

3eT.C.

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ (YÖNETİM BİLİMLERİ)
ANABİLİM DALI**

**KAMU EMEK SÜRECİNİN KAPİTALİST META ÜRETİM NİTELİĞİ
KAZANMASI: AKADEMİK EMEK SÜRECİ ÖRNEĞİ**

Doktora Tezi

Emine YÖNDEN PEHLİVAN

Ankara-2016

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ (YÖNETİM BİLİMLERİ)
ANABİLİM DALI

KAMU EMEK SÜRECİNİN KAPİTALİST META ÜRETİM NİTELİĞİ
KAZANMASI: AKADEMİK EMEK SÜRECİ ÖRNEĞİ

Doktora Tezi

Emine YÖNDEN PEHLİVAN

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. ONUR ENDER ASLAN

Ankara-2016

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ (YÖNETİM BİLİMLERİ)
ANABİLİM DALI

KAMU EMEK SÜRECİNİN KAPİTALİST META ÜRETİM NİTELİĞİ
KAZANMASI: AKADEMİK EMEK SÜRECİ ÖRNEĞİ

Doktora Tezi

Emine YÖNDEN PEHLİVAN

Bu çalışma Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Bilimsel Araştırma Projeleri Başkanlığı
tarafından 2014-SOB-D033 numaralı proje olarak desteklenmiştir.

Ankara-2016

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ (YÖNETİM BİLİMLERİ)
ANABİLİM DALI

Emine YÖNDEN PEHLİVAN

KAMU EMEK SÜRECİNİN KAPİTALİST META ÜRETİM NİTELİĞİ
KAZANMASI: AKADEMİK EMEK SÜRECİ ÖRNEĞİ

Doktora Tezi

Tez Danışmanı: Onur ENDER ASLAN

Tez Jürisi Üyeleri Adı ve Soyadı İmzası

Prof. Dr. Onur Ender Aslan

Prof. Dr. Metin Özgür

Prof. Dr. Ahmet Aksoy

Prof. Dr. Gökçe Yılmaz

Doç. Dr. Cagrı Özlü

Tez Sınavı Tarihi



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.(08/02/2018)

Emine Yönden Pehlivan



ÖNSÖZ

Yükseköğretim üretim ilişkileri ve akademik emek sürecini incelediğim bu tez çalışmada Kamu Personel Yönetimi alanındaki çalışmalarıyla önümüzü açan Tez Danışmanım Prof. Dr. Onur Ender Aslan'a ve tez yazım sürecinde benden yardımlarını esirgemeyen Prof. Dr. Ahmet Alpay Dikmen'e teşekkür ederim; ayrıca Leicester Üniversitesi'ndeki 6 aylık araştırmam süresince bana danışmanlık yapan ve kamu emek süreci konusundaki birikimlerinden yararlanmamı sağlayan Prof. Dr. Bob Carter'a teşekkür ederim. Son olarak da saha çalışmamın her aşamasında bana yardımcı olan eşim Övünç PEHLİVAN'a teşekkür ederim.



İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER	ii
TABLolar LİSTESİ	v
KISALTMALAR	vii
GİRİŞ	1
YÖNTEM.....	13

BİRİNCİ BÖLÜM KAMU EMEK SÜRECİ

1.1. KAMU HİZMETİ ÜRETİM SÜRECİNİN EMEK SÜRECİ KATEGORİLERİYLE DÜŞÜNÜLEBİLİRLİĞİ.....	35
1.1.1. Kamu hizmetinin kapitalist toplumdaki yeri	37
1.1.2. Yükseköğretim Hizmetinin Kapitalist Toplumdaki Yeri	39
1.1.3. Türkiye’de Üniversitelerin Gelişimi	45
1.2. KAMU HİZMETİ ÜRETİM SÜRECİ	49
1.2.1. Yükseköğretimde Üretim Nesnesi, Aracı ve Ürünü.....	51
1.2.2. Kamu Emek ve Sınıfsal Konumu.....	57
1.2.3. Akademik Emek ve Sınıfsal Konumu	81
1.3. KAMU EMEK SÜRECİNİN KAPİTALİST META ÜRETİM SÜRECİ NİTELİĞİ KAZANMASI.....	108
1.3.1. Kapitalist Toplumda Değerlenme İlişkisinden Bağımsız Olmanın Mümkünlüğü	109
1.3.2. Değerlenen Kamu Hizmeti	115

İKİNCİ BÖLÜM KAMU EMEĞİNİN ÜRETKEN EMEĞE DÖNÜŞÜMÜ

2.1. ARTIĞA EL KOYAN DEVLET GÖREVLİSİNDEN, SERMAYEYLE SATIN ALINAN KAMU EMEĞİNE	122
--	-----

2.1.1. Doğrudan Artığa El Koyan Devlet Görevlisinden Ücretli Emeğe Dönüşüm	124
2.1.2. Kamu Personelinin Sermaye Niteliği Taşımayan Devlet Bütçesinden Maaş Alması.....	135
2.1.2.1. Kamu Personeline Kadrosunun Karşılığı Olarak Maaş Ödenmesi	136
2.1.2.2. Kamu Personeline İşin Karşılığı Olarak Performans Ödemesi.....	139
2.1.3. Maaşın Sermaye Niteliği Taşıyan “Çeşitlendirilmiş Finansman”dan Ödenmesi	144
2.1.3.1. Üniversitelerde Döner Sermaye Bütçesinden Ödemeler.....	145
2.1.3.2. Teknokent, Sürekli Eğitim Merkezi ve Uzaktan Eğitim Merkezinde Dönen Paranın Niteliği	148
2.1.3.3. Yükseköğretimde Finansmanın Değişen Yüzü	155
2.2. ÖĞRETİM VE ARAŞTIRMA HİZMETİNİN FİYATLANDIRILMASI: HARÇTAN ÖĞRENİM ÜCRETİNE VE PİYASAYA SÜRÜLEN ARAŞTIRMA ÜRÜNLERİNE	159

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAMU EMEĞİNİN ÜRETİM ARACIYLA İLİŞKİSİ

3.1. KAMU EMEĞİ İLE ÜRETİM ARAÇLARI ARASINDAKİ BAĞ OLARAK İSTİHDAM BİÇİMİ	167
3.1.1. Kamu Hizmeti Üretim Araçlarına Ulaşımın “Padişah Lütfu” Olarak Tanımlanmasından “Hak” Olarak Tanımlanmasına	168
3.1.2. Sürekli Memurluktan Süreli Personele: Kadro Bağlarından Koparılma.....	184
3.2. ÜNİVERSİTELERDE ÜRETİM ARAÇLARI VE ÜRÜNÜZERİNDE MÜLKİYET VE KULLANIM HAKKI.....	193
3.2.1. Akademik İşin Yeni Biçimleriyle Mülksüzleşme	193
3.2.2. Öğrenci Yokluğu ve Bölümlerin Kaldırılmasıyla Mülksüzleşme.....	201

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
KAMU EMEĞİNİN GERÇEK DENETİM ALTINA
ALINMA SÜRECİ

4.1. KAMU EMEĞİNİN BİÇİMSEL DENETİM ALTINA ALINMA SÜRECİ...	212
4.1.1. İşbölümü ve Uzmanlaşmanın Gelişimi	213
4.1.2. Üniversitelerde Mesleki Denetim	216
4.2. KAMU EMEĞİNİN GERÇEK DENETİM ALTINA ALINMA SÜRECİ.....	221
4.2.1. Akademisyenlerin Karar Alma Mekanizmalarından Uzaklaşması: YÖK ve Güçlenen Rektörlük	226
4.2.2. Yükseköğretimde Yeni İş Tanımı	231
4.2.2.1. Ödüllerle İzlenen Kalite Süreci	234
4.2.2.2. Bologna Süreci ve Akreditasyon.....	242
4.2.2.3. Bilgi İşlem Teknolojileriyle Akademik Emek Sürecinin İzlenmesi	253
4.2.3. Akademik İşin Yeni Biçimleri	258
4.2.3.1. Uzaktan Eğitim ve Sertifika Programları	258
4.2.3.2. Akademik Araştırmanın Yeni Biçimi: Proje.....	265
4.2.3.3. Teknokentte Şirket Faaliyetleri	275
4.2.4. Akademisyenin Zaman ve Mekân Denetimi	278
4.2.4.1. Mesai Saati	279
4.2.4.2. İş yaşamının Yayılması	289
4.2.4.3. Akademisyenin Mobilizasyonu.....	292
SONUÇ	296
KAYNAKÇA	303
ÖZET.....	313
ABSTRACT	314
EKLER.....	315

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Ankara Üniversitesi, ODTÜ, Sakarya Üniversitesi ve Atatürk Üniversitesi öğretim elemanı sayısının kadro ve cinsiyete göre dağılımı	26
Tablo 2: Ankete katılan öğretim elemanlarının fakültelere göre dağılımı	27
Tablo 3: Ankara Üniversitesi, ODTÜ, Sakarya Üniversitesi ve Atatürk Üniversitesinde ankete katılan öğretim elemanlarının kadro ve cinsiyete göre dağılımı	30
Tablo 4: ODTÜ öğretim elemanları baba mesleğinin kadrolara göre dağılımı	87
Tablo 5: ODTÜ öğretim elemanlarının özel liseden mezun olma oranının kadrolara göre dağılımı	88
Tablo 6: Öğretim elemanları baba mesleğinin üniversitelere göre dağılımı	89
Tablo 7: Öğretim elemanlarının özel liseden mezun olma oranının üniversitelere göre dağılımı	91
Tablo 8: Öğretim elemanlarının metropol kökenli olup olmamasının üniversitelere göre dağılımı	92
Tablo 9: Öğretim elemanlarının çeşitli kuruluşlara üyelikleri	104
Tablo 10: Öğretim elemanlarının çeşitli kuruluşlara üyeliklerinin üniversitelere göre dağılımı	105
Tablo 11: Öğretim elemanlarının çeşitli kuruluşlara üyeliklerinin kadrolara göre dağılımı	106
Tablo 12: Sendika ve meslek örgütü üyeliklerinin alanlara göre dağılımı	107
Tablo 13: Çalıştığı üniversite ve lisans eğitimi aldığı üniversite aynı olan öğretim elemanlarının üniversitelerde kadrolara göre dağılımı	176
Tablo 14: Çalıştığı üniversite ve lisans eğitimi aldığı üniversite aynı olan öğretim elemanlarının üniversitelere göre dağılımı	177
Tablo 15: Lisans mezuniyeti ile akademisyenliğe başlama süresi arasında işsiz kalanların üniversitelere göre dağılımı	178
Tablo 16: Akademisyen olarak çalışmaya başlamadan önce başka bir işte çalışan ve çalışmayanların üniversitelere göre dağılımı	178
Tablo 17: Akademisyenlerin yüksek lisans tez konularını kendilerinin belirleme düzeyinin alanlara göre dağılımı	181

Tablo 18: Lisans düzeyindeki programlara yeni kayıt yaptıran öğrenci sayılarının alan ve yıllara göre değişimi	202
Tablo 19: Yıllara göre kurulan üniversite sayıları	204
Tablo 20: Lisansüstü programlara yeni kayıt yaptıran öğrenci sayılarının alan ve yıllara göre değişimi.....	206
Tablo 21: Öğretim elemanı kadro sayılarının alan ve yıllara göre değişimi.....	207
Tablo 22: Fakültede mesai saati uygulaması olup olmamasının üniversitelere göre dağılımı	280
Tablo 23: Fakültede mesai saati uygulamasının olup olmadığının kadrolara göre dağılımı	282
Tablo 24: Fakültede mesai saati olup olmamasının fakülterle göre farklılaşması .	283
Tablo 25: Fakültede mesai saati olup olmamasının alanlara göre farklılaşması.....	284
Tablo 26: Öğretim elemanlarının haftanın kaç günü fakültede bulunduklarının üniversitelere göre dağılımı	286
Tablo 27: Akademisyenlerin fakülteye geliş ve ayrılma saatlerinin üniversitelere göre dağılımı	286
Tablo 28: Akademisyenlerin akademik işlerini çeşitli alanlarda yapma ortalamalarının alanlara göre dağılımı	290

KISALTMALAR

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AHCI	Arts and Humanities Citation Index
AKTS	Avrupa Kredi Toplama ve Transfer Sistemi
ALES	Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı
Arş. Gör.	Araştırma Görevlisi
Atatürk Üni.	Atatürk Üniversitesi
AÜ	Ankara Üniversitesi
AR-GE	Araştırma Geliştirme
BAP	Bilimsel Araştırma Projeleri Başkanlığı
Bil.	Bilimleri
DMK	Devlet Memurları Kanunu
Doç.	Doçent
DTCF	Dil Tarih ve Coğrafya Fakültesi
ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System
EBS	Eğitim Öğretim Bilgi Sistemi
Ed.	Edebiyat
EFQM	European Foundation for Quality Management
Ens.	Enstitü
ENQA	European Association for Quality Assurance in Higher Education
Fak.	Fakülte
FEDEK	Fen, Edebiyat, Fen ve Edebiyat, Dil ve Tarih Coğrafya Fakülteleri Öğretim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Derneği
İİBF	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
KAL-DER	Türkiye Kalite Derneği
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
KİT	Kamu iktisadi teşebbüsleri
KOSGEP	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

MTA	Maden Tetkik Arama
MÜDEK	Mühendislik Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Derneği
Müh.	Mühendislik
MYK	Mesleki Yeterlilik Kurumu
ODTÜ	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
ÖSYM	Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
ÖYP	Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı
P-M-P	Para-Meta-Para
Prof.	Profesör
SABİS	Sakarya Üniversitesi Bilgi Sistemini
SANTEZ	Sanayi Tezleri
SAÜ	Sakarya Üniversitesi
SAÜDEK	Sakarya Üniversitesi Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Kurulu
SBF	Siyasal Bilgiler Fakültesi
SBYS	Stratejik Bilgi Yönetim Sistemini
SCI	Science Citation Index
SSCI	Social Science Citation Index
SEM	Sürekli Eğitim Merkezi
TEPAV	Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
TTO	Teknoloji Transfer Ofisi
TÜBİTAK	Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırmalar Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik urumu
TÜRKAK	Türkiye Kalite Kurumu
TYYÇ	Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi
UZEM	Uzaktan Eğitim Merkezi
Vet.	Veterinerlik
YDS	Yabancı Dil Sınavı
YÖK	Yükseköğretim Kurulu

GİRİŞ

Türkiye’de üniversitelerin içinde bulunduğu yükseköğretim hizmet alanı hızla büyümekte ve dönüşmektedir. 2016 itibariyle 117’si devlet, 76’sı vakıf üniversitesi olmak üzere toplam 193 üniversite vardır. 1996 rakamlarına baktığımızda ise üniversite sayısının 55 olduğunu görüyoruz. Yani üniversite sayısı son 20 yıl içinde % 230 artmıştır. Üniversitelerde öğretim elemanı sayısı ise 2014-2015 öğretim yılı itibariyle 148.903’tür. Bu rakamın 2012-2013 döneminde 127.441; 2010-2011 eğitim öğretim yılında ise 111.495 olduğunu görüyoruz. Görüldüğü gibi her yıl öğretim elemanı sayısı artış oranı artmaktadır. Bu rakamlara baktığımızda karşımıza büyüyen bir yükseköğretim hizmet alanı çıkmaktadır.

Türkiye’de yükseköğretim hizmeti üreten kurumlar üniversiteler, yüksek teknoloji enstitüleri ve bunların bünyesinde yer alan birimlerdir. Bu çalışmada kamu üniversiteleri ve altındaki birimlere odaklanmayı tercih ettim. Türkiye’de üniversiteler Darülfünunun kurulmasından bu yana birçok reform geçirmiştir. Özellikle de 1946 Üniversiteler Kanunu¹, 1981 Yükseköğretim Kurumunun(YÖK) kurulması² önemli köşe taşlarıdır. En son gelişme de 2000’den bu yana hayata geçen Bologna sürecidir. Bologna süreciyle bilgi, öğrenci ve akademisyen akışkan hale gelmekte, Avrupa işgücü pazarına kaliteli işgücü yetiştirilmesi amaçlanmaktadır.

Yeni üniversite modelinde Humboldt Üniversite modelinde yer alan eğitim ve araştırma hizmetlerinin yanına topluma hizmet de eklenmiştir. Üniversiteler stratejik planlarında beş süreç tanımlamaktadır. Bunlardan ilk üçü “eğitim ve öğretim”,

¹ RG, 18.06.1946, 6336.

²RG, 6.11.1981, 17506.

“araştırma ve geliştirme”, “uygulama ve toplumsal hizmet” ana süreçleridir. Topluma hizmet süreciyle üniversiteler üniversite-sanayi işbirliği, yerel ekonomi ve sorunlara duyarlılığın geliştirilmesi yönünde faaliyetler yürütmektedir. Bunların yanında paydaş olarak kabul edilen öğrenci, işveren ve yerel aktörlerin üniversite kararlarına katılabilmesi yönünde mekanizmalar geliştirilmektedir.

Bologna sürecinin, en önemli hedeflerinden birisi de kamu üniversitelerinin kendi kaynaklarını yaratır hale gelmesidir. Bu kapsamda üniversiteler çeşitlendirilmiş bir finansman sistemi oluşturmakta; “paydaş” ve “müşteri” olarak adlandırılan özel sektörden kaynak sağlamaktadır. Öğrenim ücretleri ve proje gelirleri dışındaki finansman kaynaklarından birisi de fikri mülkiyete ve patente dayalı gelirlerdir. Avrupa, ABD ve Çin’de fikri mülkiyet hakları önemli gelir kaynağıdır. Columbia Üniversitesinde üretilen patent ve lisanslardan elde edilen gelir yıllık bütçenin % 8’ini oluşturmaktadır. Bu gelir ise üniversite işleri için değil; gelir getirici başka yatırımlar için kullanılmaktadır (Kleinman, 2004: 32). Türkiye’de YÖK, strateji raporlarında bu tür gelişmelere yer vererek üniversiteleri buluşlarını ticarileştirmek için teşvik etmektedir (YÖK, 2007). Türkiye’de üniversiteler araştırma geliştirme (AR-GE) çalışmaları, sanayi tezleri (SAN-TEZ) projeleri, patent üretimi ve uzaktan eğitim, hizmet içi eğitim kursu, ikinci öğretim, yaz okulu ve sertifika programlarıyla kaynak yaratma yoluna gitmektedir. Bu kapsamda üniversitelere büyük oranda kaynak yaratan Uzaktan Eğitim Merkezi (UZEM) ve Sürekli Eğitim Merkezi (SEM) birimleri ve üniversite-sanayi işbirliğini sağlamak amacıyla Teknokent ve Bilgi Transfer Ofisi (TTO) birimleri kurulmaktadır.

Yukarıda bahsedilen gelişmelerin yanında üniversiteler toplam kalite yönetimi çalışmaları yürütmekte, stratejik planlamalarla yükseköğretim süreçlerini tekrar tanımlamakta, çeşitli bilgi sistemleri geliştirmekte ve kullanmaktadır. YÖK, “Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Yönetmeliğini” kabul etmiş; üniversitelerde “Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Kurulları” kurulmuştur. Kalite güvencesi kapsamında üniversiteler iç ve dış değerlendirmelerini yaptırmakta; fakülteler ulusal ve uluslararası kuruluşlarca akredite edilmektedir. Akreditasyon, Bologna sürecinin en önemli konularındandır. Akreditasyonla tüm Avrupa’da işverenin; yani dış paydaşların taleplerine uygun olarak ders müfredatları ve ölçme değerlendirme yöntemleri belirlenmektedir. Bologna sürecinde hazırlanan yeterlilik çerçevesiyle öğrenci ve işveren gibi tüm paydaşlar dersin sonunda öğrencinin “hangi yeterliliklere sahip olacaklarını; yani neleri bileceklerini, neleri uygulayabileceklerini, hangi sosyal, mesleki ve iletişim yetkinliklerine sahip olabileceklerini önceden” bilir hale gelmiştir (YÖK, 2010). “Avrupa Yükseköğretim Alanı” oluşturmak için geliştirilen Bologna süreci çerçevesinde 2005 yılında Bergen Bakanlar Toplantısı gerçekleşmiş ve bu toplantıda ulusal yeterlilik çerçevelerinin oluşturulması karara bağlanmıştır. Bu kapsamda YÖK, “Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesini” hazırlamış; bu çerçeveye uygun olarak da üniversitelerden programlarını revize etmelerini istemiştir.

Yukarıda bir kısmı bahsedilen gelişmeler göz önünde bulundurulduğunda üniversitelerde yükseköğretim hizmeti üretim ilişkilerinin dönüşmekte olduğu ortadadır. Aşağıda yükseköğretim hizmeti üretim ilişkilerini incelemekle birlikte, bu hizmeti üreten akademik personelin emek sürecinin ana hatları ve bu emek sürecinin değişimini ele alacağım.

Yükseköğretim, araştırma ve öğretim faaliyetleriyle hem teknoloji üretmekte; hem de işgücü yetiştirmektedir. Bu yüzden yükseköğretim hizmetini en başından bir üretim alanı olarak düşünerek yükseköğretimde yürütülen politikaları ele alacağım.

Akademik personeli kamu emeği çatısı altında incelemeyi tercih ettim. Akademisyen yükseköğretim hizmetinin insan unsurudur ancak bu unsurun kamu görevlisi içerisinde nasıl sınıflandırıldığı tartışmalıdır. Akademisyenler asker, hâkim ve savcılar gibi 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun³ (DMK) dışında özel kanunla düzenlenmiştir. Anayasa'nın 130. maddesi öğretim elemanlarının özlük haklarının yasa ile düzenleneceğini söyler. Anayasa Mahkemesi de Anayasa'daki bu maddeyi şöyle yorumlamıştır:

Anayasa'da üniversite bilimsel çalışmaların yapıldığı ve bilimin öğretildiği kurum olarak nitelendirilip bilimsel ve idari özerkliğe sahip kılınarak diğer kamu kurumlarından farklı değerlendirilmiş, öğretim üyelerine de kamu görevlisi olmakla birlikte genel sınıflandırma içinde ayrı bir yer verilerek kendilerine özgü önem ve değerle bir meslek sınıfı olduğu belirtilmiştir (AYM, T.16.7.2010, E. 2010/29, K. 2010/90).

Görüldüğü gibi akademik personel kamu görevlisi kategorisi altında memurdan ayrı bir meslek sınıfı olarak kabul edilmektedir. 657 sayılı DMK'nin 1. maddesi de öğretim elemanı ve yardımcılarını DMK'nin dışında tutar. DMK ilk yayımlandığında öğretim elemanlarını mali hükümler açısından DMK'ye tabi tutmuş ancak Ankara Üniversitesi 1965'te bunu düzenleyen ilgili maddenin iptali için

³ RG, 23.7.1965, 12056.

Anayasa Mahkemesine başvurmuştur. Üniversitenin iptal başvurusundaki gerekçesi şöyledir:

Yasanın... Bir genel istihdam politikası kurmak istediği ve genel esprisi idareyi... Bir bütün telâkki etmek ve personel politikasını merkezileştirmek olduğu anlaşılmaktadır. Hâlbuki... Anayasa, üniversitelerin öğretim üyeleri ve yardımcıları ile kendilerine has nitelikte ve önem ve değerde bir meslek sınıfını düşünmüş ve mesleği ana hatları ile düzenlemeyi öngörmüştür... Üniversite öğretim üyesi, görevinin niteliğini teşkil eden fikir serbestliğini, diğer memurların teşkil ettiği kitle içinde koruyamaz. Aksi takdirde bağımsızlığını kaybeder.

Anayasa Mahkemesi, bu gerekçeyi haklı bulmuş ve ilgili maddedeki ifadeyi iptal etmiştir (AYM, KN, 1966/3, RG,8.6.1966/12317). Böylece mali haklar açısından da akademik personel DMK'nin dışında tutulmuştur. Akademik personel,1973 tarihli, 1765 sayılı Üniversite Personel Kanunu'yla⁴,1983 tarihinde de 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunuyla düzenlenmiştir. Ayrıca 13.12.1983 tarihli 190 sayılı "Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin⁵" üçüncü maddesi, bu kararnamenin hükümlerinin öğretim elemanlarına uygulanamayacağını söyler. Akademisyenlerin kadroları 2.9.1983 tarihli, 78 sayılı "Yükseköğretim Kurumları Öğretim Elemanlarının Kadroları Hakkında KHK⁶" ile düzenlenmiştir.

Akademik personelin kamu görevlisi içerisindeki yerine işaret eden çalışmalar vardır. Sıddık Sami Onar akademik personeli devlet memurları, subaylar, hâkimler ve öğretmenler gibi "kendilerini tamamen hizmete bağlamış, hizmet, kadro

⁴RG, 08.07.1973, 14588.

⁵ RG, 14/12/1983, 18251.

⁶RG, 16/9/1983, 18167.

ve teşkilatıyla tamamen kaynaşmış, teşkilatı içinde kaybolmuş” ve kamu hizmetini tek bir meslek sayan, bütün ömürleri boyunca mesleklerini yürüten kişiler içerisinde değerlendirmiştir (Onar, 1966: 1067). Onar’a göre üniversite öğretim üyeleri devlet memurlarıdır (s.1122). Onar, böyle düşünse de öğretim üyelerini DMK kapsamına alan DMK tasarısındaki ilgili maddeyi ve üniversite öğretim üye ve yardımcılarını mali hükümler açısından DMK içine alan yasanın ilk halindeki maddeyi Anayasa’nın 120. maddesine aykırı bulmuştur. Akademik personelin ayrı bir kanunla düzenlenmesinden dolayı öğretim üyesi ve yardımcılar “devlet memurları dışında ayrı bir kariyer olan akademik kariyer mensupları korporasyonunun teşkilatına tabi, istisnai bir durum teşkil etmektedir” (s. 1128). Yani akademisyen çatı kavram olarak memurluk içerisinde yer alsa da 1966 sonrasında ayrı yasa ile düzenlenerek memurluk kariyerinden ayrılmış olur. Akademik personeli memur çatı kavramı içerisinde ele alan isimlerden bir tanesi de Onur Ender Aslan’dır. Buna göre akademisyen çatı kavram olarak memur kategorisinin altında yer alır. Memur çatı kavramının altında da DMK’ye bağlı memur ve “diğer memurlar” dediği Anayasa’nın 128. maddesinin diğer kamu görevlileri olarak işaret ettiği hâkim ve savcılar, askerî personel ve akademik personel⁷ yer almaktadır. Aslan’ın diğer kamu görevlilerini memur çatı kavramının altında ele almasının sebebi bunların da memurlar gibi statü hukukuna bağlı olarak istihdam edilmeleridir (Aslan, 2012: 4). Statü hukukuna bağlı olmalarının göstergesi tüm özlük işlerinin yasa ile düzenleniyor olması ve atamayla görevlerine gelmeleridir. Anayasa Mahkemesinin 1988’de verdiği kararda olduğu gibi atama şart işlemidir ve “işlemin konusunu, objektif hukuk

⁷İdari personel, akademik personel, askeri personel ve adli personelin karşılaştırmalı incelemesi için bknz: İpek Özkal Sayan, (2009), “Türkiye’de Kamu Personeli Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, DOI: 10.1501/SBFder_0000002085, C. 64, s. 1, s. 201-245.

kuralları düzenlediği için tarafların iradesinin belirleme yetkisi yoktur. Memur ve diğer kamu görevlileri” yani akademik personel atamayla önceden saptanan, var olan ve doğmuş bir statüye atanmış olur (Aslan, 2012: 6). Ayrıca bunlar, kamu tüzel kişiliği olan üniversitelerde genel idare esaslarına göre, asli ve sürekli hizmetler yürütmektedir. Onar’a göre memur sadece kamu hizmeti yerine getirmez aynı zamanda daimi bir hizmet kadrosuna dâhil olur ve bu kadronun karşılığı olan maaş alır (Onar, 1966: 1080). Akademik personel içindeki profesör ve doçentler daimi bir hizmet kadrosuna sürekli dâhil olur ancak yardımcı doçent ve diğer öğretim elemanları 1981’den bu yana daimi bir hizmet kadrosuna geçici olarak dâhil olmaktadır. Kadroya belli süreliğine atanmakta ve o sürenin sonunda sözleşmeleri yenilenmediği takdirde görevle ilişkileri kesilmektedir. Bu sözleşme, yeni hukuki durum yaratmaz ve şart işlem niteliğindedir ancak öğretim elemanları sürekli hizmete geçici olarak atanmış olmaktadır. Bu, akademik personelin bağlı olduğu statü rejiminde erime yaratmıştır.

Türkiye’de üniversiteler 1980’e kadar devlet üniversitesi olarak örgütlenmiş,⁸ 1980 sonrası ise devlet üniversitelerinin yanında vakıf üniversiteleri de kurulmuştur. Son yıllarda vakıf üniversitelerinin sayısı artmaktadır ancak çalışmada kamu emek süreci üzerine yoğunlaştığım için özel üniversiteleri çalışmaya dâhil etmedim.

Akademik personel bir kamu görevlisi olarak kamu emek sürecinin emek unsurudur. Bu yüzden öncelikle kamu emek sürecini tanımlayarak sürecin öğelerini analiz edecek ve kamu emek sürecinde meydana gelen dönüşümleri ele alacağım. Tezin birinci bölümünde ilk olarak kamu hizmeti alanının emek süreci kategorileriyle düşünülebilirliği üzerine tartışma yürüteceğim. Çünkü kamu emek

⁸1974’te özel üniversite deneyimi yaşanmış ancak AYM kararıyla iptal edilmiştir.

sürecini özel sektörden ayrı olarak ele almamız gerekmektedir. Weber'in betimlediği kamu yönetimi, Fordist üretim biçiminin hâkim olduğu döneme denk gelse de kamu emek süreci öğelerinin ve ilişkilerinin niteliği özel sektördekinden farklılaşır.

Kapitalist toplum içinde ya da kapitalist toplumlar arasında emek süreci farklılaşır⁹ (Burawoy, 2015: 109). Kamu hizmeti üretim ilişkileri ve kamu emek süreci özel sektörden farklılaştığı gibi kendi içinde sektöre göre de farklılaşır, ancak tezde bu farklılaşmayı derinlemesine analiz etmem mümkün olmadı; çünkü farklılaşmayı analiz etmek karşılaştırma gerektirir oysa çalışmada yükseköğretim dışındaki bir sektöre eğilmiyorum. Bu, tezin sınırlılıklarından ilkinin oluşturmaktadır.

Tezin birinci bölümünde ikinci olarak kamu hizmeti üretim ilişkilerinin örgütlenme tarzında meydana gelen değişim ve örgütlenmenin kapitalist meta üretim süreci niteliği kazanması hakkında değerlendirme yapacağım. Kapitalizmin her döneminde kamu hizmeti üretim ilişkileri ve kamu emek sürecinin özellikleri değişmektedir. Çalışmada bu değişimin izini süreceğim ve kamu hizmetleri üretim ilişkilerinin belli bir dönemde meta üretim süreci niteliği taşıdığını; ancak bunun kapitalist nitelikli bir meta üretim süreci olmadığını; kamu hizmetinin belli bir dönemde artı değer içeren meta niteliği taşımaya başladığını ve değerlendirildiğini iddia edeceğim. Kamu hizmetinin değerlendirilmesi demek kamu hizmeti üretim ilişkilerinin kapitalist bir form kazanması, kamu emek sürecinin kapitalist emek sürecine dönüşmesi demektir. Kapitalist üretim ilişkileri geliştikçe sadece ürün değil, emek

⁹ Burawoy farklılaşma yanında benzerliğe de vurgu yapar. Buna göre aynı emek süreci farklı üretim tarzlarında da görülebilir. Sosyalist toplumlarda görülen emek süreci ile kapitalist ülkelerde görülen emek süreci benzerdir. Burawoy sosyalist ülkelerde benzer emek sürecinin hangi ilişki ve mekanizmalarla geliştiğini açıklar (Burawoy, 2015: 25, 27). Plan fetişizmi sosyalist toplumda üretilen ile ihtiyaç duyulanı ayırıştırır. Planlama ile üretimin sürekli değişmesiyle emek süreci sürekli yeniden örgütlenir (s. 209, 213).

sürecinin tüm ögeleri, yani üretim araçlarından, emek gücüne, ürününe kadar tüm ögeler meta olarak üretim sürecine girmeye başlar (Marx, 2011: 825). Kamu emek süreci kapitalist bir sürece dönüştükçe, kamu hizmeti, kamu emeği ve üretim araçları metalaşmaktadır.

Kamu hizmetinin kapitalist metaya dönüşümü ve kamu hizmeti üretim ilişkilerinin kapitalist meta üretim süreci niteliği kazanmasıyla eş anlı olarak kamu emeği de proleterleşmektedir. Tezin diğer üç bölümünde kamu emeğinin ve akademik emeğin proleterleşme sürecini ve akademik emek sürecindeki gelişmeleri ele alacağım.

Günümüzde kamu emeği proleterleşme eğilimindedir. Proleterleşme eğiliminin birinci göstergesi kamu emeğinin üretken emeğe dönüşmesidir. Tezin ikinci bölümünde ele alacağım konu budur. Bunu yaparken emeğin ürününün niteliği ile emeğin sınıfsal konumu arasında bağ olduğunu kabul etmiş oluyorum. Kamu emeğinin üretken emeğe dönüşümü tarihsel olarak üç aşamada incelenebilir. İkinci bölümün altında bu aşamaları ele alacağım. İlk olarak kapitalizmin gelişimiyle devlet görevlisinin ücretli emeğe dönüşümünü ele alacağım. Kapitalizmin gelişimiyle birlikte Osmanlı Devleti'nde 19. yüzyılda devlet görevlisi ücretli emeğe dönüşmüştür. Ücretli emek olmakla üretken emek olmak arasında bir mesafe vardır. Bu mesafenin kapanması öyküsüne ise ikinci bölümün altında ayrı bir başlıkta yer vereceğim. Kapitalizmin ilk yıllarında ücretli emeğin maaşı vergilerle finanse edilen, sermaye niteliği taşımayan devlet bütçesinden ödenirdi. Emeğin üretken emeğe dönüşmesi için her şeyden önce emeği satın alan paranın sermaye niteliği taşıyan bir para olması ve üretim araçlarının sermaye niteliğinde olması lazım. Bütçe

sistemindeki değişimler, döner sermaye uygulamaları vs. ile kamu hizmet üretiminde dönen para giderek Para-Meta-Para (P-M-P') döngüsündeki sermayeye dönüşmektedir. Bu dönüşüm sürecini ikinci başlık altında inceleyeceğim. Kamu emeğinin üretken emeğe dönüşmesindeki önemli değişkenlerden biri de emeğin ürününün kapitalist meta olarak satılmasıdır. Bu kapsamda hizmetin fiyatlandırılmasını bir değişken olarak inceliyor ve üniversitelerde fiyatlandırılan uzaktan eğitim ve sertifika programlarını; patent, fikri mülkiyet ve üniversite sanayi işbirliği kapsamında yürütölen projeleri gösterge olarak ele alıyorum.

Tezin üçüncü bölümünde kamu emeğinin mülksüzleşme sürecini ele alacağım. Kamu emeğinin proleterleşmesinde önemli değişkenlerden birisi de mülksüzleşmedir. Günümüzde ücretli kamu emeği üretim süreci içerisinde tekrar mülksüzleşmektedir. Kamu emeğinin ücretli emek olarak çalışması tek başına proleter olması için yeterli değildir. Bunun izlenmesi için kamuda farklı değişkenlerin ele alınması gerekir. Bunu yaparken kamu personelinin istihdam biçimini sınıf analizinde bir değişken olarak ele alıyorum; ancak istihdam biçimini Weberyen bir sınıf analizindeki kategori gibi ele almıyorum. Weberyen yaklaşım, sınıf ilişkilerini ortak yaşam fırsatları etrafında tartıştığı için istihdam biçimleri sınıf analizinde önemli bir yer tutar. Bu incelemede ise istihdam biçimlerini emeğin üretim aracıyla ilişkisi bağlamında bir değişken olarak ele alacağım. Kamu hizmetinde emeğin hizmetle, üretim aracıyla bağını oluşturan şeylerden birisi istihdam biçimidir. Memurlukta kadroya, diğer istihdam biçimlerinde hizmete giriş koşulları ve hizmetten ayrılma şartları aslında personelin üretim aracıyla bağını oluşturur. Üçüncü bölümde istihdam biçimindeki farklılaşmalarla bunun nasıl ilişkili olduğunu inceleyeceğim ve tarihsel olarak gelişen istihdam biçimlerini akademik

emek özelinde ele alacağım.

