Üniversitede 2547 sayılı kanunun hangi maddesine göre istihdam edildiği:

Bölüm 2. Akademik Kariyer Geçmişinin Hikayesi

- 2.1. Kaç yıldır araştırma görevlisi olarak çalışıyorsunuz?
- 2.2. Akademik kariyer yapmaya nasıl ve niçin karar verdiniz?
- 2.3. Eğer akademik kariyer yapmayacak olsaydınız çalışma yaşamınız nasıl şekillenirdi, ne iş yapabiliirdiniz?
- 2.4. Halen akademik çalışmalarınızda hangi aşamadasınız ve kendiniz için üniversitede kalmak ya da ayrılmak bakımından nasıl bir gelecek öngörüyorsunuz? Neden?

Bölüm 3. Kendi Deneyimleri Dahilinde (50/d maddesine göre istihdam edilen birisi olarak) Akademide Çalışmanın Anlamı ve Mahiyeti

- 3.1. Kendi deneyimleriniz dahilinde üniversitede 50/d’li bir araştırma görevlisi olarak çalışmak nasıl bir durum? 50/d’li araştırma görevlisi olmak bir güvencesiz çalışma durumu mu? Bu durum duygularınızı, gelecek öngörünüzü, kaygılarınızı, beklentilerinizi, umutlarınızı nasıl şekillendiriyor?
- 3.2. Sizin çalışma deneyiminiz dikkate alındığında, araştırma görevlilerinin üniversite yönetimi, hocalar ve diğer araştırma görevlileriyle ilişkiniz bakımından ilişkilerin mahiyetini, hakların, sorumlulukların, iş yükünün düzenlenmesi, maddi ya da manevi sömürü, tahakküm ve sömürü ilişkileri nasıl işlemektedir? Söz konusu kişilerin talepleri kişiye göre değişiklik gösteriyor mu? Yukarıda sözü edilen unsurlar bakımından bu işleyiş hakkaniyete uyuyor mu?

3.2.1. Araştırma görevlilerinin genel olarak hocalarla/danışmanlarla ilişki kuruluş biçimleri nasıldır? Sizin hocalarla/danışmanınızla ilişki kuruluş biçiminiz nasıldır?

3.2.2. Hocaların/danışmanların araştırma görevlileri üzerinde himaye edici tavırları olduğunu düşünüyor musunuz? Akademide bir kuzucuk düzeni³⁵ olduğundan söz edebilir miyiz?

3.2.3. Akademide ilerleyebilmek adına (hocanın/danışmanın gündelik/akademik işlerini yapmaktan başlayıp, onlar adına cinsel, toplumsal ve fizik emek sağlamaya kadar ulaşan) yapılan her şeyin mubah olduğuna dair bir görüş var. Siz bu konuda ne düşünüyorsunuz? Böyle bir tecrübeniz/tanıklığınız var mı?

3.2.4. Akademik çalışmalarınızda kaynaklara erişme/alan deneyimi yaşama bakımından sıkıntı yaşadığınız oluyor mu? Bu türden sıkıntıları aşmada fikir danışmak ya da tartışmak da dahil olmak üzere bir hocanızın desteğini alıyor musunuz?

3.2.5. Akademide hem bilimsel hem de idari anlamda güçlü kişilerle birlikte hareket etmek önemli midir?

3.2.6. Kurumsal örgütlenme içerisinde araştırma görevlileriyle ilişki kuruluş biçiminiz nasıl? Herhangi bir rekabet söz konusu mu?

3.2.7. 50/d kadrosunun geçici bir kadro olmasının bilimsel araştırmalar yapmak için uygun olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?

3.2.8. Bazı üniversiteler 50/d kadrosundaki araştırma görevlilerini 33/a kadrosu kapsamına geçirebilmek için belirli kriterler yayınlıyorlar. Bunun hakkında ne düşünüyorsunuz?