Yükseköğretim ve bilim işinde emek bilgiye, araçlara, öğrenciye ancak yükseköğretim kurumunda ulaşabilmektedir. Bu Fordist dönemde de böyledir. Değişen şeyse, emeğin bilgiye ve öğrenciye, araştırmaları için gerekli olan diğer üretim araçlarına ancak piyasa dolayımıyla ulaşır hale gelmesi, sanayi işbirliğine ve kapitalistin sabit ve değişken sermayesinin gelişimine hizmet etmediği müddetçe üretim araçlarından uzaklaştırılmasıdır. Aşağıda denetim sürecinde ele alacağım gelişmeler aynı zamanda akademik emeği üretim aracından uzaklaştıran bir süreçtir.

Tezin son bölümünde ise kamu emeğinin proleterleşmesinde önemli değişkenlerden biri olan emeğin gerçek denetim altına alınma sürecini ele alacağım. Günümüzde kamu emeğinin gerçek denetim altına alındığını söyleyerek aslında mesleğin örgütlenmesi ile kamu emeğinin sınıfsal konumu arasında ilişki kurmuş oluyorum. Weber'in kamu yönetimini betimlerken bahsettiği düzenlemeler kamu emeğini gerçek denetim altına almamış; sadece biçimsel denetim altına almıştır ama bugün yaşanan şey kamu emeğinin gerçek denetim altına alınmasıdır.

Tezin planından da anlaşılacağı gibi tezin önemli bir kısmı kamu hizmetindeki üretim ilişkilerine dairdir. Yani devletin, sermayenin ve kamu emeğinin kamu hizmeti üretim alanındaki artı değerle ilişkisini ele almış oluyorum. Poulantzas ve Burawoy'dan emek süreci ve üretim ilişkilerinin birbirinden farklı olduğunu biliyoruz. Buna göre emek süreci üretim içi ilişkilerdir, maddi ve teknik çalışma koşullarına dairdir. Üretim ilişkileri ise artı değer ilişkileridir (Burawoy, 2015: 67,72). Çalışmanın çeşitli bölümlerinde kamu emek sürecinin ötesinde kamu hizmeti üretim ilişkilerini ele alacağım.

Birinci bölüme geçmeden önce aşağıda, çalışmayı hangi yöntem ve tekniklerle yürüttüğümden bahsedeceğim.



YÖNTEM

İncelediğim konu kamu hizmeti üretim ilişkileridir. Yukarıda kamu hizmeti üretim ilişkileri ve emek sürecinin sektörlere göre farklılaşabileceğini söylemiştim. Tüm sektörleri incelemem mümkün olmadığı için kendimi yükseköğretim hizmetiyle sınırladım. Elinizdeki çalışmada yükseköğretim hizmetindeki bugünkü üretim ilişkilerinin ve öğelerinin karakterini incelemeye çalışıyorum. Bunu yaparken karşılaştırmalı bir çalışma yürütmeyi ve karşılaştırmayı iki koldan yürütmeyi tercih ettim. Birincisinde kapitalist toplumda kamu hizmeti üretim ilişkilerini ortaya koymak için kapitalizm öncesi devlet hizmetleri üretim sürecine eğiliyorum. Karşılaştırmayı kapitalist toplum öncesi Osmanlı Devlet hizmetleriyle yapıyorum. Karşılaştırmamanın ikinci kolunda ise kapitalist toplumda farklı zamanlarda kamu hizmeti üretim ilişkilerinin gelişimini ele alıyorum. Kamu hizmeti üretim ilişkilerinin bugün kapitalist bir tarza sahip olmaya başladığını ancak bunun daha öncesinde böyle olmadığını iddia ediyorum. Bunu görebilmek için de 1838'den günümüze kamu hizmeti üretim ilişkilerini karşılaştırmalı olarak ele alıyorum. Tüm bu incelemelerimi Türkiye yükseköğretim hizmet üretimi ve tarihiyle sınırlandırıyor ve mecbur kalmadıkça başka ülkelerdeki yükseköğretim hizmetiyle karşılaştırma yapmıyorum.

Günümüzdeki ilişkileri ele alabilmek için yükseköğretim hizmeti özelinde veri geliştirmem gerekti. Bunun için seçtiğim belirli üniversitelerden çeşitli yöntemlerle veri geliştirdim. Veri geliştirirken karma yöntem kullanmayı tercih ettim. Karma yöntem sosyal bilimlerde görece yeni bir yöntemdir. Karma yöntemde araştırma sorularına bağlı olarak nitel ve nicel veri toplama ve analiz teknikleri bir

arada kullanılır (Creswel ve Clark, 2015: 4). İki farklı yöntem olan nicel ve nitel yöntemler farklı epistemolojilere sahiptir ve veri toplama ve analizde farklı teknikler kullanırlar. Nicel yöntemle sebep sonuç ilişkisi kurar, indirgemeler yaparak değişkenler hakkında ölçüm yapar, kuram test eder, bir hipotezi reddeder ya da doğrularız. Nitel yöntemde ise katılımcıların kendi anlayışlarını aktarır, kendi kişisel geçmişleri ve kendi yükledikleri anlamları kullanır; gerçekliği çoklu olarak ele alırız (s. 45). Karma yöntemle tündengelimli ve tümevarımlı düşünce birleştirilir (s. 15). Karma yöntem pragmatist ve problem merkezlidir. Problem merkezli olduğu için problem hangi veri toplama ve analiz tekniklerini gerektiriyorsa onlar kullanır (s. 46). Aşağıda hem çalışmanın problemlerine ve alt sorularına yer verecek hem de hangi problem ve soru için hangi teknikleri tercih ettiğimi ele alacağım.

Karma yöntemle nitel ve nicel “veri türlerinden birini diğerinin içine yerleştirerek veya sırasıyla birini diğerinin üzerine inşa ederek” verileri harmanlayabiliriz ya da yan yana, birini diğerinin üzerine inşa etmeden, eş zamanlı olarak kullanabiliriz. Karma yöntem tek bir veri türünün yetersiz olduğu, “birinci yöntemi geliştirmek için ikinci bir yöntemin gerektiği”, genel bir araştırma amacının en iyi şekilde birden fazla aşama ve projeyle ele alınabileceği araştırma problemlerinde kullanılır (Creswel ve Clark, 2015: 6, 9). Bu çalışmada karma yöntemi seçmemin sebebi yükseköğretim üretim ilişkileri ve akademik emek sürecindeki dönüşüm problematiğini birden fazla soru etrafında tartışmam ve her bir sorunun farklı araştırma yöntemleri gerektirmesidir. Yükseköğretim üretim sürecinin kapitalist meta üretim süreci niteliği kazanması ve akademik emeğin proleterleşmesinin birçok boyutu vardır. Bu boyutları kapsamlı bir şekilde, birlikte ele alabilmek için yakınsayıcı paralel deseni tercih ettim. Yakınsayıcı paralel deseni

kullanmamdaki amaç derinlemesine incelediğim örnek olay sonuçlarının genellenebilirliğini sağlamak için sayılara ihtiyaç duymam ve nicel yöntemi de ek bir yöntem olarak kullanmam değildir. Farklı soruların farklı yöntemler gerektirmesidir. Elbette farklı sorular tezdeki temel problematikten doğduğu için birbirinden bağımsız değil. Farklı sorulara cevap ararken kullandığım tekniklerden elde ettiğim sonuçların birbirine yakınsanmasını amaçlıyor yani üçgenleme tekniği kullanıyorum. Bir tekniğin sonuçlarıyla diğerini ayrıntılandırma ve soruyu genişletmeyi de amaçlıyorum. Örneğin üniversitelerde yeni birimler olan SEM, UZEM ve Teknokentlerde yeni akademik işlerin nasıl örgütlendiğini görmek için nitel yöntem kullanmam gerekti. Bunun için ilgili birimlerdeki kişilerle derinlemesine görüşmeler yaptım. Diğer yandan akademisyenin mekân ve zaman denetimini, akademisyen mobilizasyonunun ne düzeyde olduğunu görmek için nicel yöntem kullanmam gerekti; ya da akademisyenin toplumsal kökeninde bir kırılma olduğu yönündeki yargıyı nicel yöntem kullanılarak elde edeceğim verilerle zenginleştirmem ve ayrıntılandırmam gerekti. Tezin ilgili bölümlerinde hangi sorunsal ve soru için hangi yöntemle veri topladığım ve verileri analiz ettiğim daha ayrıntılı görülecektir.

Yakınsayan paralel desende tek bir basamakta nicel ve nitel veriler iki ayrı süreçte toplanır ve analiz edilir, daha sonra iki yolun sonuçları birleştirilir. Bu birleştirmede veri setleri arasındaki çakışma, ayrışma, çelişki ele alınır. Bu desende nitel ve nicel yöntemler eşit ve paralel olarak kullanılır. Biri diğerinin soncuna dayanmaz. İki yöntem de eşit ağırlığa ve öneme sahiptir (Creswel ve Clark, 2015: 126).

Çalışmamda verileri aynı anda ayrı ayrı toplayıp, ayrı ayrı analiz ettikten sonra yorumlama kısmında birleştirmeyi tercih ettim. Yani iki yöntem arasındaki ilişkinin bağımsız olduğunu söyleyebiliriz. Verileri birleştirmek veri toplama sırasında da mümkün olabilir. Çalışmada veri toplama aşamasında birleştirme yaptığım söylenemez ancak nicel yöntemle yaptığım anketler sırasında derinlemesine görüşme yapabileceğim bir kaç kişiyle karşılaştım ve bu kişilerle daha sonra derinlemesine görüşmeler yaptım.

Aşağıda çalışmanın veri toplama, veri analizi ve yorumlanması sürecini ayrıntılı olarak ele alacağım. Öncelikle veri toplama sürecinde örneklemeyi nasıl yaptığımı, örnekleme nasıl ulaştığımı ve verileri nasıl kaydettiğimi ele alacağım.

Yukarıda yakınsayıcı paralel desen kullandığımı söylemiştim. Yakınsayıcı deseni verileri toplama ve birleştirme zamanı açısından kullandım; ancak örneklem seçiminde iç içe desen kullandığımı söylenebilir. Türkiye’de yükseköğretim hizmeti üreten dört üniversiteyi örneklem olarak seçerek karşılaştırmalı örnek olay çalışması yaptım. Karşılaştırmalı örnek olay çalışması iç içe geçmiş çoklu durum deseni niteliğindedir. Yani birden çok durum vardır ve bu durumlar içinde de birden fazla alt tabaka yani birden fazla analiz birimi vardır. Çalışmanın birinci aşamasında olasılıklı olmayan örnekleme tekniğini kullandım. Örnekleme amaca dönük örneklem seçme tekniği ile seçtim. Bu, nitel bir örnekleme tekniğidir. Amaca yönelik örneklemeye kuramsal örnekleme de denir (Özügür, 2006: 28). “Kuramsal örnekleme belli bir konu hakkında kuramsal olarak önemli olan özelliklerin açığa çıkarılmasına yardımcı olacak örnek olaylar seçmektir”(Neuman, 2006: 321). Yani kuramsal ilgi örnek olay seçimine yön verir. Çalışmada akademik emek sürecini

kavramsallaştırıyor ve akademik emek sürecinin kapitalist meta üretim süreci niteliği kazandığını; bununla birlikte akademik personelin proleterleşme eğiliminde olduğunu ileri sürüyorum. Bu emek süreci ve proleterleşme sürecinin görüngülerini ortaya koymak ve bu süreçteki değişkenlerin farklı tarihsel süreçlerden gelen üniversitelerde nasıl farklılaştığı ve aynılaştığını ele almak için dört üniversite seçtim.

Seçtiğim üniversitelerden birincisi Sakarya Üniversitesi'dir. Sakarya Üniversitesi Türkiye'de tarihsel olarak kuruluşuna göre dördüncü kuşak¹⁰ diyebileceğimiz üniversitelerdendir. 1992 yılında kurulmuştur. Sakarya Üniversitesi çeşitli kalite ödülleriyle tanınmaktadır¹¹; ayrıca Bologna sürecinin pilot üniversitelerindendir. Bunun yanında “Fen, Edebiyat, Fen ve Edebiyat, Dil ve Tarih Coğrafya Fakülteleri Öğretim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Derneği” (FEDEK) ve “Mühendislik Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Derneği” (MÜDEK) gibi kalite kuruluşlarına fakültelerinin akreditasyonunu yaptırmıştır. Bunların yanında bilgi teknolojilerinde çok ileri düzeydedir. Hem öğrenci hem de öğretim elemanı sayısı hızla artmaktadır. Bu yüzden Sakarya Üniversitesi Türkiye'nin genç ama hızlı gelişen örnek üniversitelerindendir. Sakarya Üniversitesinin bu özelliklerini görüşme yaptığımız bir öğretim elemanının aşağıdaki sözlerinde de görebiliriz:

¹⁰ Türkiye'de üniversiteleri kuruluş tarihlerine göre kuşaklara ayırabiliriz: Birinci Kuşak: 1933-1946, İkinci Kuşak: 1947-1970, Üçüncü Kuşak 1971-1990, Dördüncü Kuşak: 1991-2000, Beşinci Kuşak: 2001-2009, Altıncı Kuşak: 2010-2016.

¹¹Aslında bu konuda önce üniversite Marmara Üniversitesi'dir Bu çalışmalar ilk Mühendislik Fakültesinde başlamıştır (Tekelioğlu, 2010: 322).

Mutlaka her akademik kurulun açılışında iki gündem vardır. Birincisi kalite çalışmaları, Bologna süreci, iki scientation yayın. İşte yayınlarımız yükseldi; yükselmedi, kalite ödülü aldık, şuradaydık, şu üniversitede kalite kongresine katıldık. Sakarya Üniversitesi bir iki hafta önce kalite kongresi yaptı. Sürekli bunun ekmeğini yiyor (SAÜ, İİBF, arş. gör.).

Seçtiğim ikinci üniversite Atatürk Üniversitesidir. Atatürk Üniversitesi 1954 yılında kurulan, köklü, ikinci kuşak diyebileceğimiz üniversitelerdendir.¹² Türkiye’de Amerikan ekolüne göre, ayrı bir yasayla kurulan üniversitelerden biridir. Atatürk Üniversitesi ilk kurulduğunda özerk değildi ve tüzel kişiliği yoktu; İlk kurulduğunda doğrudan Maarif Vekilince yönetilmiştir (Dölen, 2010: 86). Kuruluşunda Amerika Birleşik Devletleri’nden (ABD) Nebraska Üniversitesi ile eşleştirilmiş ve bir süre akademik personel kadrosu bu üniversiteden getirilmiştir. Atatürk Üniversitesi bugün çevre illere en çok akademisyen ve yeni kurulan çevre üniversitelere kurucu akademisyen kadrosu gönderen üniversitelerden biridir. Atatürk Üniversitesinde görüştüğümüz birçok akademisyen de buna vurgu yapmıştır: “Üniversite kuran bir üniversitedir. Birçok hoca kurucu hoca olarak, dekan olarak yeni kurulan üniversite ve bölümlere giderler. Son zamanlarda bizden gidenler çok oldu”(Atatürk Üni, Ziraat Fak., prof.).

Seçtiğim üçüncü üniversite ise Orta Doğu Teknik Üniversitesi’dir (ODTÜ). ODTÜ, 1956 yılında ABD modeline göre ayrı bir yasayla kurulmuştur.¹³ Atatürk Üniversitesi ile aynı dönemde kurulan ikinci kuşak, özellikle mühendislik alanında gelişen, akreditasyon süreçlerini tamamlamış bir üniversitedir. Üniversite-sanayi iş

¹² Kuruluşunda misyonu, Doğu Anadolu’da kültür merkezi olmak, bölgenin sosyal, kültürel, ekonomik ve teknik kalkınmasında rol oynamak olarak tanımlanmıştır. İlk bölüm sistemi Atatürk Üniversitesi Kanunu’yla getirilmiştir (Dölen, 2010: 85).

¹³1981’de YÖK Yasası ile diğer üniversitelerle ortak özelliklerle düzenlenmiş ve ayrıcalıklarını yitirmiş olur (Dölen, 2010: 99).

birliği alışmaları, SAN-TEZ projeleri ve Teknokent çalışmalarında nc üniversitelerdendir.

Son olarak incelediğim üniversite Ankara Üniversitesidir. Ankara Üniversitesi 1946'da kurulmuş, birinci kuşak üniversitelerdendir. Fakültelerinin tarihi çok daha eskiye dayanır. Belli bir geleneği içinde barındıran fakülteler Üniversite ile bir çatı altında toplanmıştır. 1859'da kurulan Mekteb-i Mülkiye, 1925'te kurulan Hukuk Mektebi, 1933'te kurulan Yüksek Ziraat Enstitüsü, 1935'te kurulan Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi, 1940'ta kurulan Tıp ve Fen Fakülteleri Ankara Üniversitesine 1946'da dâhil edilmiştir. Bugün başka üniversitelerde kurulmayan, var olanlar da kapatılan bölümler halen Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesinde devam etmektedir. Bunların yeni üniversite anlayışının dışında mı kaldığı ya da nasıl kendilerini adapte ettikleri önemli bir konudur.

Tezin araştırma sorunsalı açısından bu üniversiteler arasındaki benzerlikler ve farklılıkları; değişkenlerin üniversiteye göre nasıl farklılaştığı ve yeni üniversite anlayışının tarihsel olarak farklı geçmişten gelen üniversitelerde nasıl aynılaştığı ve farklılaştığı üzerine inceleme yürüttüm. Yani karşılaştırmalı örnek olay çalışmasının analizinde hem uzlaşma hem de farklılık yöntemini kullanmış oldum.

Çalışmada ardışık yaklaşım da hâkim olmuştur. Çalışmaya önce çeşitli varsayım ve kavramlardan oluşan bir çerçeveyle başladım. Daha sonra toplanan verilerden çeşitli soru ve kavramlara vardım.

Nitel örnekleme tekniğıyle seçtiğim dört üniversitede iki ayrı yöntem kullanarak veri topladım. Örnekleme aşamasında nicel yöntemin örnekleme tekniğini nitel yöntemin içine yerleştirdim. Yani amaçlı örnekleme seçtiğim dört üniversitede tesadüfi örnekleme anket yapacağım kişileri seçtim. Bu kapsamda veri toplamada nitel olarak derinlemesine görüşme, gözlem, belge, doküman inceleme tekniklerini; nicel olarak da anket tekniğini kullandım.

Nitel veri toplama sürecinden başlarsak, amaçlı örnekleme seçtiğim dört üniversitede nitel verilerin toplanması için amaçlı örnekleme toplam 34 öğretim elemanı seçtim. Bu seçimi nasıl yaptığımı aşağıda her üniversite için ayrı ayrı belirteceğim.

Sakarya Üniversitesinde görüştüğüm öğretim elemanlarından üçü günümüz üniversitelerinin en gözde ve yeni birimlerinden olan UZEM, SEM ve Teknokent yönetiminde olan öğretim üyeleridir. Bunlardan biri yardımcı doçent, diğeri doçent ve sonuncusu da profesördür. Ayrıca bunların her üçü de erkek akademisyendir. Bu kişileri seçmemin sebebi, hem bu yeni birimlerdeki akademisyenlerin akademik öz geçmiş hikâyelerini dinlemek; hem de bu birimlerin yönetiminde bulunan kişilerden birimlerin nasıl işlediğini öğrenmek, bu işleyişin haritasını onlardan almaktır. Bunun yanında aşağıda yeni akademik iş yapma biçimleri olarak tanımladığım işleri nasıl değerlendirdiklerini ve akademik emek sürecinin ne yöne doğru evrildiğini görmeyi amaçladım. Görüştüğüm öğretim elemanlarından biri de Teknokentte şirketi olan, mühendislik fakültesinde profesör (erkek) olan bir akademisyendir. Kendisini seçme sebebim bu akademisyenin Teknokentte şirketinin olması ve buradaki faaliyetleri hakkında konuşmaktır. Görüştüğüm kişilerden biri Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

diğeri de Fen Bilimleri Enstitü Müdürü'dür. Biri doçent (erkek), diğeri ise profesördür (erkek). Bunlarla görüşmemin sebebi, akreditasyon süreçleri, yükselme kriterleri, sanayi üniversite işbirliği kapsamında yürütülen SANTEZ programları hakkında bu akademisyenlerin gösterdiği ağı görmek ve dili ortaya koymaktır. Görüştüğüm bir kişi de Sakarya Üniversitesi Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Kurulundandır (SAÜDEK). Kendisi akademik değil idari personeldir (kadın). Kendisini seçmemin sebebi, üniversitedeki kalite sürecinin nasıl işlediği ve bunun için nasıl mekanizmalar geliştirildiği hakkında bu işin içinde olan kişiden bilgi almaktır. Görüştüğüm bir kişi fakültesinde uzun süre kalite elçiliği yapmış bir araştırma görevlisidir (erkek). Kalite süreci ve Bologna sürecinin fakültelerde nasıl uygulandığını görmek için kendisine ulaştım. Görüştüğüm bir kişi Fen Fakültesi dekanlığındadır. Kendisi doçenttir (kadın). Görüşme sebebim, öğrencisi kalmayan Fen Bilimleri hakkında konuşmaktır. Görüştüğüm bir kişi de UZEM'de araştırma görevlisidir (erkek). Kendisiyle görüşme sebebim UZEM işleyişinde birebir olan bu akademisyenlerin hem akademik emek süreçlerini incelemek hem de sürecin işleyişi hakkında bilgi edinmektir. Yine görüştüklerimden biri Edebiyat Fakültesinden bir profesör (erkek) ve bir araştırma görevlisidir (kadın). Kendileriyle anket sırasında karşılaştım ve örnek olabilecek nitelikte oldukları için kendilerine anketin yanında bir de derinlemesine görüşme yapmayı teklif ettim. Sakarya Üniversitesinde dördü profesör, üçü doçent, biri yardımcı doçent, üçü araştırma görevlisi ve biri idari görevli olan toplam 11 öğretim elemanı ve 1 idari personelle derinlemesine mülakat yaptım. Bu akademisyenlerin altısı yöneticidir. Yöneticiler arasında sadece bir kadın akademisyen vardır. Görüştüğüm akademisyenlerin üçü kadın, dokuzu erkektir.

Görüştüğüm kadınların sayısının az olmasının sebebi yöneticilerin çoğunlukla erkek olmasıdır.

Atatürk Üniversitesinde ise Teknokent yöneticisi bir profesör (erkek), SEM yönetiminden bir doçent (erkek), Açık öğretim Fakültesi yönetiminden bir doçentle (erkek) görüştüm. Bu akademisyenleri seçmemin sebebi tıpkı Sakarya Üniversitesinde olduğu gibi yeni ve üniversite döner sermayesine en çok para kazandıran birimlerin yöneticiliğini yapmalarıdır. Yine Teknokentte şirketi olan bir doçentle (erkek) görüştüm. Kendisine gitme nedenim şirketteki faaliyetleri üzerine konuşmaktır. UZEM’de bir araştırma görevlisiyle (erkek) görüştüm. Bu araştırma görevlisi özellikle ek ödemelerden sorumlu olan bir öğretim elemanıdır. Edebiyat Fakültesinde profesör olan bir bölüm başkanıyla (kadın) görüştüm. Kendisini seçme sebebim kadın yönetici olmasıdır. Yine Edebiyat Fakültesinden bir araştırma görevlisi (kadın); İktisadi İdari Bilimler Fakültesinden bir profesör (erkek); Fen Fakültesinden iki araştırma görevlisi (biri erkek biri kadın) ile görüştüm. Son dört akademisyenle anket sırasında tanıştım ve örnek olabileceğini düşündüğüm için kendilerine anketin yanında bir de derinlemesine görüşme yapmayı teklif ettim. Bunların dışında Eğitim Fakültesinden bir yardımcı doçent (erkek), Fen Fakültesinden bir profesör (erkek), Ziraat Fakültesinden bir doçent (kadın) ve İktisadi İdari Bilimler Fakültesinden bir yardımcı doçentle (kadın) yaptığımız anket sırasında anket dışında paylaştıkları birkaç bilgi ve düşüncüyü tez için çok önemli bulduğumdan, kendileriyle derinlemesine görüşme yapmamış olsam da, paylaştım. Atatürk Üniversitesinde toplam 10 akademisyenle derinlemesine görüşme yapmış oldum. Bunların üçü profesör, üçü doçent ve dördü araştırma görevlisidir. 10

akademisyenden dördü idareci pozisyonundadır. Yöneticiler arasında sadece bir kadın akademisyen vardır. 10 akademisyenden 7'si erkek; 3'ü kadındır.

Ankara Üniversitesinde ise Siyasal Bilgiler Fakültesinden (SBF) bir profesör (erkek)ve bir doçentle (erkek) görüşme yaptım. Kendilerini seçme nedenim uluslararası ağların içinde bulunmaları ve uzaktan eğitim gibi birimlerde ders vermeleridir. Bunun dışında bir profesörle (erkek) daha görüşme yaptım. Kendisini seçme sebebim yeni birimlerle ilişkisinin olmaması ve köklü fakültelerden olan SBF'deki deneyimlerinden hareketle akademisyenlik mesleğindeki dönüşüme dair gözlem ve deneyimlerini konuşmaktır. Yine aynı fakültede bir yardımcı doçentle (kadın) görüşme yaptım. Kendisini seçme sebebim araştırma görevlisi iken 50/d kadrosunda olması, doktora tezini bitirmesinin ardından kadrosuyla ilişkisinin kesilmesi ve 50/d ile ilgili ilk dayanışma platformlarında yer almasıdır. Ayrıca Dil Tarih ve Coğrafya Fakültesinden (DTCF) bir profesör (kadın) ve bir araştırma görevlisiyle (kadın) görüşme yaptım. Bu kişileri seçmemin sebebi günümüz üniversitelerinin en önemli amaçlarından biri olarak kabul edilen topluma hizmetle ilişkilerinin olmamasıdır. Mühendislik Fakültesinden bir profesör (erkek) ve bir araştırma görevlisiyle (erkek) görüşme yaptım. Son iki akademisyenle anket sırasında tanıştım ve örnek olabileceği için kendilerine derinlemesine görüşme yapmayı teklif ettim. Ankara Üniversitesinde toplam 8 akademisyenle derinlemesine görüşme yaptım. Bunlardan dördü profesör, biri doçent, biri yardımcı doçent ve ikisi araştırma görevlisidir. Akademisyenlerin üçü kadın beşi erkektir.

ODTÜ'de Eğitim Fakültesinde bir araştırma görevlisiyle (kadın) görüşme yaptım. Kendisini seçme sebebim 35. maddeyle ODTÜ'de görevlendirilmiş olması

ve araştırma görevliliğinde farklı bir deneyim yaşamasıdır. Fen Fakültesinden bir araştırma görevlisiyle (erkek) görüştim. Kendisini seçme sebebim üniversite-sanayi işbirliğinin en iyi olduğu üniversitelerden birinde temel bilimlerde çalışma deneyimini konuşmaktır. Bir araştırma görevlisini (erkek) de idari araştırma görevlileri arasından seçtim. Bu araştırma görevlileri araştırma görevlisi kadrosunda olup idari görevler yapmak üzere ilgili birimlerde görevlendirilmişlerdir. Bu kişi aynı zamanda proje biriminde çalışmaktadır. Kendisini hem idari araştırma görevliliğine ilişkin deneyimlerini hem de proje konusundaki deneyimlerini konuşmak için seçtim. Son öğretim elemanı da Teknokente şirketi olan, Mühendislik Fakültesinde yardımcı doçent (erkek) olan bir öğretim elemanıdır. Kendisini şirket faaliyetleri sebebiyle seçtim. Böylece ODTÜ’de üçü araştırma görevlisi biri yardımcı doçent dört öğretim elemanı ile derinlemesine görüşme yapmış oldum. Bu akademisyenlerin biri kadın diğer üçü erkektir. Bunlar arasında yönetici olan yoktur.

Seçtiğim örneklemelere baktığımızda üniversiteler arasında sayısal anlamda bir asimetri olduğunu görüyoruz. Bunun birden çok sebebi vardır. Ankara Üniversitesi ve ODTÜ’de yeni birimlerin yöneticileriyle görüşmememin sebebi daha öncesinden Sakarya ve Atatürk üniversitelerinde yapılan görüşmelerle doyma noktasına ulaşmış olmamdır. Her üniversite için örnek olabilecek örneklemelere ve o üniversiteleri seçme amacım ile uyumlu olacak örneklemelere ulaşmaya çalıştım. Böyle olunca her üniversiteden birbirine denk gelecek kişilere ulaşmayı amaçlamadım. Örneğin ODTÜ’de araştırma görevlilerinin konumu önemli konulardan birisidir ve bu yüzden ODTÜ’de daha çok araştırma görevlisiyle görüşmeyi tercih ettim ya da Sakarya Üniversitesinde kalite süreçleri ön planda olduğundan bu süreçlerle ilgili görüşebileceğim kişileri tercih ettim. Örneklemde cinsiyet anlamında da önemli bir

eşitsizlik var. Seçtiğim 33 akademisyenin sadece 10'u kadındır. Sayıları cinsiyet yönünden eşitlemeye çalışmadım, çünkü üniversitelerdeki erkek yüzdesinin fazla olması; özellikle de yönetici pozisyonlarındaki erkek oranının fazla olması buna imkân vermedi.

Bu kişilerle görüşmek için ilgili birimlere gittim ve kendilerinden görüşme talep ettim. Derinlemesine görüşmeleri yüz yüze yaptım. Görüşmelere başta yarı yapılandırılmış soruların olduğu bir formla başladım ancak birkaç görüşmeden sonra yapılandırılmamış bir görüşmenin daha iyi olacağını düşündüm ve form kullanmayı bıraktım. Görüşmelerin bazılarını ses kayıt cihazına kaydettim. Ses kaydını kabul etmeyen öğretim elemanları da oldu. Onların konuşmalarını elle kaydettim. Derinlemesine görüşmeleri yalnızca kendim yaptım.

Nicel yöntem için olasılıklı örnekleme tekniği kullandım. Ana kütleyi dört üniversitenin toplam akademik personeli olarak belirledim. 4 üniversitedeki toplam akademik personel sayısı 10599'dur. Bunların 4691'i kadın 5658'i erkektir. Aşağıdaki tabloda ayrıntılar gösterilmiştir:

Tablo 1: Ankara Üniversitesi, ODTÜ, Sakarya Üniversitesi ve Atatürk Üniversitesi öğretim elemanı sayısının kadro ve cinsiyete göre dağılımı

Kadro	Üniversite								Toplam		
	Ankara Üniversitesi		ODTÜ		Sakarya Üniversitesi		Atatürk Üniversitesi				
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	T
Profesör	444	717	106	258	14	173	49	335	613	1483	2096
Doçent	173	152	72	79	22	146	46	234	313	611	924
Yardımcı Doçent	152	156	117	127	161	358	168	423	914	748	1662
Araştırma Görevlisi	820	633	702	615	214	285	431	466	2167	1999	4166
Uzman+Okutman	265	160	182	49	64	89	65	127	576	425	1001
Öğretim Görevlisi	70	78	190	75	76	159	22	86	358	392	750
Toplam	1924	1896	1371	1206	551	1212	781	1671	4941	5658	10599
	3820		2577		1763		2452				

Anket sonuçlarını Türkiye genelindeki akademik personele değil; sadece dört üniversitedeki akademik personele genellemeyi hedefledim. Yukarıda saydığım dört üniversitedeki akademik personel için araştırma sorularım etrafında çıkarım yapacağım. Anketlerin örneklem seçiminde katmanlı sistematik örneklem tekniği kullandım. Çeşitli sebeplerle üniversitelerdeki Meslek Yüksek Okullarını, Yüksekokulları, Güzel Sanatlar Fakültelerini ve Sağlık Bilimlerindeki fakülteleri dışarıda bıraktım. Meslek Yüksekokulları ve Yüksekokullar belirli bir mesleğe yönelik eğitim öğretime ağırlık veren yükseköğretim birimleri olduğu ve amacı ara katmanlara iş gücü yetiştirmek olarak belirlendiği için bu birimleri en başından dışarıda bıraktım. Güzel Sanatlar Fakültesini dışarıda bırakmamın sebebi de sanat gibi bir ürünün üretim sürecini tartışmanın tezin boyunu açacak olmasıdır. Sağlık Bilimlerindeki fakülteleri dışarıda bıraktım. Çünkü bu fakültelerde hem verilere

ulaşmak zordu hem de anket ve derinlemesine görüşmelerin bu denli çeşitlendirilmesi soruların hazırlanması, veri toplanması ve analizinde çok zorluk yaşatacaktı. Dolayısıyla anket çalışmasına sadece Mimarlık, Mühendislik, Eğitim, Fen Edebiyat, İktisadi İdari Bilimler, İşletme, Hukuk, İlahiyat, İletişim, Teknoloji ve Ziraat Fakültelerini dâhil ettim. Aşağıda hangi fakültelerde öğretim elemanlarıyla anket yaptığımız gösterilmiştir¹⁴:

Tablo 2: Ankete katılan öğretim elemanlarının fakültelere göre dağılımı

	Sayı	Oran
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	39	10,5
Mühendislik Fakültesi	84	22,5
Mimarlık Fakültesi	9	2,4
Fen Fakültesi	30	8,0
Edebiyat Fakültesi	14	3,8
Fen Edebiyat Fakültesi	45	12,1
Eğitim Fakültesi	47	12,6
Hukuk Fakültesi	8	2,1
İlahiyat Fakültesi	14	3,8
İletişim Fakültesi	8	2,1
İşletme Fakültesi	2	,5
Siyasal Bilgiler Fakültesi	15	4,0
Bilgisayar ve Bilişim Bilimleri Fakültesi	3	,8
Teknoloji Fakültesi	8	2,1
Ziraat Fakültesi	10	2,7
Eczacılık Fakültesi	13	3,5
Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi	24	6,4
Toplam	373	100,0

¹⁴Ek 2’de hangi üniversite ve fakülteden kaç öğretim elemanı ile görüştüğümüzün tablosu sunulmuştur. Yukarıda bazı fakültelerde örneğin İşletme ve Bilgisayar Bilişim Bilimleri Fakültesinde çok az kişiyle görüştüğümüzü görebilirsiniz. Bunun sebebi bu fakültelerin yalnızca Sakarya Üniversitesinde olması ve bu fakültelerin yeni olması sebebiyle akademik personel sayısının az olmasıdır. En çok katılımcı Mühendislik Fakültelerinde görünüyor. Bunun sebebi hem Mühendislik Fakültesinin her üniversitede olması hem de öğretim elemanı sayısının çok olmasıdır. Ayrıca Teknoloji Fakültesi, Bilgisayar ve Bilişim Bilimleri Fakültesi de mühendis yetiştiren fakülteler olmasına rağmen araştırma birimim yer yer fakülte olduğu için bu fakülteleri mühendislikle birleştirmeyi tercih etmedim.

Bu fakülteleri anket araştırmasına dâhil etmemin sebebi bunların hem işgücü piyasasına eleman yetiştirmeleri hem de teknoloji ve bilim üretimiyle sabit sermayenin üretimine katkıda bulunmalarıdır. Aslına bakılırsa seçtiğim fakültelerin çoğu uygulamalı bilimlerdir. Örneğin Eğitim Fakülteleri bugün öğretmen yetiştiren fakültelerdir. 1982'ye kadar üniversite dışında olup, öğretmen yetiştiren Eğitim Enstitüleri, Eğitim Yüksekokulu adıyla 1982'de üniversite çatısı altında toplanmış ve 1992'de Eğitim Fakültelerinin bölümleri haline gelmişlerdir (Tekeli, 2010: 323). Fakültelerin çoğunun meslek elemanı yetiştirmesinin sebebi Türkiye'de üniversite tarihinin gelişimiyle ilgilidir. Bunu alt bölümlerde ele alacağım.

Anketleri uygulayacağım dört üniversiteyi ayrı katmanlar olarak belirledim ve bu katmanların ana kütle içindeki payları oranında her katman için kaç örneklem çekeceğimi hesapladım. Bunun yanında yukarıda belirtilen fakülteleri de alt katmanlar olarak belirledim ve her fakültenin ilgili katman içindeki payı oranında ana katmandan çekeceğim örneklem sayısına göre her alt katmandan yani her fakülteden çekeceğim örneklem sayısını belirledim. Katman birimini üniversite ve fakülte olarak belirlememin sebebi tezin emek süreci üzerine yoğunlaşıyor olması ve emek sürecinin nasıl örgütlendiğini incelerken üniversite ve fakültelerin önemli değişkenler olmasıdır. Çünkü her üniversite ve fakülte kendi içinde ayrı emek süreçleri örgütleyebilmektedir. Bu değişkenlerin doğru analiz edilebilmesi için örneklemde sayıları oranında eşit temsil edilmeleri gerekir; bu yüzden de katmanlı örnekleme kullandım. Katmanlı örneklemede katmanlar belirlendikten sonra basit tesadüfi örneklem tekniğiyle örneklem seçilir; ancak çalışmada sistematik örneklem kullanmayı tercih ettim. Her fakülteden fakültedeki büyüklüğü oranında kadrolardan örneklem seçebilmek için sistematik örneklemin daha uygun olduğunu düşündüm.

Fakültedeki tüm öğretim elemanlarının isimlerini listeledim ve o fakülteden ne kadar örneklem çekmek istiyorsam fakülte öğretim elemanları sayısını örneklem sayısına bölerek örneklem aralığını buldum ve başlangıç noktasından itibaren, belirlediğim aralıklarla atlayarak örneklem seçtim. Örneklem çerçevesi olarak her fakültenin web sayfasındaki öğretim elemanı listelerini kullandım. Görüldüğü gibi nitel ve nicel yöntemle seçtiğim örneklem çerçevesi ve ana kütle aynıdır.

Anketlerin yapımı aşamasında iki yüksek lisans ve bir doktora öğrencisinden yardım aldım. Seçilen örneklemle yüz yüze anket yaptık. Anket sorusu toplamda 59 tanedir. Anketin uzun olması ve mail yoluyla gönderilen anketlerin genelde okunmaması sebebiyle yüz yüze randevu talebi yapmayı ve anketleri yüz yüze yapmayı tercih ettim. Seçtiğim örneklem arasında ulaşamadığımız veya anketi reddeden öğretim elemanı sayısı çok oldu. Bu yüzden örneklemi seçerken yedeklerini de beraber seçtim ve birinci isme ulaşamadığımızda ikinci isme gittik. Bu şekilde toplamda 398 öğretim elemanı anketimize katıldı. Yaptığımız bu anketlerden sadece 373 anketi analiz edebildim. Ankara Üniversitesinin Ziraat, Hukuk ve İlahiyat Fakültelerinde uyguladığımız anketleri verilerdeki bazı sorunlar sebebiyle analiz edemedim. Analiz edebildiğim 373 anketin katılımcılarının bilgileri şöyledir:

Tablo 3: Ankara Üniversitesi, ODTÜ, Sakarya Üniversitesi ve Atatürk Üniversitesinde ankete katılan öğretim elemanlarının kadro ve cinsiyete göre dağılımı

Çalışılan Üniversite	Kadro									Toplam
	Prof.	Doç.	Yardımcı Doçent	ÖYP arş. gör	35. madde arş. gör	33. madde arş. gör	50d	Uzman+ okutman	Öğr. Gör.	
AÜ kadın	3	8	6	4	2	8	4	1	1	37
erkek	12	4	9	6	3	4	2	1	2	43
Toplam	15	12	15	10	5	12	6	2	3	80
ODTÜ kadın	7	5	9	13	1	3	17		0	55
erkek	9	7	2	5	1	3	12		3	42
Toplam	16	12	11	18	2	6	29		3	97
SAÜ kadın	0	4	4	3	2	3	10	0	1	27
erkek	16	9	23	4	0	3	7	2	1	65
Toplam	16	13	27	7	2	6	17	2	2	92
Atatürk Üni. kadın	5	4	4	4	0	5	12	2	0	36
erkek	18	10	15	3	1	8	6	4	3	68
Toplam	23	14	19	7	1	13	18	6	3	104
Toplam	70	51	72	42	10	37	70	10	11	373

Tabloda da görüldüğü gibi 373 katılımcının 80'i Ankara Üniversitesi, 97'si ODTÜ, 92'si Sakarya Üniversitesi ve 104'ü de Atatürk Üniversitesindendir. Bunların 155'i kadın, 218'i erkektir. Katılımcıların 193'ü öğretim üyesi, 11'i öğretim görevlisi, 10'u okutman ve uzman ve 159'u da araştırma görevlisidir. Yukarıda ana kütle olarak aldığım dört üniversitenin toplam öğretim elemanı sayısının 10599 olduğunu söylemiştim. 10000 civarı ana kütlede 398 (373) örneklem çektiğim için analizdeki hata payı (p) 0,05, güvenilirlik düzeyi ise %95'tir (q: 0,05).

Anket ve derinlemesine görüşmeleri eş zamanlı olarak yürüttük. Yukarıda bahsettiğim gibi derinlemesine görüşmeleri kendim yaptım; anketleri ise üç araştırmacıyla birlikte yaptık. Normalde karma yöntem çalışmalarında daha kalabalık ekiple çalışılır. Ancak anketler aracılığıyla her bir fakültede daha fazla zaman

geçirmek tarafıma daha çok gözlem yapma şansı vermiş, bunun yanında yer yer derinlemesine görüşme yapabileceğim örneklerle tanışma imkânı vermiştir. Her bir üniversitede bir ay kaldık. Çalışmaya başlamadan rektörlüklerden ya da dekanlıklardan izin almayı tercih etmedik. Görece özerk diyebileceğimiz akademisyenlerle görüşmek için yönetimden izin almayı uygun görmedik ki denenseydi de çalışmanın yürütülemeyeceğini düşündük; çünkü çalışmanın başında Ankara Üniversitesi, DTCF'ye girişte güvenlik sebebiyle sorun yaşadık. Güvenlik, bizi izin almamız için dekanlığa gönderdi. Tezin yürütüldüğü ana bilim dalı aracılığıyla yazdığımız dilekçeye dekanlık, haftalar sonra cevap vermiş ve görüşme talebimizi reddetmiştir. Böyle olunca DTCF öğretim elemanlarıyla onların inisiyatifiyle görüşebildik.

Bu üniversitelerde saha çalışmasına girmeden önce anketteki soruları sınamak ve geliştirmek için Yüzüncü Yıl Üniversitesinde 30 kişiye uyguladığım bir pilot çalışma yaptım.

Soruların hazırlanmasında ve araştırmanın planlanmasında kendimin de bir öğretim elemanı olması; yani üniversitelerin içinde olmam sebebiyle doğrudan katılımcı gözlemlerimin katkısı olmuştur. Bourdieu, dâhil olduğun sosyal dünyayı çalışmanın birçok sorun doğurabileceğini söyler. Deneyimden elde ettiğin bilgiden koparak yeni bilgi oluşturmak gerekebileceğini, içeride olduğun sürece bilemeyeceklerinle sadece içindeyken bilebileceklerini birleştirebilmek gerektiğini söyler (Bourdieu, 1988: 1). Sorduğum soruları alanın içinde olmamdan kaynaklı yakınlıkla sormuş ve cevaplamış olma oranım yüksek olabilir. Bu da araştırmanın sınırlılıklarından biridir.

Çalışmada analiz birimi yer yer akademisyen yer yer de üniversitedir. Analiz birimi sorunsalımıza bağlı sorularımıza göre farklılaşmaktadır. Veri toplama sürecinden bahsettikten sonra aşağıda veri analizi sürecinden bahsetmeye devam edeceğim.

Tezin içinde bulunduğu kuramsal çerçeve etrafında saha çalışması öncesinde genel olarak kod, kategori ve temalar belirledim. Derinlemesine görüşmelerdeki ifadeleri bu kod ve temalar altında sınıflandırdım. Bunu yaparken MAXQDA programından yararlandım. Analiz sırasında çalışmanın başında olmayan ancak derinlemesine görüşmelerle ulaştığım verilerden elde ettiğim yeni kodları da analize ekledim. Kod ve temaları sadece derinlemesine görüşme tekniğinden elde ettiğim verilerden değil, gözlem, belge inceleme ve anket teknikleriyle ulaştığım verilerden de elde ettim.

Anketlerin analizinde genellikle çapraz tabloyla değişkenleri değerlendirdim ve ki kare analizi kullandım. Bunu yapmamın sebebi ek 1’de görüldüğü gibi kullandığım değişkenlerin çoğunun kategorik olmasıdır. Sürekli değişkenlerle üniversite, alan, fakülte ve kadrolar arasında ilişki kurmak için tek yönlü anova testini ve faktör analizini kullandım. Bunun dışında bazı değişkenlerin frekans, yüzde ve ortalamalarını aldım.

Analizi yaparken değişkenleri dört üniversitede karşılaştırdım. Üniversiteleri karşılaştırma sebebim farklı tarihsel süreçlerden gelen üniversitelerde bazı değişkenlerin nasıl farklılaştığı ya da aynılaştığını görmektir. Analizde çoğu zaman dört üniversiteyi karşılaştırsam da bazı değişkenlerde sadece Atatürk Üniversitesi, ODTÜ ve Sakarya Üniversitesini karşılaştırıp Ankara Üniversitesini dışarda

bırakmak zorunda kaldım. Bunun sebebi Ankara Üniversitesine uyguladığım anket formuyla diğer üniversitelere uyguladığım anket formlarının farklılaşmasıdır. Ankara Üniversitesi saha çalışmasına ilk başladığım üniversitedir. Ankara Üniversitesini tamamladıktan sonra bazı sorularda değişiklik yapmam gerektiğini fark ettim. Bu yüzden diğer üniversitelere uyguladığım anket formunda birkaç değişiklik yaptım. İlgili bölümlerde yeri geldikçe değişiklik yaptığım soruları söyleyeceğim. Ankara Üniversitesini dışarıda bırakmam birkaç değişkenin analizinde örneklem sayımı 293'e düşürmüştü. Yukarıda p değerimin 0,05 olduğunu söylemiştim. Bu değişkenlerin analizinde hata payı yükselmekte ve güvenilirlik düzeyi düşmektedir.

Analizlerimde karşılaştırma yaptığım birimlerden birisi de kadrolardır. Bu kadrolar profesör, doçent, yardımcı doçent, ÖYP'li araştırma görevlisi, 33. madde araştırma görevlisi, 35. madde araştırma görevlisi, 50/d'li araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, okutman ve uzmandır. Aslında ÖYP'li araştırma görevlileri ve 35. madde araştırma görevlileri YÖK Kanunu'nun 33. maddesine göre istihdam edilen araştırma görevlileridir ancak üçüncü bölümde ele alacağım gibi bunlar, diğer 33. madde araştırma görevlilerinden hizmetle bağları açısından farklılaşmıştır. Kadrolar arası değişkenlerin nasıl farklılaştığına bakmak öncelikle bana tarihsel bir analiz fırsatı veriyor. Profesör ve doçentlerle araştırma görevlilerini karşılaştırmak tarihsel olarak bazı değişkenlerdeki farklılaşmayı görme olanağı verir. Bunun dışında bazı değişkenlerin araştırma görevlilerinin kendi içinde farklılaşıp farklılaşmadığına baktım. Araştırma görevlilerini bu kadar fazla kategoriye ayırmamın sebebi de bu. Araştırma görevliliği kendi içinde birçok farklı istihdam biçimlerine ayrılmıştır. Farklı istihdam biçimlerinde değişkenlerin nasıl farklılaştığını ya da benzediğini görmek anlamlı olabilir.

Değişkenlerin nasıl farklılaştığını analiz ettiğim diğer birim de alanlardır. Fen Bilimleri ile Sosyal Bilimlerdeki ya da Mühendislik Bilimlerindeki akademisyenin emek süreci farklılaşabilmekte, çünkü bu alanlarda yapılan işin kendisi farklılaşmaktadır. Son olarak fakültelere göre de değişkenlerin nasıl farklılaştığını ele aldım.

Tezin planını çalışmanın bulgularını, temalarını temel alarak hazırladım. Tezdeki her bir başlık çalışmadaki temalara denk gelmektedir. Saha çalışması sonuçlarını ayrı bir başlıkta sunmak yerine tüm tez boyunca yeri geldikçe bu bulgulara başvurmayı tercih ettim. Saha çalışması sonucu elde ettiğim her bulguyu ilgili başlık altında yani ilgili tema altında sunacak ve yorumlayacağım.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAMU EMEK SÜRECİ

1.1. KAMU HİZMETİ ÜRETİM SÜRECİNİN EMEK SÜRECİ KATEGORİLERİYLE DÜŞÜNÜLEBİLİRLİĞİ

Kamu emek süreci, kamu mal ve hizmet üretiminde üretim aracı sahibinin devlet olduğu ve devlet tarafından emeğin üretim aracı, ürünü, bilgisi ve nesnesi arasındaki ilişkisinin örgütlendiği emek sürecidir. Kamu emek sürecini bu kavramlarla tanımlamak tartışmaya açıktır ancak kamu emek sürecini şimdilik bu kavramlarla ele alacağım. Yukarıdaki tanımda kamu emek sürecini birincil olarak niteleyen şey sürecin, yani ilişkilerin örgütleyicisinin devlet olmasıdır. Örgütlenme tarzı kamu emek sürecini niteleyen ancak henüz tanımda görünmeyen niteliklere işaret eder. Çalışma boyunca yaptığım şey de bu örgütlenme tarzının tarihsel gelişimini incelemektir. Örgütlenme tarzı üzerine düşünmeden önce kamu hizmeti alanını bir üretim alanı olarak kabul etmekte fayda var. Öğretmenin ve akademisyenin ders vermesi, makale yazması, doktorun hastasına bakması, memurun evrak doldurması gibi eylemler üretim sürecinin bir uğrağı gibi görünmez. Görünmemesinin sebeplerinden ilki kamu hizmetinin çoğu zaman gayri maddi nitelik taşıması yani emeğin ürününün somut metada cisimleşmemiş olması, ürünün üretimi ile tüketimi arasında bir zaman farkının olmamasıdır. İkinci olarak da devlet işlevlerinin, kamu hizmetine piyasadaki her hangi bir üründen başka bir renk vermesidir. Bu rengi aşağıda kamu hizmetini ele alırken tartışacağım. Kamu hizmeti

alanı da bir üretim alanıdır ve çalışmada yapacağım şey bu üretim alanına ve kamu emeğinin üretim sürecindeki yerine odaklanmaktır.

Emek sürecinin basit unsurları emek, emek nesnesi ve üretim araçlarıdır (Marx, 2011: 182). Kamu hizmeti üretim sürecini yukarıdaki kategorilerle ele alan çalışmalar vardır. Örneğin Reid, öğretmenlerin emek sürecini analiz ederken üretimin öğelerini inceler. Bina ve kaynakları üretim aracı; öğrenci, bilgi ve öğrencilere kazandırılan kültürel sermayeyi ham madde ve öğretmeni de işgücü olarak analiz eder. Öğretmen emek sürecini de kalifiyeli eleman ve yurttaş yetiştirmek için devlet tarafından yukarıdaki öğelerin örgütlenmesi olarak tanımlar (Carter, 2012: 484). Gaye Yılmaz ise öğretmen emek sürecinde iki üretim aşaması tanımlar: Bunlardan birincisi, bilginin toplanması; ikincisi ise toplanan bilginin aktarılmasıdır. Sürecin nihai ürünü ise eğitilmiş insandır (Yılmaz, 2011: 36). Toplam kalite yönetimi çalışmalarında da bu kategorilerin kullanıldığını görebiliriz. Nurdan Kalaycı üniversitelerde toplam kalite yönetimi sürecinin öğelerini şu şekilde açıklamaktadır: Lise ve dengi okullar tedarikçi; üniversiteye giren öğrenciler hammadde; mezun olan öğrenciler ürün; sektör de müşteridir (Kalaycı, 2008: 169).

Kapitalist üretim sürecinde; özellikle de özel ve sanayi sektöründeki emek süreci analizinde kullanılan kategorilerin kamu hizmeti üretim sürecine uyarlanması tartışma götürür. Bob Carter (2012) emek süreci analizinin kamu sektörüne uyarlanabileceğini ancak tek bir kamu emek sürecinin olmadığını söyler (s. 485). Kamu hizmetinin her bir sektöründe emek sürecinin farklılaştığını görebiliriz. Farklılaşmalara dikkat etmenin yanında sermaye, emek ve proleterleşme kavramlarını kamu emek sürecine uyarlarken kamu emek sürecinin özgünlüğünü göz

ardı etmemek gerekir (Carter, 2006: 68). Çalışmada kamu hizmeti alanının özgüllüklerini değerlendirerek, kamu hizmetini emek süreci kategorileriyle ele alacak ve kamu hizmetinin kapitalist toplumdaki yerini; kamu emek sürecinin kapitalist meta üretim süreci ile farklılaşmasını ve tarihsel süreçle ortaklaşmasını ele alacağım.

1.1.1. Kamu hizmetinin kapitalist toplumdaki yeri

Kamu hizmeti modern döneme, kapitalist topluma ait bir olgudur. Modern dönem öncesinde de devlet hizmet yürütmüştür. Osmanlı Devleti’nde okul, hastane, hamam, su yolu, temizlik, itfaiye gibi hizmetler vakıflar tarafından yapılırdı. Bu vakıf malları devlet malı değildi ancak özel alanda gerçekleşen dolaşım içinde de değildi. Sıddık Sami Onar bu vakıfların zamanla devlet teşkilatı gibi çalıştığını söyler (Karahanoğulları, 2002: 111). Osmanlı Devleti’nde ortak ihtiyaçların karşılandığını söyleyebiliriz ancak bu modern anlamda kamu hizmetine denk gelmez (Karahanoğulları, 2002: 109).

Tanzimat dönemiyle, vakıfların gördüğü hizmetler bakanlıklarca görülmeye başlamıştır. Cumhuriyetin ilk yıllarında devletin yürüttüğü kamu hizmeti alanı genişlemiştir. Karahanoğulları, bunları özel girişim gelişene kadar ve gelişimi için devlete emanet edilen alan olarak değerlendirir (Karahanoğulları, 2002: 113-117). Kamu hizmetleri kapitalist birikimin seyrine göre değişmiştir. Bu seyir Karahanoğulları’nın da yukarıda bahsettiği gibi sermayenin gelişimiyle çatışmaz; aksine “birikim sürecinin tüm özsel uğraklarının ön şartını kamu hizmeti oluşturur” (Hardt ve Negri, 2003: 268). Günümüzde özelleştirmeler yaşansa ve kamu hizmeti alanında kamu finansmanı çekiliyor gibi görünse de devletin rolü giderek birikim sürecine daha içsel hale gelmektedir (s. 303). Bunu özellikle de üniversiteler

örneğinde yönü değişen kamu finansmanlarında daha ayrıntılı ele alacağım. Yükseköğretim hizmetinin bedeli kullanıcısından alınırken, birçok devlet kurumu, projelerle O’Conner’ın “toplumsal yatırım” dediği alana önemli kaynaklar transfer etmektedir.

Kamu harcamalarıyla metalar üretilebilir ancak üretilen sadece metalar değil toplumsal ilişkilerdir de. Kamu hizmetleri işlevleri ve üretim süreçleriyle kendi içinde çok çeşitlenir. James O’conner kamu harcamalarını üç başlıkta kategorize eder. Bunlardan birincisi “toplumsal yatırımdır.” Toplumsal yatırım belirli bir emek gücünün üretkenliğini ve kar haddini arttıran proje ve hizmetlerden oluşur. Devletin finanse ettiği sınai gelişim bölgeleri bunun örneğidir. İkincisi “toplumsal tüketimdir”. Toplumsal tüketim de emeğin yeniden üretim maliyetini azaltan ve kar haddini arttıran proje ve hizmetlerden oluşur. Bu hizmetlere sosyal sigorta harcamalarını örnek verebiliriz. Üçüncü harcama tipi ise toplumsal uyumu devam ettirmek, devleti meşrulaştırmak için yapılan hizmet ve projeler olan “sosyal harcamalardır” (Hardt ve Negri, 2003: 264-265). O’conner bu sınıflandırmayı hizmetlerin işlevlerinden hareketle yapar. Cem Eroğul da devletin üç işlevinden bahseder. Bunlardan birincisi üretim araçlarını ve üreticileri korumak ve geliştirmek; ikincisi üretim ilişkilerini korumak ve geliştirmek; üçüncüsü de devletin toplumun üstünde örgütlenmesine yönelik işlevlerdir (Eroğul, 1990: 27,28, 34)). Negri’ye göre de kamu harcamaları kapitalist yeniden üretim yatırımdır (Hardt ve Negri, 2003: 285). Bir hizmet alanı ayrıntılı olarak inceleyeceğimiz yükseköğretim hizmeti gibi bu işlevlerin hepsine sahip olabilir.

1.1.2. Yükseköğretim Hizmetinin Kapitalist Toplumdaki Yeri

Yükseköğretim hem araştırma hem de öğretim faaliyetleriyle sabit ve değişken sermayenin yeniden üretilmesinde önemli bir alandır. Üniversiteler hem teknoloji üretmekte hem de işgücü yetiştirmektedir. Üniversitelerin ürettiği hizmet hem teknoloji ürettiği için toplumsal yatırım hizmetlerine hem piyasaya giren iş gücü yetiştirdiği için toplumsal tüketim hizmetlerine hem de toplumsal uyumu, devletin meşruiyetini sağlamada önemli bir işlev gördüğü için sosyal harcamalar kategorisine girer.

Bilim ve teknoloji üretimi yükseköğretim hizmetlerinden biridir; aslında bilim her zaman üniversitelerin tekeli altında gelişmemiş; örneğin Fransa'da 15-17. yüzyılda bilimsel sıçramalar üniversitenin dışından gelmiştir (Timur, 2000: 57). İngiltere'de de sanayi devrimin gerçekleşmesini sağlayan tüm bilimsel ve teknolojik gelişmeler üniversitelerin dışında gerçekleşmiştir (Timur, 2000: 200). Kapitalizm öncesi bilim ve teknolojinin gelişimi birbirinden bağımsızdı. Teknoloji deneme yanılma yolu ve ampirik bilginin birikmesiyle geliyordu. Gezici uzmanlar para karşılığında kişi ve devletlere bu bilgileri sağlıyordu. 18. yüzyılla bilim teknoloji ilişkisi artmış, 19. yüzyılda üniversiteler teknik eğitime, mühendislik eğitimine ağırlık vermeye başlamıştır. Humbolt üniversite modeli bu dönemin bilim ve teknoloji birlikteliğine dayanan üniversite modelidir (Dölen, 2009:6-7). Aslında 18., 19. ve 20. yüzyılda bilimin gelişmesindeki dürtüler farklı olmuştur. 18. yüzyılda bireysel dehalar ve çalışmalar ön planda rol oynarken 19. yüzyılda bilim insanı mühendis aynılığı bilimsel gelişmeleri hızlandırmıştır. 20. yüzyılda ise bilim, devlet

ve sanayi işbirliği içinde, zengin fonları ve büyük laboratuvarları olan büyük kurumlarda gelişmiştir (Timur, 2000: 200).XV-XVII yüzyılda İngiltere’de ve Fransa’da üniversitelerin görevi bürokrat yetiştirmektir. Bu, 1851’de kurulan, bilim ve teknoloji alanında çalışmalar yapan Civic Üniversitesi ile değişmiştir (s. 73).

Türkiye’de ise daha Darülfünun kurulmadan önce teknik okullar açılmıştır. 1776’da Mühendishane-i Bahri-i Hümayun, Mühendishane-i Berri-i Hümayun, 1827’de Tıbhane-i Amire, 1834’te Mektebi Fünun-ı Harbiye, 1839’da Mektebi Tıbbiye-i Şahane açılır (Dölen, 2009: 8). Darülfünun kurulduktan sonra Darülfünunda ders veren hocalar da genelde bu teknik okullardan gelmiştir (s. 98). Yani Türkiye’de üniversitelerin kökeninde zaten teknik bilgi arayışı vardır. Bugün de Türkiye’de Yükseköğretim Yasası’nın dördüncü maddesinde yükseköğretimin amaçlarından biri şöyle belirtilir: “Yüksek düzeyde bilimsel çalışma ve araştırma yapmak, bilgi ve teknoloji üretmek, bilim verilerini yaymak, ulusal alanda gelişme ve kalkınmaya destek olmak...” Darülfünun öncesi açılan teknik okullar zamanla üniversite çatısı altında toplanmıştır. Bugünse tekrar üniversite dışına çıkma eğilimindedir. Türkiye’de 1991’de üniversiteler dışında teknoloji alanında çalışmalara yoğunlaşan İleri Teknoloji Enstitüleri kurulmuştur. Bunlar da 2547’de düzenlenen ve yükseköğretim hizmeti veren, lisans ve lisansüstü programları olan, altında fakülteler kurulan enstitülerdir.

Üniversite içinde de araştırmaların yapıldığı alan değişmektedir. Türkiye üniversitelerinde bilimsel çalışmalar fakültelerde yapılmaktaydı; ancak son zamanlarda fakülte dışındaki birimlere kaymaktadır. Özellikle de Teknokent ve TTO bünyesindeki çalışmalar buna örnek olarak verilebilir. Bunun dışında fakültelerin

altındaki san-tez projeleri de sayılabilir. Bu konulara aşağıdaki bölümlerde ayrıntısıyla yer vereceğim. Her ne kadar bu çalışmalar üniversite çatısı altında yapılsa da bilim ve teknolojiadaki gelişmelerin bugün üniversite ve akademisyen tekelinde geliştiğini söyleyemeyiz. Derinlemesine görüşme yaptığım öğretim üyelerinden biri bilgi üretiminde üniversitenin tekelinin kırıldığını ve bu üretimin üniversite dışına kaydığını şöyle söyler:

Bilgi üretiminin artık aktörleri falan değişmiş, üniversitenin tekelini kırmışsın. Yüzlerce sana sivil toplum kuruluşu sayarım; akademik formasyonu olan, bilgi üreten. Şimdi bilgi üretimi artık disiplinler olmaktan çıkmış (AÜ, SBF, prof.).

Üniversitenin işlevlerinden biri de işgücü yetiştirmek demiştik. Üniversiteler XV-XVII. yüzyıllarda özellikle Fransa’da devlet görevlisi yetiştirme işlevini üstlenmiştir(Timur, 2000: 59). Fransa’da devrim sonrası üniversitelerin amacı “İmparatorluğun iyi işlemesi için gerekli askeri ve sivil yetenekli insanların yetiştirilmesi” olarak tanımlanmıştır (s. 65). Osmanlı Devleti’ne baktığımızda ise 1845 Maarif Meclisi Kurul Kararı, Darülfünundan “devlet dairelerinde çalışmak isteyenlerin gerekli bilgileri alacağı yer” olarak bahseder¹⁵ (Hatiboğlu, 1998: 17). Günümüz Yükseköğretim Kanunu’nun 4. Maddesinde de yükseköğretimin amaçlarından biri olarak işgücü yetiştirmekten bahsedilir: “İlgi ve yetenekleri yönünde yurt kalkınmasına ve ihtiyaçlarına cevap verecek, aynı zamanda kendi geçim ve mutluluğunu sağlayacak bir mesleğin bilgi, beceri, davranış ve genel kültürüne sahip, vatandaşlar olarak yetiştirme.”

¹⁵ Üniversitelerin 2547 sayılı kanunun beşinci maddesiyle kamu kurumlarının hizmet içi eğitimini vermekle yükümlü tutulmuş olması, üniversitelerin devlet görevlisi yetiştirme işlevinin uzantısıdır.

Bugün de toplumsal tüketim olarak yükseköğretim hizmetinin işgücü yetiştirme işlevinin ağır bastığını görüyoruz; örneğin Avrupa yükseköğretim politikası ile iş gücü piyasası denetim politikaları iç içe geçmektedir. Bugün tüm dünyada mesleklerin standartları belirlenmektedir. Türkiye’de 2006 tarihli, 5544 sayılı Kanun’la¹⁶ Mesleki Yeterlilikler Kurumu kurulmuştur. Kanun’a göre kurumun amacı şudur:

Ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak teknik ve mesleki alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek; denetim, ölçme, değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmektir.

Aslında ölçme ve standardizasyon, mesleğin bilgisinin emekten alınarak merkezileştirilmesi ve yeniden kurulması yeni değildir. Taylor, 20. yüzyıl kapitalist sisteminde işin ve dolayısıyla da emek sürecinin standardize edilmesini “Bilimsel Yönetimin İlkeleri” adlı kitabında ele almıştır.

İşin standardizasyonu emek sürecinin standardizasyonudur. Emeğin standardizasyonu ise emeğin sahip olduğu bilgi ve becerilerin standardizasyonudur. Bologna süreciyle tüm Avrupa’da yükseköğretim programları standartlaştırılmakta, işverenin; yani dış paydaşların taleplerine uygun olarak ders müfredatları ve ölçme değerlendirme yöntemleri belirlenmektedir.

Üniversitenin üçüncü işlevi de ideolojiktir. Devlet görevlisi yetiştirmenin dışında Fransa’da üniversitenin ideolojik işlevleri de önemliydi. 18. yüzyılda Paris Üniversitesinin görevi Chaarles Rollin tarafında şöyle açıklanır: “Ulusun esprilerini oluşturmak, örf ve adetleri geliştirmek ve dini inançları pekiştirmek” (Timur, 2000:

¹⁶ RG, 7.10.2006, 26312.

61). Berlin Üniversitesi statüsü 1800’lerde şöyle tanımlanmıştır: “Üniversite gençliğinin bilimsel kültürüyle dini ve ahlaki duygularının gelişiminin emanet edildiği devlet kurumudur” (s. 151).Türkiye’ye geldiğimizde ise Ziya Gökalp üniversiteyi şöyle tanımlamıştır: “Darülfünun milli maarifi tesise çalışan bir fabrika niteliğindedir” (s. 222). Eğitim Bakanı’na göre Darülfünun “hurafe ve dalalet kuvvetlerine karşı inkılap fikirlerinin bir mücadele cihazıdır” ve Darülfünundan cumhuriyetçi yetiştirmesi beklenmektedir; ancak kadrocular Darülfünunu devrimi anlayamamakla eleştirmişlerdir. Onlara göre Darülfünun “İnkılabın kuruluş ve yaratış davalarını işleyen, reel olan, orijinal olan bir tek eser, bir broşür, hatta tek bir sahife vermemiştir” (s. 230-231).1973’te çıkarılan 1750 sayılı Kanun’la¹⁷ üniversitelerin amacı “milli tarih şuuruna sahip, vatanına, örf ve adetlerine bağlı, milliyetçi, sağlam düşünceli aydınlar yetiştirmek” olarak belirleniyor ancak Anayasa Mahkemesi 1975’te yasadaki “örf ve adetlere bağlı yetiştirilmesi” hükmünü iptal etmiştir (s. 290, 293). 1981 Yükseköğretim Kanunu’nda da yükseköğretimin amacından bahsederken bu işleve öncelikli ve büyük bir vurgu yapıldığını görüyoruz:

ATATÜRK İnkılapları ve ilkeleri doğrultusunda ATATÜRK milliyetçiliğine bağlı, Türk milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini taşıyan, Türk olmanın şeref ve mutluluğunu duyan, toplum yararını kişisel çıkarının üstünde tutan, aile, ülke ve millet sevgisi ile dolu... vatandaşlar yetiştirmek.

¹⁷RG, 7.7.1973, 14587

Liberal düşünürler yukarıda bahsedilen üç işlevin karşısında durarak üniversitenin kültürlü insan yetiştirmesinin taraftarı olmuşlardır. J. Stuart Mill şunu söyler:

Üniversiteler mesleki eğitim yeri değildir. Üniversiteler insanlara hayatlarını belli bir biçimde kazanmalarını sağlayacak bilgiler öğretmekle yükümlü değildir. Amaçları maharetli hukukçular, fizikçiler ya da mühendisler çıkarmak değil yetenekli ve muktedir beşeri varlıklar yetiştirmektir(Timur, 2000: 76).

A. Flexner ise 1930'da lisans öğrenimi ile danışmanlığın, iş âlemine sunulan etkinliklerin üniversite dışına kaydırılması gerektiğini, üniversitenin sadece ileri düzey araştırma ve öğretim yapması gerektiğini söyler (Timur, 2000, s. 259). P. Lavis de üniversitenin yukarıdaki uygulamalı işlevini eleştirerek sanayileşmeyle aydınlanma ve teori egemenliğinin yerini eylem ve uygulama egemenliği aldığını; bu yüzden de Humboldt Üniversitesinde bilim aşığı öğretim üyelerine ve öğrencilere ender rastlandığını söyler (s. 153). ABD üniversitelerinde kampüs savaşları döneminde klasik öğretimle mesleki öğretim arasındaki tercihe ilişkin tartışmalar olmuştur (s. 297). Bu tartışmanın kökeni daha da eskidir. Kant 18. yüzyılda üniversiteleri bilgi ve ethosun üretildiği yer olmaktan çıkıp teknik bilgide uzman eleman yetiştiren kuruma dönüşmekle eleştirmiştir. Kant, faydadan bağımsız hakikat araştırmasına dayalı eğitim modelinden teknik olarak uygulanabilir bilgi arayışında olan üniversite modeline geçildiğini, oysa üniversitenin hakikatin araştırıldığı bir bir mekan olduğunu ve olması gerektiğini söyler (Çörekçioğlu, 2003: 218-219).

1.1.3. Türkiye’de Üniversitelerin Gelişimi

Üniversite tarihine ilişkin farklı analizler vardır. Taner Timur bunun üniversite tanımını nasıl yaptığımıza göre değişeceğini söyler. Üniversite eğer eğitim zincirinin ek bir halkası ise yönetici zümreleri yetiştiren bir yüksekokul olarak her dönem ve uygarlıkta rastlanabilecek evrensel bir kurum olabilir (Timur, 2000: 34). Bu görüş dışında üniversiteleri Avrupa kökenli, feodal lonca biçiminde örgütlenmiş bir ortaçağ kurumu olarak tanımlayan görüş genel kabul görmüştür. Bu yüzden günümüz üniversiteleri Paris ve Bologna üniversitelerinin mirasçıları olarak kabul etmektedir (Timur, 2000: 16, 18-19).

Üniversiteler farklı yerlerde farklı dinamiklerle gelişmiştir. Ortaçağ Avrupası’nda üniversiteler katedral okullarına yakın yerlerde, yine ruhban sınıfının öğretim üyesi olduğu bir kurum olarak ortaya çıkmıştır. Kuzey Avrupa’da öğretmenlerin bir araya gelip çıkarlarını korudukları bir örgütlenme ile üniversiteler kurulmuştur. Oxford ve Paris üniversiteleri bu şekilde ortaya çıkan üniversitelerdir ve ilahiyat ağırlıklıdır. Selerno ve Bologna üniversiteleri ise tıp ve hukuk öğreten okullardır. Bologna ve Güney Avrupa’da üniversiteler öğrencilerin bir araya gelmesiyle lonca tipi örgütlenmeyle kurulmuştur; kurucu ve yöneticileri öğrencilerdir (Dölen, 2009: 4).

Osmanlı Devleti’nde ise üniversitelerin kökeni olarak Enderun’dan bahsedenler vardır. Yönetici zümreleri yetiştiren Enderun, devşirilen gayri Müslim çocukları İslam, beşeri bilimler, dil, edebiyat, beden eğitimi, askerlik ve devlet yönetimi ile el işlerinde eğitirdi. Okulun amacı aynı zamanda devşirmelere sultanın

şahsına karşı saygı ve bağlılık duygusu aşılardı (Timur, 2000: 39). Timur, Fatih döneminden bu yana olan Sahn-ı Seman medreselerinin devletten görece daha bağımsız ve üniversiteye daha yakın olduklarını; Enderun'un, devlet kadrolarını yetiştirdiğinden, daha çok yüksekokula benzediğini söyler (Timur, 2000: 88). Uzunçarşılı da Fatih Sultan Mehmet zamanında yapılan Sahn-ı Saman medreselerini İlahiyat ve İslam Hukuku fakülteleri olarak adlandırmaktadır (Uzunçarşılı, 2014: 5); İlhan Tekeli de yükseköğretim tarihini incelerken medreselerden başlar ancak doğa bilimlerinin ve akli bilimlerin medreselerde yeterince okutulmadığını söyler (Tekeli, 2010: 60). Bu konu tartışmalıdır. M. Tahir Hatiboğlu (1998), Timur ve Uzunçarşılı'nın aksine medreselerin üniversiteyle hiçbir ilişkisi olmadığını söyler (s. 16). Medreselerin verdiği eğitimden yola çıkarak üniversite tarihini incelerken medreselere bakabileceğimizi düşünüyorum. Sahn-ı Süleymaniye medreselerinden en yüksek dereceli olan Darül Hadis medresesinde tıp, tabiiye, riyaziye, sair dini, hukuki ve edebi eğitim¹⁸ verilirdi (Uzunçarşılı, 2014: 40). Yukarıda Paris Üniversitesi örneğinde söylediğimiz gibi Avrupa'da katedral etrafında, ilahiyat temelli gelişen üniversiteler olmuştur. Osmanlı Devleti'ndeki medreseler de bu üniversitelere benzer.