3.2.9. Araştırma görevliliğinde 50/d ve 33/a ayrımının nereden kaynaklandığını düşünüyorsunuz? Bu hakkaniyete uygun bir ayrım mı? Bu ayrımın giderilmesi bakımından herhangi bir çözüm öneriniz var mı?

³⁵ Kuzucuk düzeni genellikle askerlik ilişkilerinde kullanılan, daha deneyimli bir askerin ya da komutanın askerlikte çaylak olarak tabir edilen deneyimsiz askerleri kendi himayesine alması, tecrübelerini aktararak koruyucu bir rol üstlenmesi durumunu ifade eden bir terimdir. Kuzucuk düzeninde daha üst seviyede/rütbede/statüde yer alan kişi diğerlerini dizi dibinde yetiştirerek hem rakiplere/tehlikelere karşı korumakta hem de örgüt içerisinde nasıl hareket edeceğine dair bir strateji kazandırmaktadır.

3.3. Kariyer planlaması yapabilmek adına hocalarla maddi gelir elde edilebilen projeler de dahil olmak üzere iş yaptığınız oluyor mu? (Ameliyatına katılmak, bilirkişilik dosyasını incelemek, ücretini alarak dersine girmek gibi.)

3.4. Günlük yaşamınızı düzenlemek bakımından güvencesiz/eğreti çalışan bir asistan olmanın aile hayatınızı düzenlemede, evlenmede, yatırım yapmadaki etkileri nelerdir? Bugüne kadar bu konularda neleri yapmayı göze aldınız ya da hangilerini güvencesiz olmanızdan ötürü ertelediniz? Bu eylemler sizin ebeveynlerinizle, eşinizle ve (varsa) çocuklarınızla ilişkilerinizi nasıl etkiledi ve etkilemeye devam ediyor?

3.5. Kendinizi yaptığınız işten kaynaklı yetersiz hissettiğiniz oluyor mu? Güvencesiz/eğreti çalışma durumunuz sizce bir stres kaynağı mı? Psikolojik ya da fiziksel sağlığınıza etkisi olduğunu düşünüyor musunuz?

3.6. Güvencesiz/eğreti çalışma durumunuzun ortaya çıkardığı başka problemler var mı? Tüm bu problemlerin üstesinden gelebildiğinizi düşünüyor musunuz? Nasıl?

Bölüm 4. Doktora Sonrası Gelecek Öngörüsü ve Planlaması

4.1. Akademiden ayrılmak kişisel kariyer ve toplumsal onur bakımından bir kazanç mıdır yoksa kayıp mı?

4.2. Doktora çalışmanızı tamamladıktan sonra halen çalışmakta olduğunuz üniversitede ve bölümde kalarak akademik çalışmalarınıza devam etme imkanınız var mı? Bunun için neler yaptınız ya da yapmanız gerekiyor?

4.3. Çalıştığınız üniversite dışında başka bir üniversitede (örn.taşrada yeni kurulan/akademik çalışmalar bakımından imkânları kısıtlı bir üniversitede) çalışmak ister misiniz? Neden?

4.3.1. Şuan çalıştığınız üniversite iş güvencesini ikame edecek ne gibi fırsatları size sunuyor?

4.3.2. İşinizi kaybetmeye ilişkin herhangi bir tehdit hissediyor musunuz? Nasıl?

4.3.3. Doktora çalışmanızı tamamlamanız ya da başarısız olmanız halinde kadronuzla ilişkinizin kesileceğinin bilincinde olarak kariyer planlamanızla ilgili neler

yapıyorsunuz? İş bulmak adına ne gibi girişimlerde bulunuyorsunuz ve bu girişimleriniz nasıl sonuçlanıyor?

4.4. Alanınızda doktora derecesi almış/alacak biri olarak sizin için üniversitede mi yoksa üniversite dışında bir yerde çalışmak mı daha avantajlıdır? Neden?