Üniversitelerin Türkiye'deki yakın tarihi için Darülfünuna bakabiliriz. Darülfünundan önce 1820'de Beşiktaş Cemiyet İlmiyesi kurulmuştur. Bu örgütün üyeleri konakta felsefe, biyoloji, matematik eğitimi verirlerdi (Hatiboğlu, 1998: 15). Bu dernek medrese ve Enderun dışında bilimsel eğitim veren ilk örgüttür; ancak kısa sürede kapatılır. 1845'te Maarif Meclisi Tasarısı'nda Darülfünunun kurulmasına

¹⁸Medrese içerisinde uzmanlaşmış bir eğitim yoktu. Öğrenciler tüm bilimleri bir arada öğrenirlerdi çünkü medrese eğitimi anlayışında gerçeğin bütünlüğü bu yolla kavranabilirdi (Tekeli, 2010: 59).

karar verilir ancak bu hemen hayata geçmez.¹⁹ 1861’de Cemiyet-i İlmiye-i Osmaniye kurulur.²⁰ Cemiyet²¹, Mecmua’yı Fünun’u çıkarır ve halka açık dersler verir.²² (Dölen, 2009: 54,59). 1863’te, planlanan Darülfünun binası bitmemesine rağmen Nuri Efendi Konağında umuma açık dersler verilmeye başlanmıştır. 1865’te bu konağın yanmasıyla Darülfünun kapanmış olur (Hatiboğlu, 1998:19).

1869’da Maarif-i Umumiye Nizamnamesi’nde Darülfünun-ı Osmaniye’nin açılması kararlaştırılır ve Darülfünun 1870’te açılır. Bununla Darülfünun ilk defa nizamnameyle düzenlenmiş olur. Darülfünun felsefe ve edebiyat, hukuk, fen ve matematik bölümlerinden (fakülte) oluşur²³. Bu dönemde dersler halka açık olarak verilirdi.(Hatiboğlu, 1998: 22-23). Bu dönemki dersler daha çok genel kültür programı niteliğindeydi (Dölen, 2009: 86). Darülfünun-ı Osmaniye 1871’de kapatılır

Darülfünun 1874’te üçüncü kez Galatasaray Sultanisi içinde Darülfünun-u Sultani adıyla açılır. Darülfünun-u Sultani altında Hukuk Mektebi, Edebiyat-ı Aliye Mektebi ve Turuk ile Maabir mektebi (Yollar ve Köprüler Mektebi) açılır²⁴ (Dölen, 2009: 150). Bu dönemde dersler herkese açık olmaktan çıkarılmış; düzenli, zorunlu ve sınavla yaptırıma bağlanmış bir statüye kavuşmuştur. Darülfünun-u Sultani 1881’de derslere son vermiştir.

¹⁹ 1859’da Mekteb-i Mülkiye kurulur. Amaç devlet işlerini yürütecek yeni idareciler yetiştirmektir. Mekteb-i Mülkiye’den önce birçok teknik okul açılmıştır; Bknz s. 45. 1868’de Enderunun bir uzantısı niteliğinde Mekteb-i Sultani (Galatasaray Lisesi) açılır. Mektebi Sultaninin amacı devlet hizmetlerine girecek memurların eğitimi olarak tanımlanıyordu. Öğrenciler dil dersleri, ülke, tarım, ticaret, sanayi, genel tarih, doğa bilimleri, hukuk, kamu yönetimi, muhasebe, edebiyat ahlak, yazma sanatı dersleri görüyorlardı (Timur, 2000: 104).

²⁰ Cemiyet-i İlmiye-i Osmaniye Nizamnamesi

²¹ Cemiyet’in binasında kütüphane ve kıraathane de açılmıştır

²² Kimlerin hangi dersi verdiğini görmek için bknz (Dölen, 2009).

²³ Şubelerden bahsedilmesine rağmen pratikte dersler ayrılmamıştı. Dersler tek bir sınıfa veriliyordu (Dölen, 2009: 121).

²⁴ Darülfünun-ı Sultani Nizamnamesi ile 1876’da tanımlanır.

1900’de Darülfünun-u Şahane kurulmuştur (Timur, 2000: 115). Darülfünun-u Şahane ilahiyat, fen ve edebiyat fakültelerinden oluşmuştur. Daha önce açılmış olan tıp, hukuk ve mülkiye mektepleri de Darülfünun içine dâhil edilmiştir (Hatiboğlu, 1998: 35).1912 Darülfünun Nizamnamesi’nde üniversitenin bilim yaratma; yayma ve eğitim işlevinden bahsedilir. Bu Humboldt üniversite modelidir (Timur, 2000:207). Darülfünunun adı İstanbul Darülfünunu olarak değiştirilir. Bu nizamnamede beş bölüm sayılmıştır: Bunlar şeri ilimler, fen bilimleri, edebi bilimler, tıp bilimleri ve eczacılık bilimleridir. Bunlar aynı yıl fakülte adını alır (s. 219).Bu dönemde kürsü sistemi getirilmiştir (Hatiboğlu, 1998: 49).

1914’te kadınlar için İnas Darülfünunu kurulmuş, 1920’de kapatılmış ve erkeklerinkiyle birleştirilmiştir. Böylece karma eğitim başlamıştır. 1919 Nizamnamesi’nde Darülfünuna özerklik tanınmış ve 1924 Anayasası’nda Darülfünuna tüzel kişilik statüsü verilmiştir (Timur, 2000: s. 229).

31 Mayıs 1933’te Darülfünun tekrar kapatılır ve 1 Ağustos 1933’te 2252 sayılı yasayla İstanbul Üniversitesi olarak açılır. Üniversite kavramı ilk bu yasa da geçer. İstanbul Üniversitesi tıp, hukuk, edebiyat ve fen fakültelerinden oluşur. 1946’da 4936 sayılı Kanun’la tekrar üniversiteler düzenlenir. 1968’de kürsü sistemi kaldırılır; öğretim ve araştırma birimlerinden oluşan bölüm sistemine geçilir (Timur, 2000: 320). 1981’de YÖK Kanunu’yla YÖK kurulmuş ve üniversiteler tekrar düzenlenmiştir. Bugün üniversiteler fakülte, enstitü, yüksekokul, konservatuvar, melek yüksekokulu, araştırma uygulama merkezi ve benzeri birimlerden oluşur. Üniversiteler ve altındaki fakülteler, enstitü ve yüksekokullar devlet tarafından yasa ile kurulmaktadır.

1982 Anayasası'nın 130. maddesi yükseköğretim kurumlarını düzenlemektedir. Buna göre:

Milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacı ile orta öğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzelkişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversiteler Devlet tarafından kanunla kurulur.

Anayasa'da üniversitelerin insan gücü yetiştirme işlevi öncelikli olarak sayılır, bilimsel araştırma yapma ve insanlığa hizmet de işlevler arasında sayılmaktadır. Burada üniversitelerin tüzel kişiliğe ve bilimsel özerkliğe sahip oldukları kabul edilmektedir.

Anayasa'nın 130. maddesi kazanç amacı olmamak kaydıyla vakıf üniversitelerinin kurulacağını kabul etmiştir. 1982 öncesinde özel üniversiteler yoktur. Anayasa'daki bu değişiklikle Türkiye'de vakıf üniversiteleri kurulmaya başlamış, bugünse sayıları hızla artmış durumdadır.

1.2. KAMU HİZMETİ ÜRETİM SÜRECİ

Kamu hizmetleri kuruluşu açısından özel sektörden ayrılır. Her şeyden önce hukuk aracılığıyla somutlaşan siyasal iradeyle üstlenilir (Karahanoğulları, 2002: 55). Dolayısıyla buranın örgütlenişi özel sektördeki üretim sürecinin örgütlenmesinden farklılaşır. Günümüzde bu ayrımın azaldığını söyleyebiliriz.

Emek sürecindeki farklılaşma sadece kamu ve özel arasında değil; kamu hizmetinin kendi içinde de yaşanır. Kamu hizmeti alanında birbirinden farklı birçok kamu emek sürecinden söz edilebiliriz (Carter, 2006). Kamu hizmeti üretim alanları kendi içinde çok çeşitlidir. Örneğin kamu maliyesi literatüründe saf kamusal mallara tekabül eden yasama, iç ve dış güvenlik ve yargı hizmetlerinin üretim süreciyle yarı kamusal mallara tekabül eden karayolları, eğitim, sağlık, su elektrik gibi hizmetlerin üretim süreci birbirinden çok farklıdır. Bu çalışmada odaklanacağım şeyse yarı kamusal olarak adlandırılan kamu hizmetleridir.

Wright devletin kapitalist ekonomiyle farklı işlevsel ilişkisi olan birden çok aygıttan oluştuğunu söyler. Bunlardan birincisi kapitalist politik üstyapı, ikincisi metalaşmamış (decommodified) devlet hizmetleridir. Bu sektörlerden birincisi kapitalist toplumsal ilişkileri yeniden üreten (bu kurumların tek işlevi kapitalizmi devam ettirmek değildir) kurumlardan olan polis, mahkeme, hükümetin yönetsel organları, askeriye ve yasamadan oluşur (1997: 462). Wright, üstyapı aygıtını devlet politik sektörü, ikinci aygıtı ise devlet hizmet sektörü olarak adlandırır. Bunlar sağlık, eğitim gibi piyasa dışı (non market) hizmet ve mal üretir. Birçok kamu kurumu meta dışı mal ve hizmet üretimiyle kapitalist toplumsal ilişkileri yeniden üretme işlevini yerine getirir. Wright bu alanları post kapitalist olarak nitelendirir. Çünkü bunların meta dışı (*noncommodified*) ve antikapitalist bir mantığı olduğunu söyler. Wright, hizmetler arasında ayırım yaparken hem hizmetlerin işlevinden, hem de hizmetin örgütlenme biçiminden hareket eder. Bu alandaki üretim, değişim ve kar maksimizasyonu odaklı değil; ihtiyaçların sağlanması odaklıdır (s. 463). Aşağıda kar maksimizasyonu odaklı olmak ya da olmamanın tarihsel olduğunu, bunun tarih içerisinde nasıl değiştiğini ele alacağım.

1.2.1. Yükseköğretimde Üretim Nesnesi, Aracı ve Ürünü

Kamu hizmet üretimindeki üretim nesnesi, ürünü ve aracı her alan için ayrı ayrı incelenmelidir. Bu çalışmanın odak noktası yükseköğretim olduğu için yükseköğretimdeki emek nesnesi, üretim araçları ve ürünü üzerinde duracağım.

Buna geçmeden önce akademisyenlerin yaptığı işlere kısaca bakabiliriz. Yaptığımız anket çalışmasında akademisyenlere akademik ve idari olarak hangi işleri yaptıklarını sorduk. Onlardan aldığımız cevapları birkaç başlık altında kategorize edebiliriz. Sınıflandırmayı hem işi yapanlar açısından hem de işin örgütlendiği soyut ve somut mekân açısından yapabiliriz. Örneğin her işi her akademik personel yapmıyor. Bazı işleri sadece öğretim üyeleri yaptığı gibi bazı işleri sadece diğer öğretim elemanları yapıyor, bazılarını da her ikisi birden yapıyor. İlk olarak öğretim üyelerinin yaptıkları işe bakalım: Öğretim üyelerinin eğitime, derslere ilişkin işleri var; bunları resmi olarak araştırma görevlileri yapamıyor çünkü araştırma görevlileri resmi olarak üniversitelerde ders veremiyorlar. Öğretim üyelerinin derslere ilişkin işlerden bazıları lisans programında, yüksek lisans ve doktora programında ders vermek ve sınav yapmaktır. Bunlar fakültede; özellikle de bölüm içinde organize edilen, yürütülen işlerdir. Bazı eğitim işleri fakültenin sınırlarını aşmaktadır. Örneğin, formasyon eğitiminde ders vermek, uzaktan eğitim ve sürekli eğitim merkezinde ders vermek, açık öğretim soruları hazırlamak, açık öğretim soru kontrolü yapmak, kurumlar arası eğitim hizmeti vermek, sürekli eğitim merkezi program koordinatörlüğü yapmak fakülte sınırlarını aşmaktadır. Bunlar, öğretim üyesinin kadrosunun bulunduğu fakültede değil diğer birimlerde örgütlenen işlerdir.

Öğretim üyelerinin lisansüstü eğitim yapan öğrenci ve araştırma görevlilerinin akademik kariyer ve gelişimleri üstünde denetim ve karar gücüne sahip oldukları işleri vardır. Bunlar bilim sınavları yapmak, öğrenci tez danışmanlıkları, doktora yeterlilik jürilerine katılmak, tez izleme ve tez savunma jürilerine katılmaktır. Öğretim üyelerinden yardımcı doçentlerin aynı zamanda kendi yükselmelerine ilişkin doçentlik hazırlığı ve yabancı dil hazırlığı gibi işleri var. Öğretim üyelerinin üniversite mekânını aşan, üniversite dışında örgütlenen akademik işleri de var. Bunlar dergi hakemlikleri, sempozyum, kongre hakemlikleri, TÜBİTAK proje hakemlikleri, (üniversite ve fakülte içinde BAP hakemlikleri, fakülte dergi işleri), dergi editörlüğü, kitap editörlüğüdür. Bunlar, öğretim üyelerinin daha çok içinde bulunduğu soyut akademik ağda örgütlenir. Kongre, dergi, kitap kimi zaman öğretim elemanlarının çalışmalarını yaymak için ihtiyaç duydukları üretim araçlarına dönmektedir. Öğretim üyeleri hakemliklerle bu üretim araçları üzerinde karar alma yetkisini sahip oluyor diyebiliriz. Üniversiteler dışında akademisyenin uzmanlığından kaynaklı bilirkişilik işleri de var. Öğretim üyelerinden yönetici olanların bahsettiği işler var. Bu kapsamda akademik kurul toplantılarına ve senato toplantılarına katılmak, komisyon işleri, yazışmalar, bölüm toplantıları, bölümün fiziki ve öğrenci sorunlarıyla ve akademisyen sorunlarıyla ilgilenmek, bütçe işleri, ek ders düzenlemeleri, kadro, ders ve görev dağılımı işleri, soruşturmalar gibi işlerden bahsedilebilir. Bunlar da üniversite ve fakülte içinde örgütlenen işlerdir.

Üniversitelerde tüm öğretim elemanlarının yaptığı işler de var. Örneğin sempozyum, kongre, çalıştay düzenlemeyi ve bildirilerle bunlara katılmayı, makale ve kitapla yayın yapmayı, kitap tercüme işlerini, makale takip etmeyi, kitap okumayı, literatür taraması yapmayı, laboratuvar çalışmaları yapmayı, deneyleri, ar-ge

çalışmalarını, patent çalışmalarını, araştırma alanlarına çıkmayı (kazılar, saha çalışması vs.),proje danışmanlığını, proje yapmayı, proje önerisi hazırlamayı, proje hazırlığı yapmayı, kazı yazışmaları yapmayı, yurt dışı araştırma ve eğitimlerine başvurularda bulunmayı sayabiliriz. Bunlar fakülte ve üniversitede örgütlenebildiği gibi üniversite dışı alanlarda da örgütlenebilmektedir. Örneğin bir öğretim elemanı evinde de kitabını okuyabilir, makalesini yazabilir ya da üniversitenin dışında olan bir konferans ya da sempozyuma katılabilir, makale, bildiri yayımlayabilir, yurt içi veya yurt dışı bir projeye bireysel olarak katılabilir. Bir proje işinin örgütlenmesi başka kurum ve kuruluşlarca yapılıyor olabilir. TÜBİTAK, çeşitli kamu kurumları, STK ve firmalar bu projeleri örgütlüyor olabilir ve akademisyen üniversite dışında farklı örgütlenme ilişkileriyle bu işleri yürütebilir.

Sadece araştırma görevlilerinin yaptığı lisansüstü eğitimlerine ilişkin işler var. Bunlar doktora bilim sınavına veya doktora yeterlilik sınavına hazırlanmak, yüksek lisans ve doktora derslerine katılmak ve hazırlanmak, derslerin ödevlerini yapmak ve tez çalışmalarıdır. Araştırma görevlilerinin bunlar dışında öğretim üyelerinin yaptığı ders işlerinin alt parçası olarak yaptığı işler var. Bunlar hoca yerine bazı haftalarda veya tüm dönem boyunca derse girmek, dersleri asiste etmek, yoklamaları işlemek, uygulama derslerini vermek, laboratuvar asistanlığı yapmak, sınavları düzenlemek, sınav soruları hazırlamak sınavları, quiz ve ödevleri okumak ve notları sisteme girmek, bitirme projeleriyle ilgilenmek, bitirme tezleriyle ilgilenmektir. Bazı bölümlerde bunlar öğretim üyeleri tarafından da yapılmaktadır; bazılarında ise bunlar iş bölümüyle araştırma görevlilerinin yapacağı işler olarak belirlenmiştir. Bu, bölümden bölüme hatta aynı bölüm içinde öğretim üyesinden

öğretim üyesine değişebilmektedir. Bunlar fakültede örgütlenen ancak örgütlenme ilişkilerini öğretim elemanlarının belirlediği işlerdir.

Uzmanların da araştırma görevlilerinin de yaptığı laboratuvara malzeme almak, laboratuvar sorumluluğu, atölye sorumluluğu, laboratuvarların kurulumu ve temizlenmesi ile atıkların giderilmesi gibi işleri var. Bunlar fakültede örgütlenmektedir.

Araştırma görevlilerinin bunlar dışında bölüm organizasyonu ile ilgili işleri var. Bunlar ders programı ve sınav programı hazırlamak, danışmanlık, gözetmenlik, sınavların organizasyonu, kayıt işleri, burs işleri, mezuniyet işleri, staj koordinatörlüğü, öğrenci kulübü işleri, sosyal etkinliklerin düzenlenmesi, kariyer günlerinde çalışmak, bölüm kütüphane sorumluluğu, bölüm kitap siparişi, sekreterlik işleri, fotokopi çekmek, lisansüstü başvurularını düzenlemek gibi işlerdir. Bu işler de fakültede ve bölüm içinde örgütlenmektedir.

Günümüze ait, öğrenci hareketliliğinden kaynaklanan Erasmus ve Mevlana programı koordinatörlüğü, bu programlar ve yatay dikey geçişlerden kaynaklı intibak işleri, çift ana dal danışmanlığı ve çift diploma programı çalışmalarından bahsedilebilir. Ayrıca son yıllarda gelişen Bologna işleri, yani programların yenilenmesi, ders yenilikleri, akreditasyon çalışmaları, FEDEK, MÜDEK, ABET (Accreditation Board for Engineering and Technology) işleri, kalite çalışmaları, bilgi işlem işleri, rapor hazırlama, bölüm faaliyet raporu hazırlama çeşitli evrak işleri, mezunlar takibi gibi işler de vardır. Bazı fakülte ve bölümlerde bu işlerin yardımcı doçentler tarafından da yapıldığını görüyoruz. Bu işler YÖK'ten

gelen talimatla üniversite yönetimi, ya da enstitü veya kalite birimleri tarafından organize edilmektedir.

Hem uzman ve öğretim görevlisi, hem de araştırma görevlilerinin yaptığı yazılım geliştirme, sistem yöneticiliği, web sayfası düzenlemesi, bilgisayar kurulumları, bölüm içi internet, projeksiyon cihazlarıyla ilgilenmek gibi işler de vardır. Bunlar fakülte ve bölüm içinde örgütlenmektedir.

Yukarıda bahsedilen işlerin üretim sürecinde emek nesnesi, öğrenci, bilgi ve bilim olabilmektedir. “Emek nesnesi ancak daha önce harcanan emekle bir değişiklik” geçirmiş olan nesnedir (Marx, 2011: 183). Öğrenci yükseköğretime gelene kadar birçok emek sürecinden geçmektedir. Ya da bilimsel bir çalışma kendisinden önceki yüzlerce çalışmanın bir araya gelmesi ve bunların üzerine inşası ile oluşur. Bilgi ve bilim de akademik emek sürecine nesnelleşmiş emek olarak girebilir.

Emek sürecinin araçları “emeğin emek nesnesi üzerinde etkide bulunmasına aracılık eden,” genel olarak sürecin gerçekleşmesi için gerek olan tüm nesnel koşullardır (Marx, 2011: 184). Zihinsel emeğin üretim araçlarını ele almak kol emeğinin üretim araçlarını ele almaktan farklılaşır ve daha zor hale gelir. Yükseköğretim hizmetinin üretilmesinde akademik emek sürecindeki üretim araçları bilgi ve bilimin somutlaştığı makale, bildiri, kitap, dergi, rapor vb. ürünler ve bunların yanında bilgi ve bilimin kendisi; bina, (binanın içinde tüm derslikler, mekânlar) kütüphane, laboratuvar, araç gereçler ve derslerdir.

Bilim, akademik emek sürecine hem emek nesnesi hem üretim aracı olarak girebileceği gibi; emek sürecinden ürün olarak da çıkabilir. Weber bilimin hem

fabrikadan çıkan ürün hem de üretimin kendisi olduğunu söyler. Ona göre bilim fabrikalarda olduğu gibi laboratuvarlarda ya da istatistiksel dosyalama sistemlerinde gerçekleştirilen ruhla değil soğukkanlı akılla yapılan bir hesaplama işidir (Weber, 1993: 128,132). Üretim aracı, nesnesi ve ürünü olarak bilimin akademisyenle ilişkisi zaman içerisinde değişmektedir.

Alfred Sohn Rethel (2011) bilimin ampirik olmayan soyutlamalar ve apriori nitelikte kavramlar üzerinde temellendiğini; bilimin meta mübadelesi altında yatan gerçek hareket şemasından türediğini, pozitif bilimlerin zaten doğanın bilgisinin meta biçimi olduğunu; zaten kapitalizmde herhangi bir ürünün meta biçimi dışında üretilmesinin mümkün olmadığını söyler (s. 93, 145). Holoway (2013) ise bir anlamda öz belirlenime tabi, bilinçli yaşam etkinliğinin bir ürünü olan somut emeğin bir ürünü olarak bilimin olabileceğini söyler. Kapitalizmde her ürün meta olabilir ancak her ürünün kapitalist nitelikte bir meta olduğunu söylemek özcü ve tarihsel olmayan bir kabul olur. Üretim alanları zaman içerisinde kapitalist nitelikte metalaşmaktadır. Rethel (2011) şunu söyler: “Özerk akıl, insanın toplumsal süreç üzerindeki denetimi yitirmesine neden olan mübadele mekanizmasının bir sonucudur” (s. 107). Galileo tarafından yerleştirilen matematiksel ve deneye dayalı bilim yöntemi, doğanın bilgisini kol emeği dışındaki kaynaklardan elde etme olanağını güvence altına almıştır. Bu modern bilimin asli niteliğidir. Zaten işçilerin bilgisine dayalı bir teknolojiyle kapitalist üretim tarzı imkânsız olurdu (s. 135). Bugün bilim, kol emeğinden ayrılmış olan zihinsel emeğin ürünüdür (s. 145).

1.2.2. Kamu Emeği ve Sınıfsal Konumu

Kamu personeli kapitalizmle birlikte gelişmiştir. Kapitalizm öncesi devlet çalışanlarına kamu personeli demek doğru olmayabilir. Modern döneme benzer kamu personelinin çok erken zamanlarda ortaya çıktığını söyleyenler de vardır. İsa'dan önce 449-429 döneminde askerlere, mahkeme yöneticilerine gündelik verilmeye başlanmıştır. Ömer Bozkurt buradan hareketle kent devletlerinin oluşmasıyla modern toplumdakine benzer bir yönetim ve yönetimde iş görenlerin ortaya çıktığı söyler. Ancak bu tür görevliler bugünden farklıdır, bunlar soylular sınıfıyla özdeşleşmiştir (Bozkurt, 1980: 14).

Ömer Lütfi Barkan'a göre Osmanlı Devleti'ndeki tımarlı sipahi devletin memurudur (Bozkurt, 1980: 36). Birgül Ayman Güler ise Eski Mısır'daki vergi memuru ya da kanal bekçilerinin; Çin'deki mandarinlerin Roma'daki devlet görevlilerinin ya da Osmanlı'daki ilmiye, seyfiye ve kalemiye sınıflarındaki devlet görevlilerinin kamu personeli olmadığını; kamu personelinin ataları olduklarını söyler. Çünkü kapitalizm öncesi, bu çalışanlar kamu işlerinde belli bir egemene bağlı olarak çalışırlardı ve temsil ettikleri kudretten ayrı kişilikleri yoktu. Modern dönem kamu personelinin ise birey ya da grup olarak gerçek kişilikleri tanınmıştır. Bu kişilikler, belli bir ücret karşılığında özgür iradeleriyle işgüçlerini devlete satan bireylerdir (Güler, 2005: 29-30). Güler'in analizinde kapitalist toplumun tanımlayıcı ögesi "özgür işçi" olduğu gibi kamu personelinin tanımlayan özellik de çalışanın özgür birey olmasıdır.

Bu çalışmada da modern dönem öncesi devlette çalışanları devlet görevlisi, modern dönemde çalışanları ise kamu personeli olarak adlandırabiliriz. Bugün için memurları, farklı istihdam biçimleriyle kamuda çalışanlarını ve diğer kamu görevlilerini içine alan kavram olarak kamu görevlisi kavramını kullanabiliriz. Metinde açıklığa kavuşması gereken bir kavram karmaşası ise kamu personeli ve kamu emeği arasındaki farktır. Aslında her ikisi de aynı gerçekliğe işaret eder. Kavramlar arasındaki farklılık soyutlama düzeyinden kaynaklanır. “Kamu personeli” kavramı daha çok Weber’in bürokrasiyi betimlediği bir analiz düzeyinde ya da mevzuatı betimlediğimiz bir düzeyde kullanabileceğimiz bir kavramken “kamu emeği” kavramı, kamu hizmeti alanını bir üretim alanı ve üretim süreci olarak gördüğümüz ve üretim ilişkilerini analiz ettiğimiz düzeyde kullanabileceğimiz bir kavramdır. Bu yüzden çalışma boyunca kavram olarak kamu emeğini kullanmayı tercih ettim. Bu kavramlara açıklık getirdikten sonra kamu emeğinin sınıfsal konumu üzerine düşünebiliriz.

Kamu kurum ve kuruluşlarında atamayla göreve gelen, üretim araçlarının sahibi olmayan, hiyerarşik ilişki içinde yeri belirlenen, belli bir mesleği yerine getiren, devlet bütçesinden aylık gelir alan, kendisinde devlet gücü temsiliyetini, meslek temsiliyetini ve bireysel temsiliyeti barındıran memurun sınıfsal konumu nedir? Yukarıda bahsettiğimiz gibi kamu emeği sadece memurdan oluşmaz. Memur dışında farklı statülere sahip kamu personeli de vardır. 4/b, 4/c olarak bilinen personelin, taşeron personelin sınıfsal konumu ya da adli, askeri ve akademik personelin içinde olduğu diğer kamu görevlilerinin sınıfsal konumu nedir? Bunu hangi teori ve değişkenlerden hareketle analiz edebiliriz?

Kamu emeğinin sınıfsal konumu özel sektördeki emeğin sınıf konumundan farklıdır. Bir özel üniversitedeki akademisyen ve kamu üniversitesindeki akademisyenin sınıfsal konumu farklılaşabilir. Üretim aracı mülkiyeti devlette olan ve kapitalist meta üretim süreci ilkelerinden bağışık olarak örgütlenen emek ile üretim aracı mülkiyeti kapitalistte olan meta üretim süreci ilkeleri etrafında örgütlenen emeğin sınıfsal konumu arasında fark vardır. Sadece üretim aracı sahibinin devlet ya da burjuvazi olması emeğin sınıf konumunda farklılaşma yaratır mı? Ya da üretim aracı mülkiyetinin devlette olduğu kamu hizmet üretimindeki emeğin sınıfsal konumu ile üretim aracı mülkiyetinin kapitalistte olduğu hizmet üretimindeki emeğin sınıfsal konumunda her ikisinde de kapitalist meta üretim süreci ilkeleri hâkimken fark var mıdır? Şu da sorulabilir: Üretim aracı mülkiyeti devlette olan ve kapitalist meta üretim süreci ilkeleri etrafında örgütlenen emek ile yine üretim aracı mülkiyeti devlette olan ancak kapitalist meta üretim süreci ilkelerinden bağışık örgütlenen emeğin sınıfsal konumu arasında fark var mıdır? Bu sorularda iki önemli değişken vardır. Bunlardan ilki üretim aracının mülkiyetidir; ikincisi ise üretim sürecinin kapitalist meta üretim süreci niteliği taşıyıp taşımadığıdır. Her soru formülünde üretim aracının mülkiyeti doğrudan üreticide değildir. Yani emek ücretli emektir. Üretim aracı mülkiyetinin devlette ya da kapitalistte olması ücretli emeğin sınıfsal konumunda bir değişken midir? Bunu ilerleyen bölümlerde tartışacağız. Sorulardaki ikinci değişken üretim sürecinin kapitalist meta üretim süreci niteliği taşıyıp taşıması demiyim. Bu değişken kamu emeğin sınıfsal konumunda nasıl değişim yaratır? Tüm tez boyunca tartışacağımız aslında bu değişkendir.

Wright'a göre devlette çalışanlar özeldeki çalışanlardan daha farklı maddi çıkarlara, deneyimlere ve bilince sahiptirler. Çünkü her şeyden önce devlet tarafından istihdam edilirler. Ücretleri vergilerden ödenir. Ayrıca özel sektörde olmayan iş güvencesine sahiptirler (Wright, 1997: 461-462). Wright burada ücretin ödendiği paranın niteliğini ve iş güvencesini sınıf analizinde bir değişken olarak kullanır. Wright şöyle bir kategorik ayrım yapar: Özeldeki sınıfları kapitalist sınıf, küçük burjuva, özel sektör orta sınıfı ve özel sektör işçi sınıfı diye tasnif eder. Kamu sektöründeki sınıflar da kamudaki politik üstyapı sektörü ve hizmet sektörüne göre farklılaşan orta sınıf ve işçi sınıfıdır. Her iki sektördeki orta sınıf ve işçilerin sektörlere göre çalışma koşulları; çalışma koşullarına göre de deneyimleri; bu deneyimlere göre de çıkar ve bilinçleri ile ideolojik eğilimleri farklılaşır. Örneğin sektöre göre iş koşulları değişmekte ve buna göre de yabancılaşma deneyimi farklılaşmakta; bu da bilinci farklılaştırmaktadır (Wright, 1997: 465). Wright bu analizi yaparken hem devlet mülkiyetinde olmanın farklılaşma yarattığını hem de kamuda farklı bir emek sürecinin işlediğini kabul eder. Bu farklılaşmayı yaratan değişkenlerden bazıları yukarıda değinilen ücretlerin nerden ödendiği ve devlette iş koşullarındaki farklılıklardır. Wright, iş koşullarını sınıf analizinde bir değişken olarak kabul etmekle Marksist şemanın dışına mı çıkmaktadır? Wright'ın iş koşulları olarak adlandırdığı şeyi aslında emek sürecinin öğeleri ve aralarındaki ilişkileri belirleyen bir değişken olarak kabul edebiliriz.

Wright analizinde farklılaşmalardan hareket eder. Bourdieu ise sınıfları birbirlerinden apriori olarak ayırma yönündeki çabalara karşı çıkar; özellikle de orta sınıfı proletaryadan ayıran çalışmalara antipati duyar. Bourdieu sınıflar arasındaki sınırları teorik olarak belirleme arayışında değildir (Weininger, 2014: 114-115). Bu

çalışmada odaklanacağımız şeyse farklılaşmalardır. Aşağıda daha çok farklılaşma temelli analizlere yer vereceğim.

Devlet tarafsız görüldüğünden kamu personeli de sınıflar üstü görenler olmuştur. Kimi görüşler kamu personeli kapitalist sınıf haritasındaki sınıfların üstünde ayrı bir kategori ya da özgül bir kategori olarak ele alırken, kimi görüşler sınıf içi yelpazede bir ara katman olarak ya da sınıflar arasında ayrı bir sınıfsal konum olarak ele alır. Korkut Boratav'a göre de gelirleri devlet bütçesinden karşılandığı için devlet bürokrasisi bir ara tabakadır; ayrı bir toplumsal sınıf değildir (Boratav, 2016: 20-21). Sınıf ancak kendi diyalektik karşıtı ile tanımlanır ve bürokrasinin kendi diyalektik karşıtı yoktur. Memurlar birincil bölüşüm ilişkilerinde “el konan artığın piyasa içi ve piyasa dışı mekanizmalarla yeniden” paylaştırıldığı ikincil bölüşüm ilişkileri içerisinde yer alır. Memur, artığın yeniden paylaşım sürecinde oluşan bir tabakadır (s. 17-18).

Sınıfı tanımlayan değişken Marks'a göre üretim araçlarından uzaklaşmak, Weber'e göre ise yönetim araçlarından uzaklaşmaktır. Buradan hareketle Marks sınıfları üretim ilişkileri temelinde Weber ise otorite ya da denetim ilişkileri temelinde ele almaktadır (Öngen, 1996: 41). Sınıf analizinde sınıf içi katmanlaşma ve sınıflar arası yelpazenin yeniden tanımlanmasında Marks ile Weber sentezine dayanan çok sayıda eklektik yaklaşım gündeme gelmiştir (Öngen, 1996: 22).

Sınıf içi katmanlaşma ve sınıflar arası farklılaşmaların analizinde genel anlamda farklı referans noktalarından hareket eden yaklaşımlardan bahsedebiliriz. Aşağıda bunları dört başlık altında ele alacağım ve kamu personelinin sınıfsal konumunu bu referans noktalarından hareketle ele alıp alamayacağımızı tartışacağım.

Mülkiyet ilişkisinden emeğin sınıfsal konumunu türeten yaklaşım

Bu yaklaşım emeğin üretim aracıyla mülkiyet ilişkisinden yani ücretlilikten hareket eder. Kimilerine göre tüm ücretli emekçiler işçi sınıfı içine dâhildir. Marks, bazı yapıtlarında üretim araçlarına sahip olmayan tüm toplumsal katmanları işçi sınıfı içerisinde değerlendirirken yani ücretlilik ve işçi sınıfı arasında kendiliğinden bir özdeşlik kurarken, bazı çalışmalarında buna yer vermemiştir (Öngen, 1996: 72). Kapitalist toplumdaki sınıfları üretim aracı sahipliği ve üretim aracından dışlanmayla tanımlamamız durumunda kapitalist sınıf, işçi sınıfı ve küçük burjuvaziyle sınırlı bir sınıf tanımlaması yapmış oluruz; ancak bu anlayış sınıf oluşumu, sınıf bilinci ve sınıf çatışması açısından yeterli bir kavramsal çerçeve sunmaz (Wright, 2014: 19).

Leeder ücretliliği sınıflar arası bölünmede bir değişken olarak kabul eder. Ona göre memurlar ve işçiler emek güçlerini sattıkları için aynı sınıf kategorisindedirler ancak sınıf içi tabakalara ayrılmada bilinç gibi farklı değişkenler söz konusudur (Bozkurt, 1980: 19). Sınıflar arası ve sınıf içi bölünme konusundaki tartışmaya Burawoy da katkı yapar. Burawoy’a göre üretim ilişkileri ve üretim içindeki ilişkiler arasında bir ayrım vardır. Hatta Burawoy üretim içindeki ilişkileri de üretim içi sosyal ilişkiler (tasarım uygulama ayrımı) ve üretim içi teknik ilişkiler (makine) diye ayırır. Aslında Braverman’ın ele aldığı tasarım ve uygulamanın birbirinden ayrılmasını üretim içi ilişkiler olarak ele alır (Burawoy, 2015: 85). İşçiler ile idarecilerin kendi içinde ve birbirleri arasındaki ilişkiler üretim içi ilişkilerdir. Emekle sermaye arasındaki sömürü ilişkisi ise üretim ilişkileridir. Üretim ilişkileri hem artığa el konulmasını hem de artığın bölüşülmesini içerir. “İlki görevlerin örgütlenmesine, ikincisi artığın dolaysız üreticiden koparılmasına işaret etmektedir”

(s. 25); yani sınıflar arası farklılaşma ancak artı değer ilişkisi üzerinden okunabilir. Üretken emek ile üretken olmayan emek; kafa ile kol; beyaz yakalılar ile mavi yakalılar arasındaki ayrım sınıflar arası farklılaşmaya tekabül ettiği düşünülür ancak Burawoy gibi isimler buna karşı çıkar; Burawoy'a göre bunlar sınıflar arası değil; sınıf içi bölünmede birer analiz birimidir (Öngen, 1996: 183).

Kamu emeği zaten ücretli olmasıyla bir mülksüzdür ve iş gücünü satmak zorundadır. Kautsky, memurları yeni orta sınıf olarak görür. Bunlar, emeklerini sattıkları için nesnel çıkarları kapitalist sınıfla zıtlık içindedir. Ayrıca bunlar bedensel işlerde çalışmazlar. Yaşama biçimleri, toplumsal yakınlıkları, düşünceleri, eğitim durumları ve işlevleri açısından burjuva statülerine bağlı görünürler ancak uzun dönemde proletaryanın unsurlarından biri haline geleceklerdir (Bozkurt, 1980: 17). Kautsky memurların kapitalist sınıfla zıtlık içinde olacağını söylerken üretim aracı mülkiyetine sahip olmamayı, ücretli olmayı bir gösterge olarak kabul eder; burjuva statülerine bağlı göründüklerini söylerken de yaşam standartlarına vurgu yapar.

Kamu hizmetinde kamu emeği üretim aracı sahibi değildir: ancak üretim aracını elinde tutan sınıf, kapitalist sınıf da değildir. Üretim aracı mülkiyetinin devlette olması emeğin sınıfsal konumu açısından bir değişken midir? Aşağıda üretim aracı mülkiyetinin sahipliği devlette iken değişen koşullarla kamu emeğinin sınıfsal konumunun değişip değişmediğini ele alacağım.

Emeğin işlevinden sınıfsal konumu türeten yaklaşım

Sınıf analizinde ikinci referans noktası emeğin işlevleridir. Bu işlevsel yaklaşım birkaç koldan gelişmektedir. Bunlardan birincisi emeğin ürettiği değer niteliği, yani sermaye için artı değer üretip üretmediği üzerinden; emeğin üretken

emek olup olmamasından hareket etmektedir. Bu üretken emeğin kapsamı ise kendi içinde başka tartışma kanalları açmaktadır. Poulantzas dolaşım alanındaki emeğin artı değer üretmediğini söyler; Bu emek sadece artı değerın gerçekleşmesini sağlar; bu yüzden de dolaşım alanındaki emek üretken değildir ve işçi sınıfı içerisine dâhil edilemez. Ona göre üretim ve ulaştırma etkinliklerinde çalışan işçiler üretken emek; dolaşım ve yeniden üretim alanında çalışan ücretliler ise üretken olmayan emektir (Tezcek, 2013: 114-116). Ona göre hizmet biçimini alan çalışmalar üretici değildir. Hizmet sektöründeki emek artı değer üretmediği için işçi sınıfı içerisinde düşünülemez. Memurlar kapitalist toplumsal ilişkilerin yeniden üretilmesine katkıda bulunsalar da üretken olmayan dolayısıyla da işçi sınıfı olmayan kategori içindedir. KİT’lerde çalışanlar bunun dışındadır. Poulantzas’a göre yeni ücretlilerin özgüllükleri vardır. Onları burjuvazi ya da işçi sınıfı içinde değerlendiremeyiz. Bunlar yeni küçük burjuvazidirler (Bozkurt, 1980: 31). Kimi görüşler üretken emeğin kapsamı konusunda Polantzas’tan farklı düşünür. Bunlara göre eğitim, sağlık, ikram gibi etkinliklerde çalışan emek gayri-maddi meta üretir; bu nedenle hizmeti üreten ücretliler üretken emektir ve işçi sınıfı içine dâhil edilmeleri gerekir (Tezcek, 2013: 116). Görüldüğü gibi her iki görüş de üretken olmayan emeğin işçi sınıfı içerisine dâhil edilemeyeceğini söyler. Farklılaştıkları nokta üretken olan ve olmayan emeğin kapsamıdır.

Marks’a göre “üretken bir çalışma için emeğin bizzat nesneye el atması şart değildir. Kolektif emekçinin bir organı olması ve onun alt görevlerinden birini yerine getirmesi yeterlidir” (Hardt ve Negri, 2003: 267). Maddi olmayan/zihinsel emek temel olarak kolektiftir. Örneğin öğretmen emeği ancak eğitilen insanın emek ürünüde cisimleşebilir. Buna baktığımızda emek sürecinin toplumsal bir süreç

olduğunu görürüz (Yılmaz, 2011: 37). Lazzaratoya göre gayri maddi emek metanın enformasyonel ve kültürel içeriğini üreten emektir. “Görsel, işitsel üretim, reklam, moda, bilgisayar yazılımları, fotoğrafçılık, kültürel etkinlikler,” yatırım, danışmanlık, eğitim hizmetleri gibi etkinlikleri içermektedir. Bu gayri maddi emek de üretken olabilir. Kamu hizmetinde çalışan emek aslında maddi olmayan emektir. Hardt “toplumsal uyum üretimine katkıda bulunan işçiler üretken değil midir?” diye sorar. Jan Gough’a göre ister gerçek ücretin unsurlarını isterse sabit sermayenin unsurlarını üretiyor olsun tüm devlet işçileri sermaye açısından dolaylı olarak üretkendir. Diğer bir deyişle artı değer üretir (Hardt ve Negri, 2003: 267). Yani aslında devlet çalışanı da kolektif emeğin bir parçasıdır ve artı değer üretir.

Bazı görüşlere göre “üretken ve üretken olmayan emek kategorilerinin harcanan emeğin niteliği ya da emekçilerin sınıfsal” konumuyla ilgisi yoktur. Bu sınıflandırma birikim sürecini analiz etmek için yapılır (Yılmaz, 2011: 1). İşçi sınıfı sosyolojik bir kavramdır ve üretken olup olmamasıyla ilgisi yoktur. Tüm ücretli emek, yani üretken olmayan emek işçi sınıfı kapsamındadır (Carter, 2012: 482). Bu yüzden kamu hizmetlerinde çalışanlar, kullanım değeri üretse de üretim araçlarından yoksun ve kolektif işçinin parçasıdır (Öngen, 1996: 212-214). Bu tez çalışmasında ise emeğin üretken emeğe dönüşmesinin koşullarının aynı zamanda emeğin sınıfsal konumunu belirleyen koşullar olduğunu ileri sürüyor ve proleterleşme sürecinin göstergelerinden biri olarak söz konusu kamu emeğinin üretken emeğe dönüşmesini ele alıyorum. Yiğit Karahanoğulları bunun yanlış olacağını söyler. Poulantzas’ın üretken emeği işçi sınıfının tanımlayıcısı olarak ele aldığını (s. 136) ancak bunun sorunsal ile soyutlama düzeyi arasında uyumsuzluk yarattığını söyler. Üretken emek, üretken olmayan emek kapitalist yeniden üretimin iktisadi boyutuna dairdir.

Krizlerin analizi, büyüme ve kar oranları analizi için kullanılabilir ancak politik düzeyin irdelenmesi başka bir soyutlama gerektirir. İktisadi bir sorunsalın soyutlamasını politik sorunsal için kullanmak yanlış olur (s. 139). Sınıf analizinde gerekli ama yeterli koşul olmasa da sömürden hareket etmek gerekir (s. 136). Sungur Savran da üretken emek üretken olmayan emek kategorilerinin sınıf analizinde kullanılamayacağını söyler (Savran, 2008: 27). Üretim aracı sahibi olmayan, emek gücünü satmak zorunda olan tüm ücretli emek proleterdir (s. 11) ancak Savran, devlet çalışanlarını analiz ederken ücretlilik dışında başka değişkenlere de başvurur. Karar alma mekanizmalarında yer alan bürokrasinin ücretli olsa da burjuvazinin siyasi ajanı olduğu ve emek gücünü satmak zorunda olmadığı için proleter olmadığını, türev bir var oluşa sahip olduğunu söyler (s. 19). KİT personelini ele alırken bu personelin zaten meta ürettiği için proleter olduğunu söyler. Burada ücretlilik dışında başka bir değişkene daha, kapitalist meta üretmiş olmaya gönderme yapar. Diğer kamu hizmetlerini üreten kamu personelini ise proleter olarak değerlendirir. Burada gönderme yaptığı şey ise yalnızca ücretlilik (s. 26). Bunun dışında hizmet üretimindeki Taylorizasyon sürecine yani işin örgütlenişindeki denetime gönderme yapar. Ayrıca kamu çalışanlarının proleterleşmesini ücretlilikle başlatmaz, 1960 öncesi öğretmenlerin proleter olmadığını söyler. Eğitim alanında özel sektörün gelişimiyle kamudaki işin örgütlenme tarzının özele yaklaşmasını da değişken olarak alır (s. 28-29). Görüldüğü gibi Savran, her kademe ve alanın sınıf analizi için farklı değişkenler kullanılmıştır. Bu tez çalışmasında devlet çalışanlarının her kademesinin farklı değişkenlerle ele alınmasının doğru olmadığını ileri sürüyorum. Bir kademenin sınıf analizinde kullanılan değişken diğerkinde de kullanılmalıdır.

Savran'ın görüşlerini değerlendirdirsek birincisi bürokrasinin emek gücünü satmak zorunda olmadığı doğru değildir. Siyasal Bilgiler Fakültesinden mezun bir kişi kaymakam olabilir, üst kurullarda uzman ya da bankada uzman veya bir üniversitede araştırma görevlisi olabilir. Her durumda da mezun kişi emek gücünü satmak zorundadır. Dolayısıyla emek gücünü satmak zorunda olmamak gibi bir değişken kamu çalışanlarının sınıf analizinde kullanılamaz. İkincisi KİT personelinin başka bir değişkene bakmadan sadece üretken emek olmasından hareketle proleter içinde değerlendirmek diğer analizlerle çalışmaktadır. Son olarak eğitim, sağlık gibi hizmetlerde çalışan kamu personelinin ücretli olduğu için proleter olduğunu söyleyip ardından tarihsel değişimine vurgu yaptığı sırada 1960 sonrası işin örgütlenme ve denetim kategorilerine gönderme yaparak sınıf konumunu analiz etmek çelişkilidir. Bu tez çalışmasında devlet çalışanlarının sınıfsal konumunu analiz ederken tüm kademe ve alanlarda üretken emek ve olmayan emek kategorilerini kullanmamız gerektiğini iddia ediyorum. Bunu derken kamu dışındaki ulaştırma veya ticaret alanındaki üretken olmayan emeğin proleter olmadığını iddia etmiyorum. Yalnızca kamu hizmeti üretim ilişkilerini ve kamu personeli sınıf konumunu analiz ederken üretken emek ve olmayan emek kategorilerini kullanmamız gerektiğini söylüyorum. Devlet çalışanının ücretli olması hiçbir zaman ve hiçbir kademe ve sektörde proleter olması için yeterli bir değişken değildir. Kamu personelinin üretken emeğe dönüşmesi aynı zamanda üretim araçlarındaki mülkiyet değişikliğine, kamuda işin örgütlenmesindeki değişime, kamu hizmetlerinde dönen paranın niteliğindeki değişime denk gelir ve bunların hepsi bir bütün olarak kamu emeği sınıf analizinde değişken olarak kullanılmalıdır.

Yukarıda sınıf analizinde işlevselci yaklaşımın bir kolundan bahsettik. Bu kol emeğin ürettiği değerin niteliğini; metanın artı değer içerip içermediğini sınıf analizinde bir değişken olarak ele alır. İşlevselci yaklaşım içindeki diğer kol ise yapılan işin niteliğini sınıf analizinde bir değişken olarak kabul eder.

Üretim süreci içerisinde iki farklı işlevden bahsedilebilir. Birincisi denetim ve gözetim gibi daha çok sermayeye ait görevlerken, ikincisi teknik işbölümünden türeyen eşgüdüm ve emek sürecinin birliğinin sağlanması gibi kolektif işçinin gördüğü işlevlerdir (Öngen, 1996: 146). Carchedi, hem emeğin hem de sermayenin işlevine sahip olan işlerde çalışanları yeni orta sınıf olarak adlandırır. Öğretmenler, büro çalışanları üretim araçlarına sahip değildir ve kolektif emeğin işlevine sahiptirler (Carter, 1995: 137).

Kolektif emeğin işlevini analizlerinde değişken olarak alan yaklaşımlarda kafa ve kol ayrımı önemsizdir. Kimi görüşlere göre kol ve kafa ayrımı ve üretim alanlarındaki farklılıklar anlamını yitirmiştir ve kafa emeği de kolektif emek olarak işçi sınıfının içinde değerlendirilmelidir. Carchedi'ye göre kol emekçisinin dışında, sermayenin değerlendirilmesine katkıda bulunan kolektif emek de üretken olmasa da işçi sınıfının içine dâhildir. Çalışan, kol emeği olmasa da bütünsel emek sürecinin bir parçası olarak üretimde yer alır; yani kolektif işçinin bir parçası olur. Teknik iş bölümüyle birçok işçi meta üretimiyle ilişkilendirilmiştir. Kalite kontrolü yapan teknisyen de üretimi yapan işçi kadar üretim sürecinin bir parçasıdır (Tezcek, 2013: 121). Ancak Poulantzas'ta kafa ve kol emeği ayrımı basitçe beyin ile elin biçimsel farklılığı değil; mesele kol emeğinin sahip olmaması pahasına kafa emeğinin sahip

olduğu gizli bilgidir (Öngen, 1996: 204). Buradaki değişken aslında üretim sürecinin bilgisinin sahipliği; yani denetimdir.

Wright'a göre denetim sürecinden soyutlanmış olan emekçiler işçi sınıfı içine dâhil edilmelidir; ancak sınıfların net tanımının yapılması çok güçtür ve çelişik sınıf konumları vardır. Görüldüğü gibi emeğin denetime, yani yönetime uzaklık ve yakınlığından sınıfsal konumunu türeten çalışmalar gelişmiştir. Kimi görüşlere göre bu çalışmalarda Marksist sınıf şemasının içine Weberyian kategoriler dâhil edilmiş olmaktadır. Aslında Braverman'ın da gösterdiği gibi denetim basitçe Weberyian bir kategori değildir. Tam tersine emeğin üretim aracıyla ilişkisinin bir boyutudur ve emeğin üretim sürecindeki nesnel konumunu belirleyen kategorilerden biridir. Sınıfı Marksist anlamda üretim sistemi içerisindeki üretim araçlarıyla aynı ilişki konumuna sahip ve üretim süreci içerisindeki aynı nesnel konumu paylaşan insan grubu olarak tanımlayabiliriz. Eğer bu nesnel konum sadece artığı doğrudan üretme ve artığa el koymayla tanımlanırsa veya üretim araçlarına sahiplik ve dolayısıyla da ücretlilik ile tanımlanırsa ve sınıflar bu tanımlanmış konumlara oturtulursa denetim ögesi Weberyian bir kategori gibi görülebilir. Ancak denetim aynı zamanda üretilen değer niteliğini, sınıfın üretim aracıyla ilişkisinin boyutunu analiz etmemizde bize yardımcı olacak önemli bir kategoridir. Zira bazı alanlarda saf bir şekilde üretim aracı sahipliği, artı değer üreticiliği ya da el koyuculuğu üzerinden analiz yapmak mümkün olmamaktadır.

İşlevselci yaklaşım denetimle ilişkisinden dolayı üst düzey kamu personeliyle alt düzey kamu personelinin sınıfsal konumunun farklılaşacağını belirtir. Negri'ye göre de mevcut üretim tarzının toplumsallaşması, yeni katmanların yatırım konusu

haline gelmesi ve yeni toplumsal sektörlerin kuşatma altına alınmasıyla devlet makinesi içinde devlet yönetim personeli arasında sınıfsal çelişkiler ortaya çıkmıştır (Hardt ve Negri, 2003: 304-305).

Kamu personelinin iş üzerindeki denetim düzeyinden, yani otonomi düzeyinden hareketle sınıf analizi yapılabilir. Örneğin Wright devlet elitleri ve rutinleşmiş devlet çalışanları arasındaki geniş uzman ve bürokrat kademeleri için devlet orta sınıfı der. Bu sınıf devlet politikalarının uygulanmasında role sahiptirler (Wright, 1997: 460). Onur Ender Aslan'a göre, Fordist dönemde bürokrasinin üst katmanı burjuvalaşmasa da burjuvaziyle eklemlenmiştir. Çünkü bu dönemde bürokrasinin üst katmanı kapitalist sınıf adına belirli bir emekçi grubundan artı değer çekmiş ve dağıtıcı işlevinin sonucu artı değere yakınlaşmıştır (Aslan, 2013: 126-128). Aslan, üst düzey kamu personelinin sınıf analizini yaparken fordist devletin işlevinden; bürokrasi kademesindeki kamu personelinin kapitalist işlevinden hareket etmiştir. Bob Carter ise devletin işlevinden kaynaklanan çalışanların işleviyle bu çalışanların sınıf konumları arasında bağ kurmaz (Carter, 2006: 67).

Poulantzas da bürokrasinin işlevine vurgu yapar. Buna göre bürokrasi özgül bir kategoridir (Poulantzas, 2013: 389). Poulantzas özgül kategoriyi şu cümlelerle anlatır:

Özgül bir kategori oluşturması demek kendisini kategori olarak öne çıkaran özel fonksiyonunun, doğrudan sınıf aidiyetleriyle, içerisinden çıktığı sınıf ya da fraksiyonların politik işleyişiyle belirlenmemiş olması demektir: Onun işleyişi devlet aygıtının somut işleyişine ve örgütlenmesine yani devletin tüm formasyon içindeki yerine ve çeşitli sınıf ya da fraksiyonlarla kurduğu kompleks ilişkilere bağlıdır (s. 394).

Özgül kategoriler ayrı bir sınıf oluşturmazlar, ya da diğer sınıfların ayrı bir katmanı değildirler. Kendi karşıtları yoktur ve toplumsal güç olarak gelişmezler (Poulantzas, 2013: 91). Bürokrasinin kendisi ayrı bir sınıf oluşturmaz ama bürokrasinin katmanları farklı sınıflara mensup olabilirler; üst ve alt katmanlar farklı sınıflardan olabilir (s. 392). Bürokrasi bir sınıf, sınıf fraksiyonu ve toplumsal bir güç değildir (s. 420). Bürokrasinin çıkarı son tahlilde bir sınıf ya da fraksiyonunun çıkarına denk düşer ancak bu o sınıfa ait olduğunu göstermez(s. 394).

Denetim kategorisinden hareket edilirse alt düzeydeki bürokratik konumlarda çalışanlar işçi sınıfı içerisinde yer alır. Bunlar politika kararlarının alınmasından dışlanmış birer izleyici ve taşıyıcıdır. Bu yüzden de çelişik sınıf konumundan uzaklaşır, işçi sınıfına yaklaşırlar. Buradaki ölçüt emek denetim süreçlerinden soyutlanmaktır (Çeğin ve Öğütle, 2013: 67-68). Carter, politika yapımında, karar alma sürecinde yer almayı ya da dışlanmayı kamu emeğinin sınıf konumunun analizinde bir değişken olarak ele alır. İngiltere yerel yönetimlerindeki gelişmeleri ele aldığı çalışmasında yeni orta sınıfın genişlediğini söyler; bunlar karar alma sürecinde ve politika yapımında gerçek kontrolü yitirmişlerdir; ancak talep edilen verimlilik artışını düzenlemek ve yönetmek gibi bir işleve sahiptirler (Carter, 1985: 140). Ayrıca bu yeni orta sınıfa çok fazla iş yüklenmekte, gittikçe politika yapımı ve uygulama arasındaki mesafe daha da keskinleşmektedir (Carter, 1985: 140). Aslında bunun çok eski bir hikâye olduğunu söyleyebiliriz. Bu analizin Wilson'ın²⁵ bahsettiği bölünmeden farkı nedir? Bu analizde dikkat edilmesi gereken nokta kamu emeğinin dâhil olduğu ya da dışlandığı şeyin politika uygulaması olarak belirtilmesidir. Kamu politikası bir üretim süreci midir ki bunun denetimine sahip olma ya da dışlanma ile

²⁵ W. Wilson, (1961), "İdarenin İncelenmesi", (çev. Nermin Abadan), **Seçme Parçalar**, İstanbul: Türk Siyasi İlimler Derneği, s. 53-73.

kamu emeğinin sınıfsal konumu belirlensin? Kamu politikası üzerinde karar vermek kamu hizmetinin üretim süreci hakkında karar vermek anlamına gelebilir. Bu yüzden sınıf analizinde bir değişken olarak kullanılabilir.

Negri'ye göre idari roller üzerinde sermayenin uyguladığı yoğun baskı basitçe bürokratik akılcılaştırma değildir. Burada yönetimin işleyişi dolaylı olarak üretken (kelimenin gerçek anlamında artı değer üreten) hale gelir. İdari personelin rolü bu noktada doğrudan çelişkili hale gelir. Çünkü bu personel, bir yandan toplumsal emek sürecinin bir uğrağını teşkil ederken bir yandan da emeği kar getirecek şekilde yönetir (Hardt ve Negri, 2003: 303). Kamu personeli artık değer elde edilmesini sağlayacak şekilde emek sürecinin yönetilmesi için çok önemli bir katman olabilir. Politika belirlenmesi süreci tam da artı değer elde edilmesini sağlayacak şekilde yönetmeye denk gelir. Kamu personelinin politika uygulaması ile bunu yönetmesi onun artı değeri sömüren olduğunu göstermez. İdris Küçükömer politika uygulamasındaki bürokrasinin rolünden ötürü bürokrasiyi sınıf üstü kabul eder. Bürokrasi iktidar sahibi olmakla birlikte bir sınıf değildir; çünkü ellerine geçirdikleri artık ürünü tekrar üretime yatırmazlar ve bu yoldan artık elde etmezler (Bozkurt, 1980: 37).

Yönetici sınıf çelişkili sınıf konumundadır. Kapitalist sadece üretim aracı sahibi değildir; aynı zamanda üretimi yönetir. Hiyerarşi formlarını çeşitlendirir; üretimi gözetler ve yaptırım uygular. Yöneticiler de tıpkı kapitalist sınıf gibi işçileri yönlendirir; ancak bir taraftan da işçi sınıfı gibi sömürülürler ve kapitalist tarafından kontrol edilirler (Wright, 2014: 20). Kamuda yöneticiler için de aynı çelişkili

konumdan bahsedilebilir. Negri’ye göre devlet için çalışanlar “hem sömürünün özneleri hem de kapitalist kumandanın taşıyıcılarıdır” (Hardt ve Negri, 2003: 305).

Wright orta sınıfı üretim aracı sahibi olmayan, emek gücünü satan ancak tam anlamıyla işçi sınıfı içerisinde görülmeyen sınıf olarak tanımlar ve kapitalist mülkiyet ilişkileri içinde aynı sahip olmama durumunu paylaşan insanlar arasında sınıf konumlarını nasıl farklılaştıracağımızı sorar. Çalışanların sınıf konumlarının üretimde otorite ilişkisi, yetenek ve uzmanlık sahipliği çerçevesinde analiz edilebileceğini söyler (Wright, 2014: 19). Wright üretim ilişkileri içinde 12 sınıf konumu (class location) tanımlar. Bunlar sınıf değil sınıf konumudur (s. 25). Bu tanımlamalar sınıf analizde önemli araçlar sunar. Wright’ın işaret ettiği mesleğin örgütlenişine ve buradan sınıf analizi türeten yaklaşımlara aşağıdaki başlıkta değineceğim.

Mesleğin örgütlenişinden emeğin sınıfsal konumunu türeten yaklaşım

Bu yaklaşımlar emek süreci içerisinde emeğin ilişkilerinden, bu ilişkinin örgütleniş tarzından, emeğin vasfından, niteliği ve değerinden emeğin sınıf analizini türetmektedir. Bu analiz sadece emeğin değil; işin niteliğinden hareket ederek de yapılmaktadır. Sınıf analizindeki önemli konulardan biri de vasıftır. Bazı emek süreci çalışmalarına göre bir sınıf vasıfsızlaştıkça; otonomi, yaratıcılık ve becerisini yitirdikçe proleterleşmektedir. Bunun en önemli temsilcisi Braverman’dır. Braverman “Emek ve Tekelci Sermaye” çalışmasında zanaatkarlık mirasından sistematik biçimde soyutlanan işçiyi ve tasarım ile uygulamanın birbirinden ayrılma sürecini ele alır (Braverman, 2008, 40). Carter vasıfsızlaşma ve değersizleşmeden hareket eden çalışmalara şu soruyu yöneltir? Otonomi, yaratıcılık ve beceri sahibi

olan öğretmenler orta sınıf üyesiydi de şimdi bunları kaybettikçe proleterleşmekte midir? Carter bunun doğru olmadığını söyler (Carter, 2012: 483).

Burawoy da denetimden hareket eder. Buna göre üretim üzerinde kontrolü olmayan bütün ücretli çalışanlar işçi sınıfı içerisine girer (Burawoy, 2015: 13) ancak Burawoy sadece emek sürecindeki denetimden değil, tüm üretim üzerindeki denetimden bahseder ve bu denetim, tasarım ve uygulama ayrımının ötesine geçer. Burawoy her şeyden önce neden denetim sorusunu sorar? Emek ve sermayenin nesnel çıkarlarının karşıtlığı meselesinden bu sorunun cevabını türetir. Sermayenin kazancı daima emeğin pahasıdır (Burawoy, 2015: 44) ve bu karşıtlığın temeli olan “gerekli emek zamanı ile artı emek zamanı arasında kapitalist üretim tarzında zamansal ve mekânsal bir ayrım yoktur” (s. 49) Bu yüzden de üretici için de sermaye sahibi için de üretim süreci belirsizdir. Kapitalist denetim bu belirsizlikte hem artığı güvence altına alır hem de gizli tutar; dolayısıyla bu denetimin var olduğu emek süreci, hem üretim ilişkilerini yeniden üretir hem de ilişkilerin özünü gizler (s. 50, 51).

Kamu emeğini mesleğin örgütlenişinden hareketle ele alan çalışmalar vardır. Onur Ender Aslan üst katman dışındaki kamu personelinin işçi sınıfına yakınlaştığını, bunların işçi sınıfının özgül bir parçası haline geldiğini belirtmiştir (Aslan, 2013: 126-128). Aslan burada alt düzey personelin işçi sınıfına dâhil olmadığını, sadece özgül bir parçası haline geldiğini söyler (s. 48). Buna göre kamu işletmelerinde personel özel kesim işçilerinin çalıştırılma rejimine bağlı olarak istihdam edilmiştir. Kamu personel rejimi Taylorist Fordist yöntemlerle rasyonelleştirilmiş; memurlar kişisellikten arınmış, mekanize olmuş bir aygıt olan

bürokrasinin ögesi olarak yerine konulabilir, değiştirilebilir hale gelmiştir (s. 131). Aslan, alt düzey kamu personelinin sınıf analizini yaparken üst düzey kamu personelinin sınıf analizini yaparkenkinden farklı olarak kamu hizmetinin Taylorist örgütleniş biçiminden; yani işin örgütleniş biçiminden ve çalışma koşullarının özel sektöre yakınlığından hareket etmiştir.

Emeğin sınıfsal konumunu siyasal ve ideolojik ölçütlerden türeten yaklaşım

Yukarıdaki hareket noktaları sınıf analizinde emeğin içinde bulunduğu nesnel konumlara odaklanan yaklaşımlardır. Bazı isimler nesnel ve öznel konum ayrımını reddeder. Örneğin Burawoy “Nesnel ekonomik terimlerle tanımlanan kendinde sınıf diye bir şeyi” kabul etmez. Buna göre sınıf ekonomik, politik ve ideolojik bir dizi yapının ortak sonucudur (Burawoy, 2015: 66).

Sınıfsal konum emeğin üretim ilişkileri içindeki fiili yerine bakarak mı analiz edilir? Bu fiili yeri gösteren, nesnel sınıfsal konumu ele alacağımız olgular nelerdir? Ekonomik belirleyiciler mi? Yani üretim araçlarının mülkiyeti ve ücretlilik konusu mu? Çalışanın iş sürecindeki denetiminin boyutları sınıfsal konumun nesnel boyutu mudur? Yine çalışanın içerisinde bulunduğu meslek, mesleğin işlevi, çalışanın geliri ve buna bağlı olarak içerisinde yer aldığı ve yeniden ürettiği habitusu emeğin sınıf konumunun nesnel boyutu mudur?

Sınıf, sadece emek sürecindeki faillere ve bunların üretim araçlarıyla ilişkilerine indirgenemez. Sınıf sadece ekonomik yapıya değil, bir toplumsal formasyon ve bir üretim tarzındaki ekonomik, politik ve ideolojik tüm yapılara ve çeşitli düzeylerin kendi aralarında sürdürdüğü ilişkilere denk düşer (Poulantzas, 2013; 68-69). Bu ilişkiler üretim noktasından kopuk değildir. “Üretim içi ilişkilerin

yeniden üretimini garantiye alarak artığın gizlenmesine ve güvenceye alınmasına hizmet eden ideolojik ve politik yapılar üretim noktasında ortaya çıkar” (Burawoy, 2015: 82). Braverman üretim noktasını sadece sınıfın nesnel içeriği olarak adlandırır ve kendi çalışmasını da bununla sınırladığını söyler (Braverman, 2003: 57); ancak üretim noktası sadece nesnel değil öznel de. Burawoy bu yüzden üretim noktasında “biz kendi sömürülüşümüzün failleriydik” demiştir (Burawoy, 2015: 25). Dolayısıyla üretim noktası rızanın veya direnişin ve tepkilerin de üretilebildiği ideolojik ve politik yapıların kesiştiği yerdir (s. 68).

Yukarıdaki yaklaşımlar politik ve ideolojik yapıların ekonomik yapılarla birliğinden bahsederler ancak üretim noktasına vurgu yaparlar. Vurguladıkları sadece emek süreci, üretim içi ilişkiler değil, tüm üretim ilişkileridir, üretim siyasetidir. Bunun dışında üretim noktasından hareket etmeyen yaklaşımlar da vardır. Örneğin Weber, memurların yaşam biçimleri, toplumda gördükleri ilgi ve özel bir gruba dâhil olma duygularıyla işçi grubundan ayrıldığını düşünür (Bozkurt, 1980: 18). Weber’in kategorilerinden hareket eden başka yaklaşımlar vardır. Halbwachs memurların devleti temsil ettiklerini, kamu gücünün bir bölümüne sahip olduklarını, kendilerini yüksek tabakalara yaklaştıran saygınlığa ve yetkeye sahip olduklarını; kendi içinde heterojen olan bir orta sınıf olduklarını söyler (Bozkurt, 1980: 21-22).

Öğütle ve Çeğin, sosyal sınıfların sadece makro-tarihsel bir gelişme şemasının unsuru; ya da üretim tarzı soyutlama düzeyinde ideal tipik inşalar olmadığını aynı zamanda mikro düzeyde ve ampirik çalışmalarda kullanılabileceklerini söyler (Çeğin ve Öğütle, 2013). Bunun için de Wright ve Bourdieu'dan yola çıkarak kavram seti geliştirmeyi önerirler. Bu şekilde sınıf

oluşumu örüntülerindeki ampirik çeşitliliğin en iyi şekilde analiz edileceğini ileri sürerler. Buna göre "Birey failler sadece bazı sınıfsal konumlara yerleşmekle kalmazlar, bu konumlarla gerilimli bir ilişki içerisindeki sınıfsal habitusları aracılığıyla konumlarını yeniden üretecek, meşrulaştıracak ve dönüştürecek pratikler geliştirirler."

Sınıf analizinde sadece nesnel çıkarlar değişkeni yeterli değildir. Sınıfsal pratiklerde kültürel ve sembolik boyut ve buralarda süregelen mücadeleler söz konusudur (Çeğin ve Öğütle, 2013: 67-68). Sınıf pratikleri bireyler tarafından hem ayrı ayrı şahıslar olarak hem de kolektiflerin üyeleri olarak sınıf çıkarlarına ulaşmak için uğraş verilen faaliyettir. Sınıf mücadelesi zıt sınıf çıkarlarına ulaşmaya çalışan bireylerin ve kolektiflerin pratikleri arasındaki çatışmalardır (Wright, 2014: 36-37). Sınıf çıkarları sınıf ilişkileri içinde mevkilerden türeyen maddi çıkarlardır. Maddi çıkarlar yaşam standartları, çalışma koşulları, zahmet düzeyi, güvence ve diğer şeyleri içerir. Sınıf bilinci ise insanların kendi sınıf çıkarları ve bunları ilerletme koşulları hakkında sahip oldukları öznel farkındalıktır (Wright, 2014: 36). Wright çalışmasında sınıf ve bilinç arasındaki nedensel ilişkiyi maddi çıkarlarla sınırlar. Bu, diğer değişkenleri göz ardı ettiği anlamına gelmez (Wright, 1997: 465).

Negri kamu personelinin sınıf mücadelesi içerisindeki konumunu farklı yorumlar. Belli yönetsel sektör personelinin işçi sınıfının toplumsal üretim cemaatinin bir üyesi olduğunun farkına varmasını ve böylece düşmanın kendi alanında bile mücadele imkânlarının görülmesini sağlamaktadır. Yönetim çerçevesindeki mücadeleler daha çok düşmanın hareketleri hakkında bilgi veren ve cephe gerisinde karışıklık yaratan casus ve muhbirlerin faaliyetlerine benzeyecektir.

Yönetim içerisinde bir sınıf mücadelesi pratiği olarak idari görevleri kural dışı kullanmaya dayalı bir taktik önerilir. Tüm bunlar idari görevlerin aslında dolaylı olarak da olsa artı değer üreticisi yani üretken emek olarak kabulüyle mümkündür (Hardt ve Negri, 2003: 304).

Yukarıda sınıf analizinde hangi değişkenlerden hareket edildiğini dört başlıkta ele aldık. Bu çalışmada ise kamu emeğinin proleterleşmekte olduğunu ileri sürüyorum. Bunu derken, tüm kamu hizmetleri alanında, kamu emeğinin bütünüyle proleterleştiğini söyleyemem. Bu yüzden analizimi akademik personelle sınırlıyorum.

Kamu emeğinin proleterleşmesiyle ilgili çeşitli analizler vardır. Carter bir taraftan yeni orta sınıf katmanları ortaya çıkarken bir taraftan da bazı katmanların proleterleştiğini söyler. Bürokratizasyon bir taraftan net yönetsel katmanlar yaratırken bir taraftan da, bunun karşısı, çalıştıkları örgüte yabancılaşmış ve öfkeli çalışanlar da yaratmaktadır (Carter, 1985: 145).

Çalışmada kamu personelinin proleterleşmekte olduğunu üç değişkenden hareketle ileri sürüyorum. İlk olarak kamu emeğinin üretken emeğe dönüştüğünü ileri sürüyorum; bunu yaparken emeğin ürününün niteliğiyle emeğin sınıfsal konumu arasında bağ olduğunu kabul etmiş oluyorum. İkincisi kamu emeğinin mülksüzleşmekte olduğudur. Bunu yaparken de kamu emeğinin ücretli emek olarak çalışmasının tek başına proleter olması için yeterli olmadığını, kamuda farklı değişkenlerin ele alınması gerektiğini ileri sürüyorum. Üçüncü olarak da günümüzde kamu emeğinin gerçek denetim altına alındığını ileri sürüyorum. Bunu yaparken aslında mesleğinin örgütlenmesiyle kamu emeğinin sınıfsal konumu arasında ilişki

kuruyor ve kamu emeğinin bürokratik örgütlenmesinin özel sektördeki Fordist örgütlenmedekinden farklı olduğunu ve geçmiş bürokratik rasyonalizasyon düzenlemelerinin emeği gerçek denetim altına almadığını ama bugünkü gelişmelerle gerçek denetimin yaşandığını kabul ediyorum.

Bu değişkenlerle kamu emeğinin proleterleştiğini iddia etmek kapitalist toplumda proletarya ve burjuvazi dışında başka sınıfların olabileceğini ancak kapitalist meta üretim sürecinin başka sınıfların üretim alanına yayılmasıyla bu sınıfların da proleterleşeceğini kabul etmiş olurum. Poulantzas'a göre kapitalist bir toplumda kapitalist üretim tarzı hâkim olsa da kapitalist olmayan bir çok üretim tarzı olabilir (Poulantzas, 2013: 78) ve kapitalist toplumda egemen olan üretim tarzındaki sınıflardan daha fazla sınıf olabilir (s. 78). Bir toplumsal formasyondaki üretim tarzlarının kombinasyonu sınıf katmanlaşmasına, sınıf erimesine, sınıf kaynaşmasına ve özgül kategorilerin ortaya çıkmasına yol açmaktadır (s. 80). Bazı görüşlerse kapitalist üretim tarzının altında başka sınıfların olabileceğini ileri sürer. Örneğin Bernstein, toplumsal sınıfların kendi içinde türdeş hale gelen iki gruba (burjuva ve proleter) ayrılmadığını; iktisadi gelişmeyle birlikte bunların kendi içinde giderek farklılaştığını savunur. Buna göre iktisadi gelişme uzmanlık dallarını çoğaltıyor, hiyerarşiler yaratıyor; ücret düzeylerini ve ücretlerin ödenme biçimini farklılaştırıyor. Dolayısıyla yaşam biçimleri, görüş açıları ve çıkarlar da çeşitlilik kazanıyor. Bunlarla birlikte özellikle orta sınıf düzeyinde bir dizi grup genişlemiştir (Bozkurt, 1980: 17). Bernstein aslında tezde ileri sürdüğümüz düşüncenin tersini iddia etmektedir. Bernstein kapitalizmdeki gelişmelerle orta sınıfların belirdiğini söylüyor. Tezde kabul edilense kapitalist üretim tarzı diğer üretim alanlarına yayıldıkça doğrudan üreticilerin proleterleşme eğiliminde olduğudur.

Kamu emeğinin proleterleşme yönünü incelerken kamu emeğinin istihdam biçimi, maaş rejimi vs. gibi değişkenlere bakacağım. Bunlara bakmak bizi sınıf analizi içinde Weberyana analizlere yaklaştırabilir. Weberyana analizlere bazı örnekler verebiliriz. John Goldthorpe sınıf analizini mesleklerden hareketle yapar. Goldthorpe'un sınıf şeması mülkiyet, istihdam ve otorite ilişkilerine dayanır (Sorensen, 2014: 157). Meslekleri tipik istihdam ilişkilerine göre sınıflara yerleştirir. Çünkü istihdam ilişkileri yaşam fırsatları için sonuçsal niteliktedir (Breen, 2014: 63-64). Weberyana yaklaşım sınıf ilişkilerini ortak yaşam fırsatları etrafında tartıştığı için istihdam biçimleri sınıf analizinde önemli bir yer tutar. Ona göre ortak piyasa ve iş durumlarına sahip olanlar aynı sınıfı oluşturur. Goldthorpe analizinde meslekleri piyasa ve iş durumlarına göre sınıflandırır. Piyasa durumu bir mesleğin kaynak ve gelir düzeyine, istihdam koşullarına, ekonomik güvence derecesine, ekonomik ilerleme fırsatlarına atıf yapar. İş durumu ise bir mesleğin üretim sürecinde otorite ve kontrol sistemindeki yerine atıf yapar (Breen, 2014: 55-56).

Evans ve Mils 1984'te istihdam ilişkilerini dokuz göstergeye göre analiz eder. Bu göstergeler şunlardır: İşin belirli bir mesai gerektirip gerektirmediği, ücretin nasıl ödendiği (parça başı, saat başı, performansla bağlı ücret), işin tanımlanmış bir kariyer basamağı üzerinde olup olmadığı, çalışanın işi ne kadar hızla yapacağına karar verip verememesi (Breen, 2014: 65).

Kamu emeğinin sınıfsal konumunu akademik personel üzerinde yoğunlaşarak ele alacağımı söylemiştim. Analize geçmeden önce akademik personelin sınıf pozisyonuna ilişkin tartışmalara yer vermek gerekmektedir.

1.2.3. Akademik Emek ve Sınıfsal Konumu

Akademisyenlerin sınıfsal konumunu tartışmadan önce bunların bugün kim olduğuna bakabiliriz. Akademisyenler Türkiye üniversitelerinde öğretim elemanları²⁶ olarak istihdam edilmektedir. Bunlar öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutman ve öğretim yardımcıları gibi farklı kadrolarda istihdam edilirler. Öğretim üyelerinin en üstünde akademik unvan ve kadro olarak profesör doktor bulunur. Altında doçentlik sınavını geçmiş ve bu unvanı almış doçent; en altında ise doktor unvanının almış yardımcı doçent bulunur. Yardımcı doçentlik bir unvan değil yeni bir akademik kadrodur. 1981’de kabul edilmiştir. Öğretim üyeleri üniversite karar alma süreçlerinde bulunurlar.

Öğretim görevlileri ise unvan alma şartı olmayan eğitim öğretimde görevli öğretim elemanıdır. Uzman da aynı şekilde istihdam edilir. Öğretim yardımcıları da araştırma görevlisi, çevirmen ve eğitim öğretim planlamacıdır. Araştırma görevlileri karar alma süreçlerinde ve bugün için üretim araçlarına ulaşmada en dış çemberde bulunan öğretim elemanlarıdır. Araştırma görevlisi kavramı 1981 YÖK Kanunu’yla üniversitelere girmiştir. Daha öncesinden asistan sözcüğü kullanılırdı. 1981 sonrası araştırma görevliliği kendi içinde çeşitlenmiştir.

Akademisyenlerin emek rejimini analiz etmenin zor olduğunu söyleyebiliriz. Buna sebep olan konulardan birincisi bilime atfedilen tarafsızlık ve evrenselliğin akademisyeni sınıflar üstü bir yere yerleştirmesidir oysa akademik emek, özel veya devlet üniversitelerinde ve enstitülerde istihdam edilen ücretli emektir. Akademisyen, her ne kadar ücretli emek olsa da kendisini üretim aracına sahipmiş

²⁶Öğretim elemanı kavramı yükseköğretim hizmetinin eğitim öğretim işlevine öncelik veren bir kavramdır.

gibi düşünebilmektedir; örneğin *Guardian Blok'ta* (21 Ağustos 2015) daha önce İngiliz üniversitelerinde yöneticilik yapmış bir akademisyenin şu söyledikleri anlamlıdır:

Akademisyenler araştırma izinlerine başvururken onlardan çalışmalarından ne elde etmeyi umduklarını ve zamanlarını nasıl geçireceklerine dair bir öneri istediğimizde akademisyenler, bunun neo liberal bir baskı olduğunu söyleyip karşı çıkıyorlar... Bu akademisyenler kendilerini büyük ve kompleks bir örgütün parçası olarak değil; kendi iş yerlerine sahip (self employed) gibi düşünmektedirler (1-2. Parag.).

Akademisyenin kendisini üretim aracı sahibi gibi görmesinin sebebi yukarıdaki bölümlerde ele aldığımız yükseköğretimdeki üretim aracıyla, nesnesiyle ve ürününün niteliğiyle ilgili olabilir. Her ne kadar bugün yavaş yavaş bu ilişkiler değişme eğiliminde olsa da akademisyenin üretim aracı ve nesnesi olarak bilime ve bilgiye her hangi bir çit olmadan ulaşması akademisyeni üretim aracı sahibiymiş gibi dolayısıyla da ücretli değilmiş gibi hissettirebilmektedir. Bu çitler bugün yükselmektedir ancak akademisyenin boyunu henüz aşmadığı için akademisyen çitlerin üzerinden atlayabilmektedir. Oysa Max Weber daha 1915'te yaptığı analizinde Amerikan üniversitelerindeki asistanların yarı proleter ve güvencesiz olduğunu, asistanın yaşadığının geçmişte küçük meta üreticisinin yaşadığı şeyle aynı olduğunu söyler. (Weber, 1993: 128). Weber'e göre Alman üniversiteleri Amerikanlaşmakta, devlet kapitalizmi işletmeleri haline gelmektedir. İşletmelerde işçi nasıl üretim araçlarından kopuk ise Amerikan üniversitelerinde asistan da devletin tahsis ettiği araçlardan o kadar kopuk ve onlara bağımlıdır. İşletme yönetiminde söz sahibi değildir (s. 128, 132). Weber'in analizinde karar alma mekanizmalarında yer alma ve üretim araçlarıyla ilişki birer değişkendir.

Weber'in Amerikan üniversitelerinde gördüğü çitler Avrupa ve geç kapitalistleşen ülkelerde daha yavaş yükselmektedir. Bu yüzden de Avrupa ve Türkiye'de çeşitli mistifikasyonlarla akademik emek süreci bulanıklaşmaktadır. Örneğin görüştüğümüz bir öğretim üyesi yapılan işin memurluğa dönüştüğünü; ancak kendisini memur gibi hissedenin akademisyen olamayacağını söyledi:

Maalesef günümüzde akademisyenliğin hak ettiği yerde olmayışı ya da gerçek akademisyenlik kimliklerinin ortaya çıkmayışı üniversitenin ya da bu ortamın bir iş olarak düşünülmesinden kaynaklanıyor; hâlbuki bu herhangi bir iş değil, kendisini memur gibi hissedenden birinden akademisyen olmaz (AÜ, Müh. Fak., prof.).

Görüştüğümüz başka bir akademisyense yukarıdaki tam tersine bilim ve bilgi üretmenin emek süreçlerini perdelediğini; kendisinin aslında memur olduğunu; buna göre iş tanımının yapılması gerektiğini söylemiştir:

Bir işyeri olarak algılanmıyor; biz bunun da mücadelesini verdik. İşyeri dediğin zaman siz memur zihniyetli misiniz diyorlar. Ben 2547 sayılı yasaya tabi bir devlet memuruyum zaten. Onun dışında bizim bir üretim sürecimiz var; bütün hayatımızı etkiliyor. Öğretim faaliyetimiz tanımlı iş zamanları arasında yapılmalı. Başka idari görevler yürütüyorsak tanımlı iş saatleri arasında yapılmalı çünkü benim emek sürecimin tamamını bilimsel araştırmalar oluşturmuyor ve ben bilimsel araştırmaya göre bir emek rejimi tarif edemem. Bilimsel araştırmalar bunun tanımsızlaştığı, yani o kavganın buharlaştığı alan (ODTÜ, Fen Ed. Fak., ar. gör.).

Yukarıda vurgulanan şey akademisyenin sadece bilimsel araştırma değil, idari görevler ve öğretim faaliyetleri de yaptığı ve sadece araştırma faaliyetlerine bakarak yükseköğretim hizmeti üretim sürecinin tanımlanmaması gerektiğidir. Yukarıda

akademisyenin bölüm organizasyonundan kaynaklı işlerinden bahsetmiştik. Araştırma görevlisi bu işlerin de görünür olması gerektiğini söylemektedir.

Akademisyenin sınıf analizini muğlaklaştıran başka değişkenler de olabilir. Bunun için de Bourdieu'nun kültürel ve sosyal sermaye kavramlarına başvurmak gerekebilir. Bourdieu sınıf yapısını üretim araçları mülkiyeti ve kontrolünün ötesinde bir kavramsallaştırmayla açıklar. Buna göre sermaye, fiili olarak kullanılabilir kaynaklar ve güçler setidir. Dolayısıyla birçok sermaye türü olabilir. Ekonomik sermaye, kültürel sermaye, sosyal sermaye gibi. Akademisyen ve sanatsal üreticiler azami kültürel sermayeyi ve asgari ekonomik sermayeyi elinde tutan mesleklerdir (Weininger, 2014: 116-119). Ankara Üniversitesi'nin köklü bir fakültesi olan Siyasal Bilgiler Fakültesinde (SBF) çalışan bir profesörün söyledikleri bu konu açısından önemlidir:

Akademisyenlik mesleği aslında aristokrasinin hobisidir. Bu değişti. Sonuçta bizim gibi böyle alt tabakadan gelenler özellikle Siyasalın tarihinde yeni bir şeydir. Ben hatırlıyorum asistanlar vardı, çok nitelikli insanlardı, “ya biz bunu alamayız, çünkü kokteylde kadeh tutmasını bilmiyor” derlerdi. Öğrencinin tezini eli kirlenmesin diye eldivenle alan bir fakülte burası... Ben ODTÜ'ye girdiğim zaman, öğrenci kompleksini düşünecek olursam, hepsi olmasa da çoğu kolejden falan mezun; yani ben kalkmışım Ticaret Lisesi'nden mezun olmuşum. Gündüz çalışmışım akşam okumuşum. Şubat tatili falan geliyor birileri diyor ki kayağa mı gitsem, Avustralya'ya mı gitsem, nereye gitsem, ama ben Şubat geldi acaba badanacılık mı yapsam, hamallık mı yapsam. Sosyal çevrem yoktu yani. Konuşabileceğim şeyler vardı ama akademik birikimle konuşuyorum, yoksa sosyal bir itibar ile değil (AÜ, SBF, prof.1).

Burada akademisyenin akademik birikim dediği şey tam da sonradan edinilmiş eğitim sermayesidir.²⁷ Bourdieu, Homo Academicus adlı kitabında profesörleri karşılaştırdığı değişkenlerden bazıları “aileden kalma ve sonradan edinilmiş sermaye” göstergeleri ile “sonradan edinilmiş eğitim sermayesi” göstergeleriydi. Bu göstergelere göre fen fakültesi, güzel sanatlar, hukuk ve tıp fakültelerini karşılaştırmış; fakülteler arasında bu konuda farklılıklar tespit etmiştir (Bourdieu, 1988: 44-45).²⁸ Akademisyenin sonradan edindiği bu kültürel sermaye akademik emeğin sınıfsal konumunu muğlaklaştıran değişkenlerden birisidir.

Yukarıdaki akademisyenin söyledikleri Türkiye’deki akademisyenlerin dolaylı sınıf konumunda yaşanan kırılma açısından önemlidir. Doğrudan sınıf konumu bireyin üretim sürecinden kaynaklı sınıf konumudur. Dolaylı sınıf konumu ise aile ilişkileri, topluluklara üyelik ve devlet ilişkilerinden kaynaklı konumdur. İnsanlar hem dolaylı hem de doğrudan sınıf konumları içinde bulunur (Wright, 2014: 27). Akademisyenler Türkiye’de daha kent kökenli, burjuva ailelerden gelmekteydi.²⁹ Osmanlı Devleti klasik döneminde medreselerde eğitim veren müderrisler de genelde ilmiye sınıfı mensuplarının çocuklarıydı (Tekeli, 2010: 54). 1861’den itibaren Cemiyette ve Darülfünunda ders veren hocalara baktığımızda da

²⁷Bourdieu, güçlü bir kültürel sermayeyi aileden miras almış olup eğitim sermayesiyle bunu meşrulaştırmış olanların benzer eğitim sermayesiyle donansa da kültürel sermayesini okula daha çok aileye daha az borçlu olanlarla karşıtlık içinde olduğunu söyler (Bourdieu, 2015: 129).

²⁸ Aileden kalma ve sonradan edinilmiş sermaye göstergeleri: Doğum yeri, kaç çocuk olduğu, evlilik durumu, ikamet ettiği yer, dini, baba kariyeri vs. Sonradan edinilmiş eğitim sermayesi göstergeleri: Orta eğitim, lise eğitimi, lisans eğitimi, yurtdışı çalışmaları, ödülleri (Bourdieu, 1988: 44-45).

²⁹ Savran, burjuvazinin alt katmanlarının, bürokrasinin ve orta sınıfların çocuklarından devşirilen bir sınıf katmanından, yarı proleterden bahseder. Bunlar proletaryanın kendine has özellikler taşıyan katmandır. İyi eğitim görmüşlerdir ve aile içi gelir transferiyle her ne kadar yaptıkları iş sebebiyle proleter olsalar da diğer proleterlerden ayrışırlar. Yani her ne kadar düşük gelirli bir araştırma görevlisi olarak çalışsada ailesinin sağladığı ve döşediği bir evde diğer proleterlerden farklı yaşayabilir. Bu kişiler emek gücünü satmaya muhtaç olmayabilir (Savran, 2008: 37). Özel üniversitelerdeki akademisyenleri ele alan “Ne Ders Olsa Veririz” adlı çalışmada İstanbul’da özel üniversitelerde düşük gelirle çalışan araştırma görevlilerinden aile içi gelir transferiyle yaşayanlardan bahsedilir (Vatansever ve Yalçın, 2015).

bunların müderris ya da üst düzey devlet görevlisi çocukları olduğunu görüyoruz (Dölen, 2009: 57, 91). Belli bir dönemde bunda kırılma yaşandığı söylenebilir. Başka bir akademisyen bu kırılmayı şöyle anlattı:

Orada net bir sosyolojik bir kırılma var. Ben tam bu kırılma noktasında asistan olmuş kuşaktanım. Çok net bir sosyolojik dönüşüm olduğunu söyleyebilirim. Ben asistan olduğumda seksenlerin ortasında, bizim hoca kuşağımız sosyo-ekonomik olarak daha eğitilmiş, birkaç kuşaktır kentte yaşayan ailelerin üyeleriydiler. Mesela bunu somutlaştır dersiniz, o hoca kuşağının büyük bir kısmı muhtemelen maaşı ile geçinmeyen insanlardı. Biz mesela şuan bir ay maaş almazsak, bizim kuşaklar etkileniyor bundan. Korkut Boratav'ın babasının Pertev Naili Boratav olması gibi. Mesela İlber Ortaylı'nın annesi, biliyorsunuz, Dil Tarih'te profesördü falan. Öyledir yani o kuşak. Siyasal hocalarının çoğu kolejliydi. Şimdi ise bunu kendimi katarak da söylüyorum, akademisyenlik daha orta alt sınıflara doğru inmeye başlamıştır (AÜ, SBF, prof.2).

Yukarıda profesör kendi dönemleriyle kırılma yaşandığını söylese de bugün de profesörler ile araştırma görevlileri arasında büyük bir farklılaşma olduğunu söyleyebiliriz. Bunu anket sonuçlarında da görmemiz mümkün.³⁰ Anket çalışmasında akademisyenlere babalarının mesleğini sorduk. Baba mesleği ve kadrolar arasında yapığım çapraz tabloda “ki kare analizini” yapmam mümkün olmadı. Çünkü her iki değişkende de yani hem baba mesleği, hem de kadro değişkeninin altında çok fazla değer var. Böyle olunca her bir karşılaştırma birimine yeterince kişi düşmedi ve ki kare analizini yapamadım. Ancak ODTÜ öğretim elemanlarının baba mesleğine baktığımızda kadrolar arasında anlamlı derecede farklılık olduğundan burada yer vermek istedim:

³⁰Yaptığımız ankette katılımcılara baba mesleğini sorduk. Bu soruyu dört üniversiteye de sorduk, Ankara Üniversitesinde anketi uyguladıktan sonra bu sorunun değerlerinde değişiklik yapmak zorunda kaldım. Bu yüzden analizi sadece ODTÜ, Sakarya ve Atatürk Üniversitelerine bakarak yapabildim.

Tablo 4:ODTÜ öğretim elemanları baba mesleğinin kadrolara göre dağılımı

	Prof.	Doç.	Yardımcı Doçent	oy p ar gör	33. madde ar. gör	50d	Toplam
Çiftçi	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	2 11,1%	0 ,0%	2 6,9%	4 4,1%
İşçi	0 ,0%	2 16,7%	2 18,2%	1 5,6%	1 16,7%	1 3,4%	10 10,3%
Alt ve orta düzey memur	2 12,5%	0 ,0%	2 18,2%	7 38,9%	0 ,0%	6 20,7%	17 17,5%
Bürokrat	5 31,2%	2 16,7%	1 9,1%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	8 8,2%
Öğretmen	2 12,5%	0 ,0%	2 18,2%	1 5,6%	1 16,7%	7 24,1%	13 13,4%
Akademisyen	2 12,5%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	3 10,3%	6 6,2%
Profesyonel meslek	4 25,0%	4 33,3%	1 9,1%	0 ,0%	4 66,7%	0 ,0%	13 13,4%
Özel /kamu sektöründe uzman, avukat, bankacı	1 6,2%	1 8,3%	1 9,1%	2 11,1%	0 ,0%	4 13,8%	9 9,3%
Özel /kamu sektöründe üst düzey çalışan	0 ,0%	1 8,3%	1 9,1%	0 ,0%	0 ,0%	1 3,4%	3 3,1%
İşveren	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	1 5,6%	0 ,0%	2 6,9%	4 4,1%
Küçük Esnaf	0 ,0%	1 8,3%	1 9,1%	4 22,2%	0 ,0%	2 6,9%	8 8,2%
Toplam	16	13	27	8	6	17	92

ODTÜ’de anketimize katılan profesörlerin %31,2’sinin babası bürokrattır. Bu rakamın doçentlerde % 16,7, yardımcı doçentlerde ise % 9 olduğunu görüyoruz. Diğer kadrolarda ise bu rakam %0’dır. Profesörlerin % 12,5’inin babası akademisyendir. 50/d dışındaki kadrolarda bu rakam %0’dır. 50/d’li araştırma görevlilerinin % 10,3’ünün babası akademisyendir. 50/d’li araştırma görevlileri merkezi atamayla değil üniversite öğretim üyelerinin kararıyla alınan araştırma görevlileridir. Bunlardan babası akademisyen olanların oranının diğer araştırma görevlilerinden fazla olması bize öğretim üyelerinin araştırma görevlisi tercihlerine ilişkin fikir vermektedir. 50/d’li araştırma görevlilerinde en yüksek oran %24,1’le

öğretmenlerdedir. Daha sonra ise %20,7 ile alt ve orta düzey memur takip etmektedir. Profesörlerin %12,5'inin babası ise alt ve orta düzey memurdur. Babası alt ve orta düzey memur ve öğretmen olan akademisyenler sonradan edindikleri eğitim sermayesiyle ODTÜ'de yer almış olabilirler ancak asıl kırılmanın merkezi atamalarla yaşandığını söyleyebiliriz. ÖYP'li araştırma görevlilerinin %38,9'unun babası alt ve orta düzey memurdur. %22,2'si de küçük esnaftır.

ODTÜ'de öğretim elemanlarının mezun oldukları liseye baktığımızda da paralel sonuçlar görebiliriz:

Tablo 5: ODTÜ öğretim elemanlarının özel liseden mezun olma oranının kadrolara göre dağılımı

Lise	Kadro									Toplam
	Prof.	Doç.	Yardımcı Doçent	oyp arş gör	35. madd e arş. gör	33. madd e arş. gör	50d	Uzman +okutman	Öğr. Gör.	
Devlet Okulu	11 68,8%	10 83,3%	9 81,8%	17 94,4 %	2 100,0 %	6 100,0 %	23 79,3 %		2 66,7 %	80 82,5%
Özel Okul	5 31,2%	2 16,7%	2 18,2%	1 5,6%	0 0%	0 0%	6 20,7 %		1 33,3 %	17 17,5%

ODTÜ öğretim elemanlarından profesörlerin özel liseden mezun olma oranı %31,2 iken bu diğer kadrolarda öğretim görevlileri hariç azalmıştır. Bunun izini ODTÜ'nün kuruluş yıllarında bulabiliriz. ODTÜ'de eğitimin ve giriş sınavının İngilizce olması sebebiyle kolej mezunu öğrenciler ODTÜ'ye girebilmişlerdir. 1962-63 yılında sınav sisteminin değişmesiyle öğrencilerin toplumsal kökeninde değişme yaşanmaya başlamıştır (Dölen, 2010: 97). Tabloya baktığımızda 50/d'li araştırma görevlilerinde özel lise çıkışlı olanların oranı %20,7'dir. ÖYP'li araştırma görevlilerinde ise %5,6. Yani öğretim üyelerinin kadrosuna karar verdikleri araştırma

görevlilerinde dahi değişim varken ÖYP’li araştırma görevlilerinde bu daha keskin bir kırılmadır.

Aile yapısındaki değişikliğe Sakarya Üniversitesinden bir öğretim elemanı daha vurgu yapmıştır:

Dedim ya biz köylü çocuklarıyız. Bizim kökümüzde İngiltere’deki gibi aileden aileye geçen bilimsel şey yok; neticede benim babam bir esnaf, bilim gibi bir şey konuşulmaz bizim evde (SAÜ, Fen Ed. Fak., prof.³¹).

Kırılmanın sadece kadrolar arasında değil üniversiteler arasında da yaşandığını söyleyebiliriz. Baba mesleği konusunda üniversiteler arasında anlamlı bir farklılık var:

Tablo 6: Öğretim elemanları baba mesleğinin üniversitelere göre dağılımı

Baba Mesleği	Çalışılan Üniversite			Toplam
	ODTÜ	Sakarya	Atatürk	
Çiftçi	4,1%	13,0%	10,6%	9,2%
İşçi	10,3%	32,6%	24,0%	22,2%
Alt ve orta düzey memur	17,5%	16,3%	29,8%	21,5%
Bürokrat	8,2%	,0%	1,9%	3,4%
Öğretmen	13,4%	10,9%	6,7%	10,2%
Akademisyen	6,2%	4,3%	1,9%	4,1%
Profesyonel meslek	13,4%	4,3%	6,7%	8,2%
Özel /kamu sektörde uzman, avukat, bankacı	9,3%	1,1%	1,0%	3,8%
Özel sektörde üst düzey çalışan	3,1%	2,2%	,0%	1,7%
İşveren	4,1%	,0%	3,8%	2,7%
Küçük esnaf	8,2%	15,2%	13,5%	12,3%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	65,064 ^a	22	,000

³¹ Anket sırasında öğretim elemanının paylaştığı bir sözünü kendisiyle derinlemesine görüşme yapmasam da paylaştığı şeyi önemli bularak analize ekledim.

Tabloya baktığımızda ODTÜ’de babası bürokrat olan akademisyen oranı %8,2 iken Sakarya’da bu oran %0, Atatürk Üniversitesinde ise %1,9’dur. Yine ODTÜ’de babası akademisyen olan akademisyen oranı %6,2 iken Sakarya Üniversitesinde bu oran %4, Atatürk Üniversitesinde ise %1,9’dur. Sakarya Üniversitesinde akademisyenlerin % 32’sinin baba mesleğinin işçi olduğunu görüyoruz. Bu oran Atatürk Üniversitesinde %24, ODTÜ’de ise %10,3’tür. Atatürk Üniversitesindeki akademisyenlerin çoğunluğunun, %29,8’inin baba mesleği alt ve orta düzey memurdur. Daha sonra da en yüksek oranla işçi gelmektedir; ondan sonra da küçük esnaf ve çiftçi gelmektedir. Sakarya Üniversitesinde ise ilk sırayı işçi, ikinci sırayı alt ve orta düzey memur ile küçük esnaf alır. ODTÜ’de ise ilk sırayı alt ve orta düzey memur, ikinci sırayı öğretmen ve profesyonel meslek alır. Görüldüğü gibi yaşanan kırılmayı üniversite sayısının dolayısıyla da öğretim elemanı sayısının artması da beslemektedir.

Öğretim elemanlarının mezun oldukları liseye baktığımızda yukarıdaki sonucu destekleyecek şekilde üniversiteler arası anlamlı bir farklılık olduğunu görüyoruz:

Tablo 7: Öğretim elemanlarının özel liseden mezun olma oranının üniversitelere göre dağılımı

Mezun olunan lise	Çalışılan Üniversite			Toplam
	ODTÜ	Sakarya Üniversitesi	Atatürk Üniversitesi	
Devlet Okulu	80 82,5%	90 97,8%	102 98,1%	272 92,8%
Özel Okul	17 17,5%	2 2,2%	2 1,9%	21 7,2%
Toplam	97	92	104	293

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	23,389 ^a	2	,000

ODTÜ’de anketimize katılan öğretim elemanlarının %17,5’i özel okul mezunu iken Sakarya Üniversitesinde bu rakam %2,2; Atatürk Üniversitesinde ise %1,9’a düşmüştür. Aslında genel olarak baktığımızda ankete katılan toplam öğretim elemanlarının sadece 21’i yani %7,2’si özel okul mezunudur. Özel okul mezunu olan akademisyen oranı yüksek değildir, ancak bu, ODTÜ’ye nazaran diğer üniversitelerde çok daha düşüktür.

Öncesinde akademisyenlerin daha kent kökenli olduklarını söylemiştim. Ankette akademisyenlere lisans eğitimlerine başlayana kadar hayatlarını geçirdikleri yeri sordum ve aldığım cevaplara göre metropol kökenli olup olmamalarına baktım.

Tablo 8: Öğretim elemanlarının metropol kökenli olup olmamasının üniversitelere göre dağılımı

Metropol	Çalışılan Üniversite			Toplam
	ODTÜ	Sakarya Üniversitesi	Atatürk Üniversitesi	
Evet	51	33	20	104
	52,6%	35,9%	19,2%	35,5%
Hayır	46	59	84	189
	47,4%	64,1%	80,8%	64,5%
Toplam	97	92	104	293
	33,1%	31,4%	35,5%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	24,384 ^a	2	,000

Toplamda katılımcı akademisyenlerin %35,5'i metropol kökenlidir. ODTÜ'de akademisyenlerin %52,6'sı metropol kökenli iken Sakarya Üniversitesinin %35,9'u Atatürk Üniversitesinin ise %19,2'si metropol kökenlidir. Görüldüğü gibi bu değişkende de diğer değişkenleri destekler sonuçlar çıkmıştır.

Görüştüğümüz akademisyenlerin işaret ettiği dolaylı sınıf konumuna baktıktan sonra akademisyenlerin sınıfsal konumunu tartışmaya devam edebiliriz. Akademisyenlik bir meslektir ve bu meslek içinde yer alan akademisyenlerin kendi içinde sınıfları farklılaşır mı? Farklılaşır; ancak sınıf konumlarının farklılaşması kadrolardaki farklılaşmayla paralel gitmez. Yani kadrolardaki farklılaşma sınıfsal bir bölünmeye denk gelmez. Profesörlüğe doğru öğretim elemanlarının sahip olduğu akademik güç sermayesinin, bilimsel güç ve prestijin, entelektüel bilinirlik

sermayesinin³² arttığını söyleyebiliriz ancak akademisyenlik mesleğinin ilerleme aşamaları vardır ve yukarıda bahsettiğim sahiplikler geçicidir. Bir araştırma görevlisi doktorasını bitirdikten sonra öğretim üyesi olabilmekte, yardımcı doçentlikten başlayarak profesörlüğe kadar yükselebilmektedir. Her bir aşamada üretim aracıyla ilişkisi, karar alma mekanizmalarına yakınlığı, yapılan iş, mesleğin iç örgütlenişi değişebilmektedir. Kişinin farklı kariyer basamaklarında olabilmesi, gelecekteki kariyer belirsizliği bireylerin sınıf konumunu da belirsizleştiriyor. İngiltere’de akademideki emek içi bölünmeyle kadrolar daha donmuş bir hal almıştır örneğin öğretici ve araştırmacı akademisyenlerin birbirinden ayrılmış olması gibi. Ayrıca İngiltere’de yöneticilerin akademi dışından profesyoneller olması da konumları dondurmaktadır ancak Türkiye’de her bir öğretim üyesi bir gün yönetici olabilir.

Akademisyenin sınıf analizini zorlaştıran diğer bir konu da akademisyenin aynı anda birden çok sınıf konumunda bulunabilmesidir. Örneğin araştırma görevlisi ya da yardımcı doçent olan, üniversitenin hiçbir karar alma sürecinde olmayan bir akademisyen aynı zamanda Teknokentte bir şirketin ortağı olabilmektedir. Teknokentte yapılan iş, yükseköğretim üretim sürecine dair bir iştir. Dolayısıyla emeğin üretim yerinden kaynaklanan, doğrudan sınıf konumunu ele alacağımız analizlerde bu göstergeleri dışarıda bırakamayız.

Sınıf konumları mesleklerin örgütlenmesindeki değişimlerle birlikte dönüşebilir. Goldhorpe’a göre meslekler zamanla sınıfsal konumlarını değiştirebilir ve farklı ülkelerde aynı meslekler farklı sınıflar içinde yer alabilir (Breen, 2014: 65).

³² Akademik güç sermayesinin göstergeleri danışma kurullarında ve yönetimde yer almaktır. Bilimsel güç ve prestij göstergeleri de komitelerde bulunmak, bazı okullarda ders vermek, konferansları vs.’dir. Entelektüel bilinirlik sermayesinin göstergeleri gazetelerde makele yazmak, televizyonlarda yer almaktır (Bourdieu, 1988: 46-47).

Akademisyenlik mesleğinin örgütlenişi zaman içerisinde değişmektedir. Bu değişimle birlikte akademik emeğin proleterleştiğini söyleyebiliriz. Bunu hangi değişkenlerle tartıştığımızı belirtmeden önce akademik emeğin proleterleşmeyle ilgili tezlerin hangi değişkenlerden hareket ederek yapıldığına kısaca değinmemiz gerekmektedir.

İngiltere üniversiteleri üzerine yapılan analizlere değinmek burada anlamlı olabilir; çünkü İngiltere üniversiteleri de devlet üniversitesidir ve Türkiye üniversitelerinin geçtiği süreci 20 yıl önce yaşamıştır. Tom Wilson (2007) İngiltere üniversitelerindeki akademisyenlerin proleterleştiğini söyler. Wilson'ın proleterleşmeyi işaret ettiği değişkenlerden birincisi akademisyenin değersizleşmesi ve kalifiyesizleşmesi; ikincisi denetimdeki değişim, mesleki dayanışmanın yitirilmesi, otoritenin ve sorumluluğun yitirilmesi; üçüncüsü öğretim ve araştırmadaki ayrılmayla birlikte gelen emekteki büyük bölünme; dördüncüsü de sınıfsal bilinçteki gelişmelerdir. Bu analiz yukarıda sınıflandırdığımız sınıf analizi yaklaşımlarından üçüncüsünden yani mesleğin örgütlenişinden hareket eden yaklaşım ile siyasal ve ideolojik ölçütlerden hareket eden yaklaşım içinden hareket etmektedir. Wilson bu değişkenleri aşağıdaki göstergelere bakarak ele alır: Ödemelerin yerelleşmesi ve performansa bağlı ödemeler, maaşların düşmesi, iddialı yönetim, güçlü hiyerarşiler, daha az yaratıcılık, rutinleşme ve bürokratikleşme, kötü koşul ve olanaklar, rekabet, üniversitelerde bu koşullarla birlikte gelişen grev, boykot ve sendikal gelişmeler. İngiltere üniversitelerindeki proleterleşmeyi ele alan diğer bir isim de Micheal W. Powelson'dır. Powelson (2011) "The Proletarianisation of the Academy" adlı çalışmasında akademisyenin proleterleştiğini şu değişkenlerden hareketle iddia eder: Birincisi üretim araçları üzerinde ne üretileceği ve üretim süreci

üzerindeki kontrolün yitimi; ikincisi akademisyenlerin üretken emeğe dönüşmesi; üçüncüsü de akademisyenlerin mülksüzleşmesidir. Bu analizi de hem emeğin işlevinden hareket eden yaklaşımların içine hem de emeğin üretim aracı sahipliğinden hareket eden yaklaşımın içine yerleştirebiliriz. Powelson bu değişkenleri aşağıdaki göstergelerden hareket ederek incelemiştir: İnovasyon süreçleri, öğrenci iş gücü ve öğretim görevlilerinin (teacher), part time akademik personelin, yardımcı ve geçici öğretim görevlilerinin ortaya çıkması ve güvencesizleşme, taşeronlaşma, işten çıkarmalar, kayıtlardaki ve sınıf mevcudundaki artışlar ve iş yükündeki artış, rekabet ve her sene daha önceki seneye göre yayında artış baskısı, düşük ücretler ve yoksullaşma. Powelson, Wilson'dan farklı olarak kalifiyesizleşmenin yaşanmadığını tam tersine akademisyenlerin her sene daha önceki senelere göre daha kalifiyeli olmaları beklendiğini söyler. P. Kelly (1998) de "Proletarianisation, The Division of Labour and the Labour Process" çalışmasında orta sınıfın işçi sınıfına dönüştüğünü, akademisyenin proleterleştiğini söyler. Kelly işin denetim ve yönetimi üzerindeki kontrolün yitiminden hareketle bunu ileri sürer. Kelly de gösterge olarak kariyer beklentilerinin yitiminden, karar alma süreçlerinde yer alma olanağının yitiminden bahseder. Bu proleterleşme süreci öncesinde akademisyenin denetim ve kontrol yetkilerinin olduğu anlamına gelir. Kelly, değersizleşmenin ve kalifiyesizleşmenin yaşandığını ancak bunların proleterleşme için bir değişken olmadığını söyler (s. 54). Kelly teknik bölünme ve sosyal bölünme arasındaki ayırmadan hareket eder. Teknik bölünme zaten üretken olan emeğin kendi içinde yaşanır ve üretkenliği arttıran bir süreçtir, dolayısıyla kalifiyesizleşme ve değersizleşme daha çok bu emek ilişkileri içinde yaşanır ancak proleterleşme sosyal bölünmeyle ayrılmış olan kesimlerden birisinin yer değiştirmesidir. Örneğin üretim

ve birikimin yönetimi ve denetimine sahip olanın bunu yitirmesi sürecine proleterleşme denir. Proleterleşme, sosyal bölünmede gerçekleşen ve proleter olmayan gruptaki değişimdir (s. 54, 55). David Balsamo (2014) “Academic Work and Neo Corporate University” çalışmasında akademisyenlerin özerkliklerini yitirdiğini söyler ve akademisyenlerin bugün nasıl yönetildikleri ve kontrol edildiklerini, bunların araçlarının ne olduğunu sorar. Balsamo ilk olarak piyasalaşma araçlarının yönetim araçlarına dönüştüğünü söyler. Üniversite sıralamalarının (league table) nasıl denetim aracına dönüştüğünü anlatır. İkincisi de “The Transparent Approach to Coasting on Teaching, Research, Others...” adlı düzenleme ile her dersin, araştırmanın maliyet analizinin yönetime verilmek zorunda olmasından ve buna göre dersin verilebilmesinin ve araştırmanın yapılabilmesinin bu rapora bağlı olduğundan bahseder. Balsamo da değersizleşme ve kalifiyesizleşmenin bulanık tanımlamalar olduğunu söyler. Son olarak Richard Hall (2014) “On the Proletarianisation of University” adlı makalesinde proleterleşmeyi şu değişken etrafında ileri sürer: Üniversitelerde artık değer üretilmeye başlamış ve akademisyen üretken emeğe dönüşmüştür. Değer üretimi ve birikim eğitimin niçin yapıldığını belirler ve akademisyenin üretim aracı üzerindeki kontrolünü yitirmesine sebep olur. Makalede dikkat çekilen göstergeler ise şunlardır: Öğrenci emek gücünün piyasada satılması, güvencesizleşme, taşeronlaşma, inovasyon, yükseköğretimin uluslararasılaşması, rekabet, büyük bir bilgi ekonomisinin doğuşu.

Bu çalışmada ise proleterleşmeyi üç değişkenden hareketle ele alıyorum. Bunlardan birincisi akademisyenin üretken emeğe dönüşümü, ikincisi akademisyenin mülksüzleşmesi ve üçüncüsü de akademisyenin gerçek denetim altına alınmasıdır. Bu değişkenleri, şu göstergelerden hareketle ileri sürebiliriz. Ücretteki gelişmeler

(Ücretin miktarı değil; ücretin niteliği yani sermaye kaynaklı olup olmaması), bütçe sistemi, akademisyenin emek gücünü nasıl sattığı, performans ödemeleri, akademik ürünün satışı, akademisyenin kadrosu, işi yani üretim aracı ile ilişkisi ve yeni denetim türleri. Yukarıda bahsettiğimiz son üç çalışmada olduğu gibi değersizleşme ve kalifiyesizleşmeyi proleterleşmenin bir göstergesi olarak ele almıyorum.

Görüşme yaptığımız akademisyenlerden çoğu akademisyenlik mesleğinin değişim yaşadığını söylemiştir. Akademisyenlerin değişimi okuduğu ve işaret ettiği göstergelerden birincisi akademisyenliğin saygınlığında ve kalitesinde meydana gelen düşüştür. İkincisi maaşlarda meydana gelen düşüş; üçüncüsü de yapılan işin niteliğindeki değişimdir. Bu bağlamlardan sadece sonuncusunu akademisyen emeğinin sınıfsal analizinde değişken olarak ele aldım; ancak ilk ikisinin değişken olarak ele alınamayacağını düşünüyorum.

Akademisyenlik mesleğinin değişimine ilişkin akademisyenlerin işaret ettiği göstergelerden ilki saygınlık ve kalitedeki düşüş konusu demiştik. Bir öğretim elemanı bununla ilgili şunu söylemiştir: “Önceden üniversitede öğrenci olmak bile çok önemliydi. Şimdi üniversitenin değeri kalmadı. Bu kadar üniversite açarsanız böyle olur. Meslek önceden çok saygın bir meslekti, şimdi değil” (Atatürk Üni, Ed. Fak., prof.). Akademisyenler için akademisyen ve üniversite sayısındaki artış değersizleşme ve kalitenin düşüşü demek:

Ben 1973’te buraya başladığımda sınıf birincisi okul birincisiydim. Ve çok başarılı kişiler akademisyenliğe resmederlerdi. Ama son yıllarda akademisyenliğin, hem nitelik yönünden hem parasal yönden cazip olmamasıyla hiçbir zaman birinciler, çok çalışkanlar, bu işi gerçekten yapmak isteyenler gerçekten artık isteyerek başvurumuyorlar. Çok nadir oluyor. İş bulamadım bari araştırma görevlisi olayım havasında olan arkadaşlar; zorunlu olarak onların

arasında seçmek durumunda kalıyoruz. O yüzden kalite olarak çok ileriye gittiğimizi söylemem mümkün değil, geriye gittiğimizi bile söyleyebilirim (AÜ, Fen Fak., prof.).

Lisansüstü eğitim alan öğrenci ve akademisyen sayısındaki artış görüştüğüm birçok akademisyenin gündeminde idi: “O zaman böyle akın akın lisansüstü öğrencisi de yoktu ki. Koca fakültede 3-5 kişiydik asistan olarak. Asistan olanlar yapıyordu. 3-5 kişiydik 1981 yılında başladığımızda” (AÜ, DTCF, prof.).

Akademisyenin kalitesinin düşmesinin yanında mesleğin iç örgütlenişinden kaynaklı olarak akademik unvan ve yapılan işin değersizleştiğini düşünen görüşler de vardır. Örneğin Hatiboğlu, Türkiye’de üniversitelerin tarihsel gelişimini ele aldığı kitabında bu konuyla ilgili bazı değerlendirmelerde bulunmuştur. 1933’te Yüksek Ziraat, Veteriner ve Orman Fakültelerindeki müderrisliklere profesör karşılığı sayılmamıştır ancak 1981 YÖK Yasası üniversite profesörlükleriyle diğer kurum profesörlüklerini eşit saymıştır. Bunun yanında Hatiboğlu’nun sözleriyle “saz çalan, türkü ve şarkı söyleyen, iç giysi diken, çiçek yapan pek çok kişiyi profesör ve doçent yapmıştır.” Hatiboğlu’na göre bu YÖK’ün yanlışlarından birisidir (Hatiboğlu, 1998: 129). Hatiboğlu burada unvanın değersizleşmesine gönderme yapar. Ayrıca işin kendisinin de değersizleştiğini düşünmektedir. 1973 öncesinde ders verebilmek için doçent olmak gerekiyordu ancak 1973 ile doktorasını alan asistanlar Fakülte Kurulu kararıyla ders verebilmeye başlamıştır (s. 129). Öğretim görevliliğinin yaygınlaşması ders verme işini değersizleştiren gelişmelerden birisidir. Bu kadroyla lisansüstü eğitim almayan kişi dahi üniversitede ders verebilmektedir.

İkinci bağlam maaştaki değişiklik ve buna bağlı statü kaybıdır. Bununla ilgili bir akademisyen şunu söyledi:

Benim ilk asistanlık yıllarımda daha cazipti. O zaman dışarda çalışan bir mühendisin iki katı kadar asistan maaşı vardı, şimdi ise ben 5 sene sonra emekli olacağım. Benim mezun ettiğim 3 senelik, 5 senelik uzman diye atanmış Maden Tetkik Arama (MTA)'daki birisi benim kadar maaş alıyor... Şimdi maaşlar falan çok düşük olduğu için ancak iş bulamayanların geldiği, ya ben gideyim de üniversitede bilim yapayım kimlik oluşturayım gibi düşüncelerden ziyade geçim derdinin önemsendiği bir ortam (AÜ, Müh. Fak., prof.).

Akademisyen burada maaş ile kalite arasında bağ kurar. Yukarıda da söylediğimiz gibi maaşlardaki düşme ya da yükselme bizim için sınıfsal konum analizinde bir değişken değildir. Savran da gelir düzeyinin ve buna bağlı olarak hayat standardının sınıf analizinde bir değişken olamayacağını söyler (Savran, 2008: 10).

Üçüncü bağlam akademisyenin yaptığı işin niteliğinin değişimi demiştik. Bu konuyla ilgili bir akademisyen şunu söylemiştir: “Bilim yuvası denen bir üniversite yerine, meslek edindirme gibi bir şeye dönüşüyor iş. Dolayısıyla bilimsellik biraz daha arka planda kalmaya başladı” (AÜ, SBF, prof.3). Bu ifade üniversitelerin bilim üreten ayrı bir alan olduğu kabulüyle ilgilidir. Oysa yukarıda üniversitelerin gelişim sürecinde gördüğümüz gibi Fransa, İngiltere ve Türkiye’de üniversiteler zaten öncelikli olarak meslek edindirme misyonunu üstlenmişlerdir. Yani orta çağda üniversiteler kurulduğunda ya da Fransız devrimi yaşandığında veya İkinci Meşrutiyet ilan edildiğinde, Cumhuriyet ilan edildiğinde akademisyenlerin görevi meslek insanı yetiştirmek olarak kabul edilmiştir. Bugün üniversitelerin meslek edindirme vurgusu akademisyenler için statüde düşüşe işaret eder gibi görünse de aslında bu biraz da akademideki mitlerle ilişkilidir. Başka bir akademisyen şunu söylemiştir:

Bilimsel merakı, eleştiri kabiliyeti, hakikati arama arzusu, dünya nasıl oluştu, biz niye varız gibi soruların cevaplarını arayan insanlar ancak akademisyen olabilir; yoksa basit bir deneyin makale haline getirilmesi değil söylediğim (AÜ, Müh. Fak., prof.).

Yukarıda öğretim elemanı her şeyden önce hakikati aramaya vurgu yapmaktadır. Prusya’da 1700’lerin sonunda fakülteler üst ve alt fakültelelere ayrılmıştır. Teoloji, tıp ve hukuk fakülteleri üst, felsefe ise alt fakülte olarak belirlenmiştir. Kant buna karşı çıkmıştır. Buna göre göre üst fakülteler bilim insanı değil pratisyen, din adamı, hukukçu ve doktor yetiştirir. Felsefe Fakültesi ise yalnızca aklın yasalarına ve düşünmenin ilkelerine tabiidir (Çörekçioğlu, 2003, 200, 224, 226). Kant, kapitalizmin başında, bilim ve teknoloji birlikteliğinden kaynaklanan üniversitelerin dönüşümünü ele alırken bu analizi yapmıştır. Ancak bugüne geldiğimizde, yüzyıllardır bilim, amaçsız yapılan bir eylem ve hakikat arayışı olmaktan çıkmıştır. Özellikle de Türkiye’de üniversitelerin gelişimine baktığımızda medreselerden sonra Darülfünun öncesi ve kurulma aşamasının teknik bilim arayışıyla geliştiğini biliyoruz. Dolayısıyla üniversiteler en başından itibaren teknik bilgi ve teknolojiye ulaşma amacı içindeyken bugün akademisyenler neden hakikat arayışına gönderme yapar?

Hakikat arayışı düşüncenin kadiri mutlak olduğu yanılsamasını içinde barındırır. Akademik düşünce tıpkı edebiyat ve resim gibi kendini saf simgesel bir etkinlik olarak yüceltmıştır. (Bourdieu, 2015: 21). Akademisyen “pratik meşgale ve kaygılardan azat olmuş, çalışmaya adanmış boş zaman³³” içinde okul tarafından organize edilen “kendinden başka amacı olmayan” faaliyetler yürüttüğünü düşünür.

³³Skhole durumu

“Problemleri aciliyet sebebiyle ortaya çıktıkları için değil; çözümlerin zevki için ortaya koymakta veya dili araç olarak değil; bir temaşa veya haz nesnesi” olarak ele almaktadır (s. 25-26).

Akademisyenin kendi mesleği hakkında konuşurken “tutku”, “adanmışlık” ve “bağlılık” gibi kavramları çok kullandığını görebiliriz. Aslında akademik yaşam “kendi kendine sunduğu gösterinin muhteşemliği ve güzelliği için harcanan türden bir yaşam” gibidir (s. 35). Ayrıca Bourdieu’nun bahsettiği gibi akademisyenler “oyuna kapılmış olma olgusunda, oyunun faydasına ve bu aidiyetten ayrılmaz bahislerin değerine temel bir inanç duymaktadırlar” (s. 23). Bu ciddi oyun alanında örtük referanslar ve göndermelerle dolu bir ortaklık ve cemaat ağı doğmaktadır ve bu cemaat “kendi yasalarından başka bir şey bilmeyen ve tanımayan” (s. 28) bir cemaat gibidir. Görüştüğümüz öğretim elemanlarından yeni birimlerde yönetici olan veya şirketleri olan, proje çalışmaları yapan akademisyenlerin söylemlerinde tutku, adanmışlık gibi kavramların daha az geçtiğini gözlemledim. Proje tipi akademik faaliyetlerle pratik meşgaleler içerisinde olmak yukarıda Bourdieu’nun bahsettiği düşünce biçimini, skhole hali seyreltiyor olabilir. Bu seyrelmeyi aşağıdaki sözlerde görebiliriz:

Önceden çok içine kapanıktı üniversiteler. Yani akademisyenlerin bilgi ve birikimleri hep üniversite içinde kalıyordu ama şimdi yavaş yavaş değişen dünya düzeninde akademisyenler vatandaşa gitmeye, vatandaşlar da akademisyene gelmeye başladı. Önceden biraz daha dış duvarlar yüksekti sanki. Dolayısıyla vatandaş üniversiteye gelmeye korkuyordu (Atatürk Üni., Vet. Fak./ Teknokentte şirket sahibi, yrd. doç.).

Başka bir akademisyen bunun üniversitedeki çoğu akademisyen tarafından anlaşılamadığını söyler:

Onlara göre bir hoca ticaretle uğraşmaz, para peşinde, sözleşmeler peşinde koşmaz. Laboratuvarına girer, önlüğünü giyip buluş yapmaya çalışır... “Bizim bölümde bir hoca var; çok para kazanıyor; gidiyor geliyor; adamın arabası değişti, tipi değişti; bu kesin kirli işlerle uğraşıyor” algısı bir türlü yıkılamıyor(ODTÜ, Müh. Fak./Teknokentte şirket sahibi, yrd. doç.).

Aslında iki türlü değişim algısı var. Birincisinde bir tür memura ve öğretmene dönüşme, ikincisinde ise ticaret insanına dönüşme. Burada ve aşağıda inceleyeceğimiz konularla akademisyenlerin sınıfsal konumlarında lineer ve homojen bir değişim olmadığını; bir kesimin proleterleşirken bir kesimin burjuvalaştığını söyleyebiliriz ancak ilginçtir ki her iki durum için de akademisyen kalitesinin düştüğüne dair yorumlar yapıldığını görüyoruz.³⁴ Dolayısıyla aslında kalite, sınıf analizinde kullanılmayacak bir kategoridir.

Tom Wilson akademik emeğin proleterleşmesini incelerken akademisyenin sınıf pratiklerine de bakmıştır. Örgütlenme biçimlerine, eylemliliklerine, grev ve boykotlarına. Akademisyenlerle yaptığımız görüşmelerde akademisyenlerin daha sorun odaklı bir araya geldiklerini ve bireysel iletişimlerle sorunlarını çözmeye çalıştıklarını görüyoruz. Örneğin bazı akademisyenler herhangi bir konuda sorun yasadıklarında bölüm başkanı ya da yardımcısıyla görüştiklerini söylemişlerdir. Bu daha çok araştırma görevlilerinde yaygın. Bir öğretim üyesi bu konuda şunu söyler: “Akademisyen karşı olduğu şey konusunda dilekçe yazar, kurullarda konuşur, istifa

³⁴Akademisyenin şiret kurması, proje yapması ile kalite düşüşü arasında bağ kuran görüşlerden birisi için Hasan Hüsetin Nalbantoğlu’nun “Üniversite A.Ş.’de Bir “Homo Academicus”: Ersatz-yuppie Akademisyen” adlı makalesine (Nalbantoğlu, 2009) bakılabilir.

eder, mahkemeye başvurur ama genelde sessizlik tercih edilir” (Atatürk Üni, İİBF, prof.).

Araştırma görevlileri güvencesizlik konusuyla ilgili özellikle de 50/D sorunuyla ilgili asistan dayanışması adlı bir platform kurmuştur. Bunun ilk kurucularından olan bir yardımcı doçent platformdan şöyle bahsetti:

2004 ile 2006 arası bir dönem olmalı. O zaman biz burada Asistan Girişimi diye bir girişim oluşturmuştuk... Esas olarak güvencesiz çalışma sorununu ele alan bir girişim ve hepimiz ayrı ayrı bireysel dilekçe vererek bilgi edinme başvurusunda bulunduk. Dedik ki, mesela, 50/D’den atanmış bir kişi ile 33/A’dan atanmış kişinin görevler tanımları arasında nasıl bir farklılık vardır. İşte 50/D ‘nin bu şekilde düzenlenmesinin nedeni nedir? Bu iki kategori aynı sorumlulukları aynı yükümlülükleri yerine getirmiyor mu? (AÜ, SBF, yrd. doç.)

Akademisyenlerin sorun odaklı bir araya gelmesi örgütlenmelerin tıkandığı bir nokta olmuştur:

Şöyle bir problem oldu: hukuki mücadeleyi tek mücadele olarak görmekten kaynaklı bir rutinleşme var. Dava açma. O zaman politik bir şey de vardı, mücadele de vardı. Mesela alanlara çıkıyorduk 1 Mayıs’ta asistan dayanışması. İşte dünyanın bütün asistanları birleşin diye, böyle esprili pankartlar açıyorduk mesela. Eylem yapıyorduk falan. Şimdi bu biraz azaldı ve mücadele neredeyse tümüyle hukuki mücadele ile sınırlanmaya başlandı. Bu da bir rutinleşmeyi beraberinden getirdi. Yani artık herkes başına böyle bir şeyin gelme ihtimali olduğunda kime yazacağını, kimden yardım isteyeceğini ve ne yapacağını biliyor ama ne olacağını hiçbirimiz bilmiyoruz. Çünkü çok çelişkili kararlar veriyor yargı organları (AÜ, SBF, yrd. doç.).

2013’te ise İTÜ’de toplu olarak 50/d’li araştırma görevlilerinin kadrolarıyla ilişkileri kesilince asistan dayanışması tekrar canlandı ve birçok üniversiteye yayıldı ancak bu hareket zaman içinde sönümlenmiştir. Bunun sebebi yine başta ifade

ettiğim akademisyen eylemlilik biçimiyle ilgilidir.³⁵ Bir araştırma görevlisi rektörlükle görüşmelere odaklandıklarını, somut bir kazanım elde edemeyince de fiili olarak sönümlendiklerini ifade etmiştir (ODTÜ, idari araştırma görevlisi).

Anket çalışmasında akademisyenlerin sendikal ve diğer örgütlenmelerine baktık:

Tablo 9: Öğretim elemanlarının çeşitli kuruluşlara üyelikleri

Üye Olunan Kuruluşlar	Öğretim Elemanlarının Üyelikleri
Sendika	%35
Öğretim elemanları ile ilgili dernek veya platform	%12
Meslek Örgütü	%22
Siyasi Parti	%1,9
STK	%14
Hiçbiri	%42

Öğretim elemanlarında genel olarak örgütsüzlüğün yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Ankete katılan akademisyenlerin %42'si her hangi bir kuruluşa üye olmadığını söylemiştir. Katılımcıların %35'i ise sendika üyesidir. Bu oranlar üniversiteler arasında farklılaşmaktadır:

³⁵İlengiz ve Şen özel bir üniversitedeki akademisyenlerin direnme stratejilerini ele aldığı yazılarında akademisyenlerin eylemlilik sırasında muhatap olarak genelde karşılarında kendi hocalarını bulduklarını, beraber çalıştıkları, derslerine girdikleri, tez jürilerinde bulunan kişilerle karşı karşıya gelmemek için radikal eylemlilik biçimlerinden kaçındıklarını söylemektedir. Bknz: Çiçek, İlengiz, Sertaç Kaya Şen, (2015), “Dire(eme)menin Sabancı Hali”, **Yükseköğretimin Serbest Düşüşü: Özel Üniversiteler**, (Der.) Serdar M. Değirmencioğlu ve Kemal İnal, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, s. 335-363, s. 358

Tablo 10: Öğretim elemanlarının çeşitli kuruluşlara üyeliklerinin üniversitelere göre dağılımı

	Sig	Ankara	ODTÜ	Sakarya	Atatürk	Toplam
Sendika	,000	31,2%	17,5%	35,9%	53,8%	%35
Öğretim elemanları ile ilgili dernek veya platform	,068	18,8%	14,4%	9,8%	6,7%	%12
Meslek Örgütü	,539	26,2%	22,7%	17,4%	24,0%	%22
Siyasi Parti	,008	6,2%	,0%	,0%	1,9%	%1,9
STK	,0718	12,5%	13,4%	16,3%	14,4%	%14
Hiçbiri	,000	38,8%	56,7%	46,7%	26,9%	%42

Örgütsüzlüğün en yüksek olduğu üniversite ODTÜ'dür. Sendikal örgütlenmenin de ODTÜ'de diğer üniversitelere göre çok düşük olduğunu söyleyebiliriz. Bunun sebepleri arasında yukarıdaki tablolarda gösterdiğimiz gibi ODTÜ'deki akademisyenlerin miras yoluyla elde edilmiş kültürel sermayesinin ve ekonomik sermayesinin yüksek olması olabilir. Ayrıca ODTÜ, yükselme kriterlerinin en yüksek olduğu üniversitelerden biridir. Üniversitelerde örgütsüzlüğü tetikleyen en önemli konulardan biri yükselme kaygısıdır. Son olarak ODTÜ yardımcı doçentlik için yurtdışında iki sene eğitim ve çalışma deneyimi istemektedir. Dolayısıyla ODTÜ'deki akademisyenlerin çoğu belli dönemlerde yurtdışında bulunmuşlardır. Mekândaki bu değişiklik örgütsüzlüğü tetikleyebilir ve araştırma görevlilerinin çoğu ya 50/d ya da ÖYP'lidir. Bu da ODTÜ'deki akademisyenlerin daha en başından geçici bir işyerinde olduklarını düşünmelerine sebep oluyor. Geçicilik de örgütsüzlük yönünde tetikleyici olabilir. Sendikal üyeliğin en yüksek olduğu üniversite Atatürk Üniversitesidir. Üyelikleri kadrolar arasında da karşılaştırdım:

Tablo 11: Öğretim elemanlarının çeşitli kuruluşlara üyeliklerinin kadrolara göre dağılımı

	Sig.	Kadro									Toplam
		Prof.	Doç.	Yardımcı Doçent	ÖYP Arş. Gör	35. Madd e Arş. Gör	33. Madde Arş. Gör	50d'li Arş. Gör.	Uzman+ Okutman	Öğr . Gör .	
Sendika	,067	23 32,9%	17 33,3%	30 41,7%	9 21,4%	5 50,0%	14 37,8%	20 28,6 %	7 70,0%	6 54,5 %	131 35,1%
Öğretim Elemanları ile ilgili Dernek, Platform	,131	15 21,4%	6 11,8%	8 11,1%	4 9,5%	3 30,0%	3 8,1%	4 5,7%	1 10,0%	1 9,1 %	45 12,1%
Meslek Örgütü	,001	29 41,4%	15 29,4%	15 20,8%	3 7,1%	1 10,0%	8 21,6%	12 17,1 %	0 ,0%	1 9,1 %	84 22,5%
Siyasi Parti	,313	1 1,4%	1 2,0%	2 2,8%	0 ,0%	1 10,0%	0 ,0%	1 1,4%	1 10,0%	0 ,0%	7 1,9%
STK	,000	24 34,3%	7 13,7%	6 8,3%	4 9,5%	1 10,0%	6 16,2%	1 1,4%	3 30,0%	1 9,1 %	53 14,2%
Hiçbiri	,001	15 21,4%	23 45,1%	29 40,3%	28 66,7%	3 30,0%	15 40,5%	37 52,9 %	3 30,0%	4 36,4 %	157 42,1%
Toplam		70 18,8%	51 13,7%	72 19,3%	42 11,3%	10 2,7%	37 9,9%	70 18,8 %	10 2,7%	11 2,9 %	373 100,0%

Örgütsüzlüğün en yüksek olduğu kadro ÖYP'li araştırma görevlileri daha sonrasında ise 50/D'li araştırma görevlileridir. Güvencesizleşme örgütsüzlükte etkili olabilir. Alanlara göre karşılaştırdığımızda da sendikal üyelik ve meslek örgütü üyeliğinin alanlara göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını gördük:

Tablo 12: Sendika ve meslek örgütü üyeliklerinin alanlara göre dağılımı

	sig	Çalışılan Alan				Toplam
		Sosyal Bilimler	Fen Bilimleri	Mühendislik Bilimleri	Eğitim Bilimleri	
Sendika	0,22	61 41,5%	27 29,3%	27 26,7%	16 48,5%	131 35,1%
Meslek Örgütü	,000	18 12,2%	24 26,1%	39 38,6%	3 9,1%	84 22,5%
Toplam		147 39,4%	92 24,7%	101 27,1%	33 8,8%	373 100,0%

Sosyal bilimlerde ve eğitim bilimlerinde sendikal üyelik yüksekken fen bilimleri ve mühendislik bilimlerinde bu oran düşüktür. Mühendislik bilimlerinde ise diğer alanlara göre meslek örgütü üyeliği yüksektir. Bu, mühendislik alanındaki akademisyenlerin akademisyenlik mesleği dışında mühendislik mesleğinin de içinde yer almalarından kaynaklanmaktadır.

Sendika ya da platformlara üye olanlar arasında da özellikle kadrolara göre eylemlilik biçim ve düzeylerinde farklılaşma yaşanıyor. Özellikle öğretim üyelerinin sendika ya da başka platformlara üye olsalar da eylemlerden uzak durduğunu, eylemlilik içinde olanların daha çok araştırma görevlileri olduğunu görüyoruz.

Alt bölümlerde yukarıda bahsettiğim akademisyenin proleterleşme sürecine ilişkin değişkenleri ayrıntısıyla ele alacağım. İkinci bölüme geçmeden önce kamu emek sürecinin nasıl kapitalist bir tarza büründüğünü inceleyeceğim.

1.3. KAMU EMEK SÜRECİNİN KAPİTALİST META ÜRETİM SÜRECİ NİTELİĞİ KAZANMASI

Marks'a göre emek süreci işçinin imgelemi ve amacı doğrultusunda kendi iradesiyle doğal şey üzerinde değişiklik yaptığı, amaçlı yapılan bir faaliyettir (Marx, 2011: 182). Bu faaliyetin niteliği içinde bulunduğu iktisadi topluma, zamana, üretim sürecindeki ögelerin ve ögeler arasındaki ilişkilerin niteliğine göre farklılaşır. Emek süreci sadece topluma ve zamana göre değil, aynı toplum ve zamanda olmasına rağmen üretim alanlarına göre de farklılaşır. Örneğin aynı toplum ve zamanda eğitimin üretildiği emek süreciyle yol yapımının üretildiği emek süreci farklılaşabilir. Özel okuldaki emek süreci ile kamudaki emek süreci farklılaşabilir.

Kamu emek süreci, kamu mal ve hizmet üretiminde üretim aracı sahibinin devlet olduğu, devlet tarafından emeğin üretim aracı, ürünü, bilgisi ve nesnesi arasındaki ilişkinin yasa ve yönetmeliklerle düzenlendiği bir emek sürecidir. Kamu emek süreci her dönemde olan bir emek süreci değil; kapitalist toplumda ortaya çıkan bir emek sürecidir.

Kapitalizmin her döneminde kamu emek sürecinin özellikleri değişmektedir. Çalışma, bu değişimin izini sürmekte ve kamu hizmetleri üretim sürecinin belli bir dönemde meta üretim süreci niteliği taşıdığını; ancak bunun kapitalist nitelikli bir meta üretim süreci olmadığını; belli bir dönemde kamu hizmetinin artı değer içeren meta niteliği taşımaya başladığını iddia etmektedir. Çalışmada kamu hizmetinin kapitalist metaya dönüşüm sürecini eş zamanlı olarak kamu emeğinin de proleterleşme süreci olarak ele alacağım. Çünkü toplumsal ihtiyaçları karşılamanın

kapitalizm öncesi biçimlerinin yıkılmasıyla mülksüzleştirme yoluyla birikim eşzamanlıdır. Ortak alanların kapatılmasıyla, ilkel sermaye birikimiyle proleterleşme eş zamanlıdır. İkel sermaye birikimi, üreticilerin proletaryaya; onlara ait emek araçlarının da sermayeye dönüştürülme sürecidir (Marks, 2011: 821).

1.3.1. Kapitalist Toplumda Değerlenme İlişkisinden Bağışık Olmanın Mümkünlüğü

Kapitalist toplumdaki her üretim alanı kapitalist meta üretim süreci ilkelerine tabi değildir. Kapitalist toplumda her hangi bir ürünü meta formu dışında üretmek mümkün değildir (Rethel, 2011: 93); ancak kapitalist meta dışı formlar üretmek mümkündür. Kapitalist toplumda tüm alanlar sermayenin tanrı dokunuşuyla aynı anda değerlendirilmemiştir. İkel birikim süreklilik taşır; ilk günah değil, sermaye taarruzunun, karşı koyuşun, uyumun öykülerini içeren toplumsal bir ilişkidir. Kolektif ya da kamusal nitelikteki meta dışı varlıklardan koparılmayı ifade eder (Özügurlu, 2008: 64-67). İkel birikim geçmişte olmuş bir süreç değil tersine açık ve canlı bir antagonizmadır (Holloway, 2010: 182).

Marks'a göre ilkel sermaye birikimi mülksüzleşen yığınların varlığıyla yetinmez; bunların ücret sisteminin gerektirdiği disipline sokulmasını da ister (Özügurlu, 2008: 224). Dolayısıyla üretim araçlarının mülkiyetinin hukuki ve fiili olarak değişmesiyle kalmaz. Üretim araçlarıyla yapılan işin biçimi, yapısı, tüm bir emek süreci yeniden şekillendirilir. Holloway bunu Prokrustes yatağının her seferinde biraz daha daralması hikâyesiyle anlatır. Yunan mitolojisine göre

Kapitalizm içindeki ortak kullanım alanları kapitalist meta dışı forma sahip olabilir. Kamuda gerçekleşen üretim değerlendirilmiş meta dışı forma sahip üretimlerden biridir. Elbette kapitalist meta dışı bir üretim süreci olarak sadece kamu emek sürecinden bahsedilemez. Ancak kapitalist toplumda kapitalist meta dışı üretim olarak en büyük alan kamu hizmeti üretim sürecidir ve bu tez çalışmasında üzerinde yoğunlaşacağımız alan da budur.

Kamu hizmetindeki Taylorist uyarlanmayla kamu emek sürecinde iş bölümü ve hiyerarşi oluşturulmuştur. Ürünün meta biçimini alması toplumda son derece

gelişkin bir iş bölümünü gerekli kılar. Kamu hizmetinin işbölümü ve hiyerarşi içinde üretilmesi kamu hizmetinin meta yapan öğelerden biridir. Onur Ender Aslan, Taylorist yöntemler aracılığıyla bütün kadroların görev ve niteliklerinin belirlenip, küçük parçalara ayrıldığını ve sınıflandırıldığını söyler (Aslan, 2013: 130) Buna göre sermaye tarafından oluşturulan işçileri çalıştırma rejimi ve rasyonelizasyon biçimleri, devletin memurunu çalıştırma rejimini oluşturmasında bir yol göstericidir. Fordist ve Taylorist yöntemlerin kamu personel rejimine uygulanmasıyla personel sistemi rasyonelleştirilmiştir. Rasyonel bürokrasi, sermayenin önceden hareketlerini kestirip, hesaplayabildiği, birikimin güven ve istikrar içinde sürmesini sağlayan, kişisellikten sıyrılmış mekanik bürokrasidir (s. 130).

Osmanlı Devleti'nde 1832'de askeri, sivil ve ilmiye unvanları yeniden düzenlenmiş, genel bir unvan hiyerarşisi oluşturulmuştur (Aslan, 2012: 337). İşin ayrıntılı olarak bölünmesi emeği üretim sürecinin bütünü kavramaktan uzaklaştırır. Bürokraside de işin bölünmesi geçmişte zanaatkâr gibi çalışan devlet görevlisini üretimin bütünü kavramaktan uzaklaştırmıştır. Bozkurt, bürokratik ussallığın her türlü çalışmaya sınaî üretim görünümü verdiğini söyler (Bozkurt, 1980: 25).

Carter, İngiliz sağlık sistemindeki rasyonelleşme sürecinden bahseder. Buna göre ulusallaşma sonucunda sağlık hizmetinde meydana gelen kapitalist rasyonelleşme ve bürokratikleşme hiçbir özel örgütlenme altında gerçekleşmemiştir ancak bu, sağlık hizmetindeki üretimi meta üretim sürecine; çalışanın ürettiğini artı değer içeren bir metaya dönüştürmez çünkü buradaki paranın genişlemek gibi bir amacı yoktur (Carter, 1985: 144). Carter burada kapitalist rasyonelleşme ile kapitalist

meta üretimi arasına mesafe koyar ve kamu hizmeti içinde dönen paranın niteliğine vurgu yapar.

Meta, kapitalist toplum öncesi de var olan bir üründür. Ancak kapitalizmle birlikte ürünün genel formu meta olmuştur. Bir ürünün meta olabilmesi için doğrudan doğruya üreticinin kendisi için geçim aracı olarak üretilmemiş olması gerekir (Marks, 2011: 171-172). Kamu hizmeti üreticisi için geçim aracı olarak üretilmez. Ancak tam anlamıyla değişim değeri için üretildiği de söylenemez. Meta dolaşımı saf biçimde eş değerlerin mübadelesidir. Değer bakımından zenginleşmenin aracı değildir, değer yaratmaz (Marks, 2011: 162). Basit meta dolaşımı yani satın almak için satmak dolaşımın dışında olan nihai bir amaca yani kullanım değerinin elde edilmesine, ihtiyaçların giderilmesine aracılık eder (Marks, 2011: 156). Kamu hizmeti ise ortak ihtiyaçların giderilmesine aracılık eden metalar üretir. Ancak bunlar kapitalist meta formuna sahip değildir.

Kapitalist toplumda Fordist refah devleti döneminde kapitalist meta üretim süreci ilkelerinden bağışık kamu emek süreci mümkün olmuştur. Offe hizmetlerin devlet tarafından karşılanması metasızlaştırma eğilimine neden olduğunu söyler (Öngen, 1996: 165). Burada Offe'nin metadan kastettiği kapitalist metadır. Onur Karahanoğulları'na göre devlet, kamu hizmetini üretim ilişkileri alanının kurallarından belirli oranda bağışık kılarak üstlenir (Karahanoğulları, 2002: 5). Kamu hizmeti üretiminde piyasa dışına çıkılır. Piyasa kuralları tam veya belli oranlarda eksiltilir. Kamu hizmetinin seviyesi ve bileşimi onu talep edenlerin yaptıkları ödemelere bağlı değil; tamamen siyasal yoldan alınan kararlarla bütçe ödenekleriyle düzenlenir (Karahanoğulları, 2002: 49-50).

Kamu emek sürecinin değerklenme sürecinden bağışık olması demek kapitalist emek sürecinden tamamıyla bağışık olması anlamına gelmemektedir. Zira devlet, mal ve hizmet üretimiyle hem sermayenin; hem de emeğin yeniden üretimi işlevini görmüştür. Kimi görüşlere göre refah devleti döneminde kamu hizmeti alanında dolaylı olarak artı değerk üretilmiştir. Hardt ve Negri kamu harcamalarının değışken sermayeyi yeniden ürettiği için bu harcamaların artı değerk ürettiğini ve dolaylı olarak üretken olduğunu söyler (Hardt ve Negri, 2003: 260). Onur Ender Aslan'a göre de kolektif bir kapitalist olarak Devlet, Fordist dönemde emek için ucuz tüketim malı ve hizmeti üreten kamu emekçisinden kapitalist sınıf adına artı değerk çekmiş ve ürettiği ara mal ve hizmetlere yapışık olarak çektiği bu artı değerk emek gücünün gerekli ücretini düşürerek kapitaliste dolaylı olarak aktarmıştır (Aslan, 2012: 125). Aslan burada üretilen mal ve hizmetin işlevine referans vererek, yani emeğin ve sermayenin yeniden üretilmesi maliyetlerinin düşürölmesi işlevine referans vererek bu işlevle söz konusu etkinliğin artı değerk ürettiğini ileri sürmektedir. Bu tez çalışmasında ise Devletin işlevlerinin kamu emeğinin artı değerk üretmiş olması için yetmediğini ileri sürüyorum. Kamu emeğinin artı değerk üretmesi için başka koşullar gerekmektedir. 1980 sonrası dönemde gerçekteşen de bu koşullar oluşmasıdır.

Hizmetin kapitalist meta niteliği tartışmalı bir konudur. Marks'a göre hizmet, emeğin kullanım değerkinin bir gerçekteşme biçimidir. Hizmet kullanım değerkinin madde olarak değerk değil de etkinlik olarak yararlı duruma gelmesidir (Öngen, 1996: 73). Dolayısıyla hizmet etkinlik olarak meta biçimini alabilir. Meta elle tutulur olup ya da bir obje biçiminde olup olmadığından bağımsız olarak değışime konu olan her çeşit insan ürünüdür (Yılmaz, 2011: 2).

Hizmet ve eğlence sektöründe satılan meta emek sürecinin kendisidir. Saçın kesilmesi ya da kitlenin eğlendirilmesi gibi. Metanın üretilmesiyle satılması arasında bir zaman boşluğu yoktur (Harvey, 2010: 51). Maddi olmayan, zihinsel emek yoluyla üretilen bu metaların fiziksel ömürleri tükenmez ya da fiziksel ömürleri yoktur (Tezcek, 2013: 113). Harvey'in bahsettiği gibi hizmet emek süreci olarak ortaya çıktığı gibi bazen de düşünsel emeğin somutlaşması, kol emeğiyle olur. Örneğin bir düşüncenin kol emeğinin ürünü olan sayfalarda cisimleşmesi gibi.

Marks gayri maddi ürünün iki şekilde gerçekleşebileceğini söyler. Bunlardan birincisinde ürünün üreticiden ayrı olarak, üretimle tüketim arasındaki aralıkta meta olarak dolaşabildiğini (kitaplar, resimler vb. gibi kendilerini yaratan sanatçıdan, üreticiden ayrılabilen ürünler); ikinci durumda ise ürünün üretme fiilinden ayrılamadığını söyler (Marks, 2011: 809).

Devletin işlevlerinin kamu emeğinin artı değer üretmiş olması için yetmediğini ileri sürmüştüm. Kamu emeğinin artı değer üretmesi için başka koşullar gerekmektedir. Bütçe sisteminde değişmelerle, bazı hizmetlerin maliyetinin döner sermayeden karşılanması ve örneğin üniversitelerde para kazandıran bölümlerin açılmasıyla aslında hizmetlerin siyasal yoldan alınan kararlar yani bütçeyle kurulması ilkesi günümüzde tamamen farklılaşmış olmaktadır. Aşağıda da inceleyeceğimiz birçok değişkenle kamu hizmeti alanındaki rasyonelleşmeyle kapitalist meta niteliği kazanma arasındaki mesafe kapanmaktadır.

1.3.2. Değerlenen Kamu Hizmeti

Artı değer içeren meta üretim biçimi kapitalist toplumdaki genel üretim biçimidir. Kapitalist meta üretim süreci emek süreciyle değer yaratma sürecinin dolaysız birliğidir. Üretim süreci kapitalist toplumda değer yaratma süreci haline gelmiştir (Marks, 2011: 189/746). Değerlenme süreci de karşılığı ödenmemiş emeğin nesnelleşme süreci yani artık değer üretme sürecidir (s. 757). Sermayenin ürünü olarak meta kısmen karşılığı ödenmiş, kısmen ödenmemiş emeği kapsar (s. 829). Ancak kapitalist meta üretim süreci kapitalist toplumdaki tüm üretim alanlarına yayılmış değildir. Sermaye birikim sürecindeki ilerleme ise aslında tüm alanlara bu üretim biçimi yasasının yayılma hikâyesidir. Kamu hizmeti de zamanla artı değer içeren bir metaya dönüşmektedir.

Kapitalist olarak kalabilmek için yeniden yatırma ihtiyacı kapitalizmi genişlemeye iter. Yeniden yatırılan sermayeyi emmek için de yeni faaliyet alanları bulmak gerekir (Harvey, 2010: 55). Bu yüzden kapitalizmin tarihi içerisinde sürekli yeni alanlar değerlendirme ilişkisi içine girer. Kamu hizmeti alanı da bu alanlardan birisidir. Kamu hizmetinin değerlendirilmesi demek kamu emek sürecinin kapitalist emek sürecine dönüşmesi demektir.

Kapitalist emek sürecinin iki belirgin özelliği vardır. Birincisi kapitalist emek sürecinde işçi kapitalistin denetimi altında çalışır. Kapitalist, işin yönetime uygun şekilde yapılmasına, üretim araçlarının gerektiği gibi kullanılmasına dikkat eder. İkincisi ise ürün dolaysız üreticisi olan işçinin değil kapitalistin malıdır. Ayrıca kapitalist, emek gücünün bir günlük değeri için ödeme yapar ve o gün tıpkı diğer

metalar gibi emek gücü (ve emek gücünün kullanım değeri) de kapitaliste ait olur. Yani aslında kapitalist emek süreci kapitalistin satın almış olduğu, ona ait olan şeyler arasındaki bir süreçtir (Marks, 2011: 188).

Kamu emek sürecinde kamu personeli emek gücünü devlete satar ve bir ücretli olarak devletin denetimi altında çalışır. Kamu hizmetinin kamu personelinden kopması da üretim alanlarına göre ayrı ayrı incelenmesi gereken bir konudur.

Kapitalist emek sürecinde, kapitalist üretim geliştikçe sadece ürün değil, emek sürecinin tüm öğeleri, yani üretim araçlarından, emek gücüne, ürününe kadar tüm öğeler meta olarak sürece girer (Marks, 2011: 825). Kamu emek süreci kapitalist bir sürece dönüştükçe, kamu hizmeti, kamu emeği ve üretim araçlarının hepsi metalaşmaktadır.

Harvie günümüzde öğretmenin hem kullanım hem de değişim değeri ürettiğini söyler. Öğretmen meta olarak emek üretir. Ürettikleri bu artı değer emeğin sömürülmesi ile gerçekleşir. Harvie'e göre öğrenciler ve edindikleri beceriler onlar sermaye tarafından kullanılana kadar meta değildir. Aslında o ürünün üretilme ilişkileri onu meta yapar ve bu metalaşma sürecini, kamu emeğinin üretim aracıyla ilişkisine, kadrosuna, işine, mesleğiyle ilişkisindeki değişimlere, kamu emeğinin nasıl satın alındığına vs bakarak inceleyeceğim.

Harvey de ürünlerin meta formu aldığını söyler. Post modern dönemde dolaşım ve yeniden üretim alanındaki etkinlik ve ürünler meta formu almaktadır; bu ürünler hem artı değer hem de kullanım değeri içermektedir. Bunlar soyut insan emeğinin ürününe dönüşmektedir ve sermaye ilişkisi üreten bu emek güçlerinin kendileri metalaşmaktadır (Tezcek, 2013: 118).

Marks, kapitalist metanın bir doğramacının, duvarcının ürünü olamayacağını, ürünlerde yer alan emeğin tek ve aynı tür emeğe, soyut insan emeğine indirgendiğini söyler. Değerlenen kamu hizmeti de soyut emeğin ürününe dönüşmektedir. Holloway ise eyleyişimizin tümünün soyut emeğin boyunduruğu altında olmadığını söyler. Soyut emek ve somut emek arasında yani emeğin bu iki yönü arasında özdeş olmama, uyumsuzluk ve canlı antagonizma ilişkisi vardır (Holloway, 2010: 122). Bu antagonizma bilim üretiminde kendini gösterir. Bilimin kapitalist meta haline gelmesi, akademisyen emeğinin de soyut emeğe indirgenmesi demektir. Bu, bilim açısından ne anlama gelir? Akademik emeğin somut özelliklerinden tamamen soyutlanması ne anlama gelir? Daha doğrusu bilim üretiminde bu mümkün müdür?

Burada tartışmaya fazlasıyla açık bir konu da kamu emek sürecinin niteliği değişirken yani kamu emek süreci meta üretim süreci niteliği kazandığında kamu emek sürecinin artık kamusal nitelik taşıyıp taşımadığıdır. Kamu emek sürecini kamu emek süreci yapan tüm ögeler değiştikçe o emek sürecinin niteliği de değişmektedir. Çünkü tüm ögeler eş zamanlı olarak değişmektedir.

Marks'a göre üretim ilişkilerinin insanların kendi denetimlerinden ve bilinçli bireysel eylemlerinden bağımsız maddi bir biçim alışı önce emek ürünlerinin genel olarak meta biçimine bürünmeleriyle olur (Marks, 2011: 101). Aslında ürün ile diğer ögeler arasındaki ilişkinin niteliği karşılıklı olarak birbirini etkiler. Artı değeri görmek için sadece metanın alıcısı ve satıcısı arasındaki ilişkiye değil emek gücünün satıcısı ve alıcısı arasındaki ilişkiye de bakmak gerekir (Yılmaz, 2011: 10). Kamuda emek gücünün satıcısı ve alıcısı arasındaki ilişkiyi ikinci bölümde ele alacağım.

Kamu emeğinin içinde bulunduğu personel sistemi; kamu personelinin işe alınma şekli, sınıflandırılması, istihdam biçimi, emeklilik, ilerleme, disiplin ve maaş rejimindeki gelişmeler kamu emek sürecinin ögelerinde değişiklik yapıp kamu emek sürecinin niteliğini ve kamu emeğinin sınıfsal konumunu değiştirir. Kamu emeğinin sınıfsal konumunu belirleyen şey kamu emeğinin diğer ögelerle ilişkisidir. Personel sistemindeki gelişmeler ise bu ilişkiyi belirler. Diğer bölümlerde kamu emek sürecini kapitalist meta üretim sürecine dönüştüren süreci ele alacağım. İkinci bölümde kamu emeğinin üretken emeğe dönüşümünü inceleyeceğim.

İKİNCİ BÖLÜM

KAMU EMEĞİNİN ÜRETKEN EMEĞE DÖNÜŞÜMÜ

Üretken emeğin niteliği ve kapsamı konusunda çeşitli tartışmalar mevcuttur. Yiğit Karahanoğulları (2009), üretken emeğin birçok tanımının yapıldığını söyler ve bu tanımları üç başlıkta sınıflandırır. Bunlardan birincisi analitik tanımdır. Buna göre artı değer üretmeyen emek üretken değildir. Yani dolaşım emeği ve bazı depolama ve ulaşım emeği üretken değildir. Üretken olmayan sektörün karı ve ücreti üretilmiş olan artı değerın yeniden bölüşümüyle olur. İkinci tanım emeğin yarattığı kullanım değerine göre yapılan işlevsel tanımdır. Bu tanıma göre emeğin görelı artık değerını arttıran, emeğin yeniden üretimini sağlayan emek üretken emektir. Üçüncüsü ise politik sorunsallar üzerine yapılan tanımlardır (130-134).

Aşağıda bahsedeceğim bir görüş de Sungur Savran ve Ahmet Tonak’a aittir. Savran ve Tonak (2007), devletin iktisadi faaliyetlerin üçe ayırır. Bunlar toplumsal düzenin yeniden sağlanması hizmetleri, KİT faaliyetleri ve diğer kamu hizmetleridir. KİT üretiminde artı değer üretildiği için bu alan üretkendir.³⁶ Devletin artı değere el koyması bir şeyi değıştirmez. Toplumsal düzenin yeniden üretimine dair faaliyetler (güvenlik, saf bürokrasi) üretken değildir. Bunlar gelirle finanse edilmesi ve sermaye için değil de kullanım değeri için hizmet edilmeleri sebebiyle üretken değildir (Karahanoğulları, 2009: 137) ve toplumsal tüketim faaliyetleridir. Bu alan piyasalaşsa ve sermaye buradan kar elde etse bileyenı bir artı değer üretilmez. Eğitim

³⁶ Shaikh ve Tonak, devlet teşebbüslerini üretim, ticaret ve özel imtiyaz sektörlerinin parçası olarak birincil akımlarda değerlendirir. Polis, hapishane, savunma gibi toplumsal düzeni idame eden ve yeniden üretimini gözetten devlet faaliyetlerini ise ikincil akım içerisinde değerlendirir (Shaikh ve Tonak, 2012: 81-82). İkincil sektörler birincil sektörlerin yarattığı para akımlarının yeniden dolaştığı sektörlerdir (s. 73).

ve sağlık hizmetleri öz olarak bunlardan farklıdır. Bunlar metalaştığı oranda üretkendir (s. 155). Piyasalaştığı oranda, yani hizmetin karşılığının piyasadan fiyat mekanizması yoluyla çekildiği oranda artı değer üretir; böylece bu alan üretken olur.³⁷ Karahanoğulları ve Tonak'ın kamu hastanesinde hemşire emeğini örnek olarak ele aldığı bir çalışmada hastanenin özelleşmesiyle hemşirenin artı değer üretmeye bařladıđını³⁸ ve üretken emeğe dönüştüğünü söyler (Karahanoğulları ve Tonak, 2011: 3). Oysa sadece özel sektöre geçişle değil;  zelleşmeden de devlet faaliyetleri içinde üretim araçları, kamu emeğinin karşısına sermaye olarak çıkabilir ve devlet faaliyetlerinde sermayenin genişletilmesi amaçlanabilir. Aşağıda yükseköğretim örneğinde bu süreci inceleyeceğim.

Shaikh ve Tonak'a göre üretken emek kullanım değerı yaratan, dönüştüren ve sermayeyle mübadele edilen ücretli emektir(Shaikh ve Tonak, 2012: 49). Savran ve Tonak (2007),  retken olmayan emekten üretken emeğe dönüşümü    değişkenden hareketle inceler. Bu değişkenleri üretken emeğin tanımından türetirler. Değişkenlerden ilki üretken emeğin sermayeyle satın alınmasıdır. İkincisi  retken emek, emek gücünü meta olarak satar. Üçüncüsü ise üretken emeğin ürünü meta olarak satılır. Türkiye'deki kamu emek sürecinin tarihsel gelişimini bu ölçütlere göre inceleyeceğim.

Kamu emeğinin üretken emeğe dönüşüm sürecini ele alırken inceleyeceğim ilk ölçüt emeğin sermayeyle satın alınmasıdır. Emeğin sermayeyle satın

³⁷ Karahanoğulları piyasalaşma oranının ölçülebileceğini söyler (Karahanoğulları, 2009: 160).

³⁸ Karahanoğulları ve Tonak'a (2011) göre hemşire artı değer üretmese de kamu hastahanesindeyken ücretli emekçi olduğu, kamuda da artık emek zamanına el konulduğu için sömürülmektedir ve işçi sınıfının tartışma götürmeyecek biçimde asli bir parçasıdır (s. 3). Yani  retken emek olmak veya olmamak sınıfsal konumunda bir değişken değildir.

alınmasından önceki uğrak öncelikle ücretli emeğe dönüşümdür. Bu süreci ve ücretli emeğe dönüşmüş olan kamu emeğinin gelirinin niteliğini Osmanlı devlet görevlilerinden itibaren tarihsel olarak ele alacağım. Bunu yaparak aslında kapitalist toplumdaki kamu personelini anlamak için kapitalizm öncesi devlet görevlilerine bakmış oluyorum. Burawoy kapitalist denetimin özünü ele aldığı çalışmasında kapitalist üretim tarzındaki denetimi anlamamanın ancak kapitalist olmayan bir üretim tarzıyla karşılaştırarak mümkün olabileceğini söyler. Hatta Braverman'ın kapitalizmin içinden zanaat sahibi işçiler ile vasfını kaybetmiş işçileri karşılaştırmasının (Burawoy, 2015: 38) sadece işin örgütlenmesindeki değişime atıf yaptığını söyler (s. 43). Aşağıda kamu personeli ve akademik personelin içinde bulunduğu üretim ilişkileri ve üretim içi ilişkileri değerlendirebilmek için hem kapitalizm öncesine hem de kapitalizmle birlikteki gelişmelere eğileceğim.

İkinci olarak kamu emeğinin emek gücünü zamanla meta olarak satmaya başladığını ileri süreceğim ve emeğin ücretini ne karşılığında aldığını inceleyeceğim. Bunu, kamu emeğinin devletle nasıl bir istihdam ve ücret ilişkisi içerisine girdiği üzerinden ele alacağım. Son olarak da kamu emeğinin ürünü olan kamu hizmetinin meta olarak satılmaya başladığına işaret edeceğim ve kamu hizmetinin fiyatlandırılmasındaki tarihsel gelişmeleri ele alacağım. Bu değişkenler kamu hizmeti alanındaki birçok sektör için farklı farklı incelenebilir. Aşağıda tüm bu değişkenleri yükseköğretim hizmetindeki gelişmeler ve göstergelerden hareketle inceleyeceğim.

2.1. ARTIĞA EL KOYAN DEVLET GÖREVLİSİNDEN, SERMAYEYLE SATIN ALINAN KAMU EMEĞİNE

Üretken emeğin birinci özelliği emeğin sermayeyle satın alınması demiştik. Bu yüzden kamu emeğini ele alırken kamu emeğinin neyle satın alındığını inceleyeceğim. Kamu emeğinin sermayeyle satın alınması çok yeni bir olgudur. Artığa el koyan devlet görevlisinden emeğini sermaye karşılığında satan kamu personeline dönüşümü ayrıntılarıyla inceleyeceğiz; ancak önce kapitalist toplumda üretimdeki parayı sermayeye dönüştüren süreçten kısaca bahsetmekte fayda var.

“Üretici olan ve üretici olmayan emek arasındaki fark emeğin para olarak parayla mı yoksa sermaye olarak parayla mı mübadele” edildiğindedir (Marks, 2011: 808). Peki, bir üretim sürecindeki paranın sermaye olup olmaması neye bağlıdır? Bir üretim sürecindeki paranın sermaye niteliği taşıması için emek süreci sonucunda artık değer üretilmiş olmalıdır (s. 196); ya da üretim sürecine sokulan para, sermaye olmalı ki ürün artı değer içersin. Bu, karşılıklı birbirini belirleyen bir süreçtir. Bu süreçte nesnelleşmiş emek sermayeye dönüşürken; canlı emek de üretici emeğe dönüşür (s. 805); yani üretim araçları için harcanan para toplamı ile emek gücü için harcanan para toplamı sermayeye dönüşür (s. 212).

Para ve meta dolaşımı sermayenin ortaya çıkması için yeterli değildir. Bunun için “üretim ve geçim araçları sahibinin özgür işçiyi piyasada kendi emek gücünün satıcısı olarak” bulması gerekir (Marks, 2011: 172). Para, meta olarak satılan emek yetisiyle mübadele edilmeden sermaye haline gelmez (s. 769-770). Aşağıda bu süreci emek gücünün metaya dönüşmesi olarak ayrı bir başlık altında inceleyeceğim.

Aslında üretken emeğe dönüşümdeki tüm ölçütler birbirleriyle ilişkilidir; üretim sürecindeki tüm ögeler karşılıklı birbirini etkiler.

Satın alınan emek kullanım değeri olarak tüketilirse emek, üretici emek olmaz. Sermayeci de parasını sermaye olarak değil gelir olarak mübadele etmiş olur. Tüketilişi P-M-P değil, M-P-M biçimindedir. Burada para sermaye değil yalnızca dolaşım aracıdır (Marks, 2011: 802). Üretim sürecindeki parayı sermaye yapan emeğin üretim aracına eklediği, karşılığı ödenmemiş değerdir. Üretim süreci, ödenmemiş emeğin mülk edinilmesine, artık değer üretilme sürecine, yani değerlenme sürecine dönüşür (s. 746). Değerlenme sürecinde emeğe ücret olarak ödenmiş değer yeniden üretilir, ancak üretim bu noktada durmaz, devam eder, geri kalan zamanda ödenmemiş değer olarak artık değer üretilir (s. 753). Emeğin yarattığı bu değerler işçinin karşısına sermaye olarak konur (s. 805). Artık değer, üretim sürecinin özgül ürünü olduğundan üretilen şey yalnız meta değil; artık sermayedir (s. 779).

Marks (2011), hükümet hizmetlerinin gelir harcaması oluşturduğunu söylemiştir (s. 804). Kapitalizmin belli döneminde hükümet harcamaları gelir harcaması niteliğine sahipken belli bir dönemde ve belli hizmetlerde kamu harcamalarının üretici bir harcamaya dönüştüğünü, sermaye niteliği taşımaya başladığını söyleyebiliriz.

Kamu hizmetinin üretici bir harcamaya dönüşmesinin ön koşulu devlet görevlisinin ücretli emeğe dönüşümüdür. Kamu görevlisinin emek gücünü satması kapitalizmle gelişen bir olgudur. Kapitalizm öncesi Osmanlı Devleti'nde kamu

görevlisi artığa doğrudan el koyan bir devlet görevlisi idi. Aşağıda Osmanlı devlet görevlilerinin ücretli kamu personeline dönüşümüne kısaca değineceğim.

2.1.1. Doğrudan Artığa El Koyan Devlet Görevlisinden Ücretli Emeğe Dönüşüm

Yukarıda kamu emeğinin bugünkü emek sürecinin karakteristik özelliklerini ele alabilmek için kapitalizm öncesi devlet görevlisiyle karşılaştırma yapacağımı söylemiştim. Genel olarak kamu emeğini Osmanlı Devleti'ndeki devlet görevlisi olan ilmiye, ümera ve kalemiye sınıflarıyla kısaca karşılaştıracam. Aslında yukarıda kamu emek sürecinin her alanda farklılaşabileceğini belirtmiştim. Genel olarak kamu emeğini ele alırken Osmanlı Devleti'ndeki tüm alanları genelleyerek, farklılaşmalara eğilmeden ele almak analizi sorunlu hale getirebilir ve genel olarak kamu emeğine dair çıkarsamalar yapmamı kısıtlar. Analizimi bunun bilincinde olarak yapacağım ve özel olarak müderrislere eğilerek bunu aşmaya çalışacağım. Aşağıda özel olarak akademik emeği önce ilmiye sınıfından olan medrese müderrisleriyle karşılaştıracam, daha sonra karşılaştırmama 1870 sonrası kurulan Darülfünundaki müderrislerle devam edeceğim. Aslında Darülfünun kurulduktan sonra medreseler bir süre faaliyetlerine devam etmiştir ancak buna rağmen karşılaştırma birimimi medreselerden Darülfünuna kaydardım. Kaydırmamın sebebi yukarıda ele aldığım Türkiye'de üniversite tarihinin gelişimidir. Darülfünunların kuruluşunda ya da daha öncesinden Cemiyet-i İlmiye-i Osmaniye'de medreselerden kişiler yoktu.³⁹ Bu kuruluşlar aşağıda bahsedeceğimiz gibi ulema dışından devlet bürokrasisinden gelen kişilerdi (Dölen, 2009: 29). Üçüncü bölümde de önce medrese

³⁹ 1872'de Darülfünun müdürlüğüne medrese müderrisi getirilir (Dölen, 2009: 121).

müdürrisleri ardından Darülfünun müdürrisleriyle karşılaştırma yaparak mülkiyet ilişkilerindeki değişimi ele alacağım.

Osmanlı Devleti'nde 1838'e kadar devlet görevlilerinin emek gücü satın alınmamıştır. 1838 öncesi üst düzey kamu görevlileri; ümera ve ilmiye sınıfı⁴⁰ maaş almazdı. 13-17. yüzyılda devlet görevlilerine makamlarına uygun büyüklükte tımar verilir⁴¹ ve görevliler bu tımarlarda üretilen ürüne devletin belirlediği oranda el koyardı. Yani bu dönemde devlet görevlileri artıktan doğrudan pay alırdı (Aslan, 2012: 329).

Bu devlet görevlileri bulundukları yerde vergi toplama yetkisine sahiptiler. Aslında bunların bir kısmı hanedan mensubu veya yerel feodal beylerin çocuklarıdır. Bir kısmı da kul sisteminden gelir (Keskin, 2009: 56). Sencer Divitçioğluna göre devşirme sisteminde devlet görevlilerinin bağlı oldukları tek yer padişahın kişiliğinde devlettir. Devşirmeler köklerinden kopmuş, devlet ile özdeş olmuş bir insan kitlesidir (Bozkurt, 1980: 36). Oysa Nuray Ertürk Keskin tam tersini söyler. Kul sisteminden gelenler sanıldığıının aksine geldikleri yerlerle ilişkilerini devam ettirmekteydiler. Hatta bunlar daha sonra o bölgede önemli unsurlar haline gelmiştir. Bu devlet görevlileri önemli gelirlere sahipti ve ciddi oranda servet biriktirebilmişlerdi. Böylece sahip oldukları sosyo-ekonomik statüyle 16. yüzyıl sonundan itibaren âdemi merkeziyetçi yapılara dönüşmüşlerdir (Keskin, 2009: 57).

⁴⁰İlmiye sınıfı (kadı, müderris, naip, mülazım, imam ve hatip) medreselerde eğitim görmüş batı ve orta Anadolu Türklerinden olan Müslümanlardır. Ümera sınıfı (beylerbeyi, sancakbeyi, dergahı ali çavuşları, kapıkulu sipahileri ve yeniçeriler) kapıkullarından oluşur.

⁴¹Osmanlı Devleti'nde tımar sisteminin uygulandığı miri topraklarda üretim yapılan toprağın mülkiyeti hukuki olarak devlete aittir. Bunları işleme hakkı ise köylüye aittir ve bu hak babadan oğula geçer. Bu fiili bir mülkiyet hakkı yaratır mı? Toprakta neyin ne kadar üretileceğine, nasıl üretileceğine karar veren devlet görevlileri midir? Buna göre fiili mülkiyetin kimde olduğu belirlenebilir.

18. yüzyıla kadar devlet görevlisi feodal ranta el koyan bir sınıf olarak vardı. Weber, Osmanlı Devleti'ndeki üretim ilişkilerini prebendalizm olarak tanımlamıştır. Prebendalizm Çin'deki gibi resmi görevlilerin devlete ait topraklardan veya diğer kamu gelirlerinden rant almalarına denir. Bu sistemde batı feodalitesindeki gibi kral, vassal gibi siyasal egemenler yoktur ve her türlü kapitalist birikim, merkezi otorite tarafından engellenmiştir (Keskin, 2009: 32). Merkezin otoriter yapısıyla çevre, yani sivil toplum gelişmemiştir. Weberyen yaklaşım homojen sınıfsız bir toplum resmeder; ancak Keskin, bunun aslında böyle olmadığını söyler ve kitabında Osmanlı Devleti'ndeki feodal üretim ilişkilerinden, sömürünün ve özel mülkiyetin biriktirilme şeklinden, kamu görevlilerinin kimler olduğundan, hangi toplumsal kökenden geldiğinden ve üretim ilişkilerinde nasıl bir özneye dönüştüklerinden bahseder. Yukarıdaki Weberyen görüş Osmanlı Devleti'nde merkeziyetçi devlet ve devlet mülkiyetine odaklandığı için reyayı serften çok hür köylüye, sipahiyi ise senyörden çok sınıflar üstünde yer alan memura benzetmektedir. Aslında sipahinin mülksüzlüğü çoğu durumda nazari kalmış; bunlar mülk sahibi gibi artığa el koymuştur (s. 43, 45, 47).

Osmanlı Devleti klasik döneminde ekonomiye egemen olan kesimlerin içinde hanedan mensupları, tüccar, esnaf ve sarrafların yanında ümera ve ulema da sayılmaktadır. Bu toplumsal gruplar, soy zincirsel bağ üzerinden süzülerek 17. ve 18. yüzyılda “mültezim, voyvoda, malikâneci, ayan ve derebey; 19. yüzyılda yerel meclis üyesi; cumhuriyet döneminde ise milletvekili kimliğiyle karşımıza” çıkmıştır (Keskin, 2009: 58).

Bu dönemde üst düzey kamu görevlileriyle alt düzey kamu görevlileri arasında farklılaşma var. Alt düzey kamu görevlileri maaş alır ve bu maaş devlet bütçesinden değil, üst düzey yönetici tarafından ödenirdi (Aslan, 2012: 332). Ancak o dönemki maaş elbette günümüz maaşından farklıdır. Devlet görevlilerinin gelirinin niteliği sadece alt ve üst düzey devlet görevlilerinde değil; hizmetlere göre de farklılaşıyordu. Örneğin maaş alan devlet görevlileri de vardı. Yeniçeri ocağı, bazı saray görevlileri ve kalemiye sınıfı çalışanları maaş alırdı. Maaş yanında kâtiplere dirlik de verilirdi (Findley, 1996: 6). Bunlar dışında kalemlerdeki görevliler yaptıkları hizmet karşılığında harç, resim, bahşiş gibi gelirler elde ederdi. Bu gelirler ayrı bir defterde tutulur ve daha sonra memurlar arasında paylaşıldı (Aslan, 2012: 331).

Merkezileşme ve kapitalizmle maaş sistemi gelişmiştir. 1838 Hattı Hümayun ile tüm memurlara maaş bağlanmıştır. Maaş rejimi, ücret ilişkisinin devletle memur arasında kurulan özgül bir biçimdir (Aslan, 2010: 82). Bu dönemden itibaren devlet görevlileri artıktan dolaylı olarak pay almaya başlamıştır (Aslan, 2012: 328).

İlmiye sınıfından medrese müderrisleri 14 ve 19. yüzyıl arasında günlük yevmiye almıştır. Aldıkları yevmiyenin miktarı atandıkları medresenin derecesine göre değişiyordu (Uzunçarşılı, 2014: 5). Medreselerde müderris dışında bugünkü asistana denk gelen muid ve danışmend çalışırdı. Bunlara belli miktarda yevmiye, oda ve yemek verilirdi (s. 11-12, 17).1870'te açılan Darülfünun-u Osmanide heyeti ilmiye yani bilim heyeti olarak muallim (profesör), muallim muavini (doçent) ve şakirdanelerin (öğrenci/asistan) çalıştığını görüyoruz. Bu sayılan Darülfünun mensupları aylık maaş alıyordu.

19. yüzyıla kadar devlet görevlilerinin bir meslekle bağlı olmadıklarını görüyoruz. Taşra ümerasından beylerbeyi, sancakbeyi, dergâhı ali çavuşları, kapıkulu sipahileri ve yeniçeriler çeşitli yerlerde görev yaptıktan sonra bir süre görevlendirilmez ve görev yapmadıkları bu sürede servet biriktirmelerini sağlayan ticaret işleri yaparlardı. Ulema ve ümera sınıfından devlet görevlileri, dirliklerden gelen gelirleriyle ticaret ve tefecilik gibi faaliyetlere yatırım yapardı. Hatta 17. yüzyılda taşrada önemli güç sahibi ailelerin kökenleri bunlara dayanır (Keskin, 2009: 58).

İltizam sisteminin yayıldığı dönemde taşra görevlilerinin görevde kalma süreleri kısalmış, feragat dönemlerinde onlara arpalık verilmiştir. Birçok arpalık vekillerce yönetiliyor ve asıl görevliler ticaretle uğraşıyordu. Örneğin 1654'te sadrazam olan Derviş Mehmet Paşa tarım, koyunculuk, fırın, lüks mal satımı gibi işler yapıyordu (Keskin, 2009: 139). 18. yüzyılda devlet görevlileri öğretmenlik ve gazetecilik yapıyordu (Bozkurt, 1980: 325). 1880'lerde de memurlar emlak ve tahville uğraşıyordu; örneğin tüccar olan konsoloslar için memuriyet ek gelir kaynağıydı. Yani bu devlet görevlileri 19-20. yüzyıl bürokrasisindeki gibi meslekle bağlı değillerdi.

Medrese müderrisleri de bir ömür müderrislikle bağlı değildi. Sahn-ı Semen medresesinden mezun olan danışmendlerin ilk atamaları en alt derecedeki Haşiye-i Tecrid medreselerine olur sonra zamanla diğer medreselerin müderrisliklerine yükselirlerdi. Hariç ve Dahil müderrisleri isterlerse nişancılık ve defterdarlığa geçebilirlerdi (Uzunçarşılı, 2014: 65-67). Müderrislik aslında mevleviyyet ve kazaskerlik yoluydu. En üst derece müderrisler, daha sonra kadı, kazasker hatta

şeyhülislam olabiliyorlardı (s. 273-274). Yani bu dönemde müderrislik bir ömür bağlanılan bir meslek değildi. Aynı ilmiye sınıfından olsa da başka görevlere geçilmek için ara bir pozisyondu.

1861’de kurulmuş Cemiyet-i İlmiye-i Osmaniye ve 1862 tarihli ilk Darülfünunda (1862-1865) ve 1869 tarihli Darülfünun-ı Osmanide (1869-1872) ders veren kişilere baktığımızda örneğin Mehmed Tahir Münif Paşa, İbrahim Edhem Paşa, Derviş Paşa, Kırımlı Aziz İdris Bey gibi isimlerin üst düzey bürokrat olduğunu görüyoruz. Aralarında nazırlık ve memurluk yapanlar, kaymakamlar, miralay ve subay olanlar vardı. Yani çoğu üst düzey devlet görevlileriydi⁴² ve Darülfünunda ders vermeyi ikinci, fahri bir görev olarak yapmışlardı. Bunun dışında Mekteb-i Tıbbiye, Mekteb-i Harbiye, Mektebi Mülkiyeden hocalar ders vermeye geliyordu.⁴³ Yani Darülfünun sürekli bir kadroya sahip değildi (Dölen, 2009: 125, 98, 54-125). 1924’e kadar Darülfünunda çalışan müderris ve muallimlere tam gün zorunluluğu getirilmemiş, akademisyenin dışarıda başka iş yapması yasaklanmamıştır. Dolayısıyla bu kişiler tıpkı bürokrasinin diğer alanlarında olduğu gibi başka işlerle meşgul olabiliyorlardı; ancak 21.04.1924’te İstanbul Darülfünun Talimatnamesi’yle öğretim üyelerine tam gün zorunluluğu getirilmiş; yalnızca Meclis-i Müderris ve Divan tarafından onaylanan, bilime dair olan işlerle uğraşabilecekleri düzenlenmiştir. Bu, 5 ay sonra çıkan Bakanlar Kurulu kararıyla değiştirilmiştir. Müderris, muallim ve müderris muavinlerinin görevlerine engel olmayacak ve “müderrislik şeref ve haysiyetini” ihlal etmeyecek şekilde serbest meslekle uğraşabilecekleri kabul

⁴²Üst düzey devlet görevlilerinin Darülfünunda ders vermesi zamanında eleştirilmiştir (Dölen, 2009: 72).

⁴³ Mekteb-i Harbiye ve Mektebi Mülkiye hocalarının kimisi medrese çıkışlı olsa da Avrupa’ya bu okullar için eğitime gönderilmiş kişilerdi. Avrupa’da çeşitli okullarda derslere katıldıktan sonra dönüp bu okullarda ders vermeye başlıyorlardı. Darülfünun için de iki kişi gönderilmiştir (Dölen, 2009: 125).

edilmiştir. 1929’da tekrar tam gün kabul edilmiş. Bunun üzerine bazı öğretim üyeleri ya kendilerine iş bulmuş ya da milletvekili olmuşlardır (Hatiboğlu, 1999: 81). Daha önce akademisyenlerin bürokrat kökenli olduğunu söylemiştik aynı zamanda bunlar milletvekili de olabiliyordu. 1933’te akademisyenler siyasetle uğraşabiliyor hatta milletvekili olabiliyorlardı. 1942’de Hasan Ali Yücel akademisyenlerden birini tercih etmelerini istemiştir (s. 109). Bu değişim dünyanın her yerinde olmuş gibi görünüyor. Fransa’da yüzyılın başında profesörler politik otoriteyle ilişkili, politikayla iç içe ve önemli mevki sahibiydiler ancak daha sonra politik yaşamla uyumsuz, uzmana veya öğretmene dönüştüler ve akademik iş de profesyonel bir aktivite haline geldi ve bu, akademik ideallerle canlandırıldı (Bourdieu, 1988: 37). 1934’te İstanbul Üniversitesi Talimatnamesi’nde öğretim üyelerinin üniversite dışında sürekli başka bir işle uğraşamayacakları ancak üniversite çalışma saatleri dışında uzmanlıkları dâhilinde olan, geçici işler yapabilecekleri düzenlenmiştir.⁴⁴ 1946’da⁴⁵ doçent, ordinaryüs profesör ve profesörlere⁴⁶ haftada çalışma saatlerinin 8 saatini geçmemek şartıyla ve iş dışı zamanda mesleğiyle ilgili serbest çalışmaları için izin verilmiştir. 1973’te öğretim üyelerine çalışma saati dışında serbest çalışma hakkı tanınmıştır. 1981’de⁴⁷ devamlı statüde çalışan öğretim üyelerine dışarıda her hangi bir iş yapmaları tamamen yasaklanmıştır. Daha sonra bu tekrar serbest bırakılmış en son 2014 yılında da 2547’de yapılan değişiklikle tamgün zorunluluğu getirilmiş ancak profesör ve doçentlere vakıf ve özel hastanelerde geliri üniversite döner sermayesine kaydedilmek şartıyla bir yıla kadar mesai saati dışında, sözleşmeyle çalışabilecekleri

⁴⁴ 2/136, 24 Ekim 1934, Md. 45.

⁴⁵ 4936, 18.06.1946, md. 30.

⁴⁶ 1934 tarihli 2467 sayılı yasa ile üniversitede akademik ünvanlar değişmiştir. Bu dönemde öğretim elemanları ordinaryüs profesör, doçent ve asistanlardır. Asistan sözcüğü ilk 1933’te, 2252 sayılı yasada geçer.

⁴⁷ Md. 36.

düzenlenmiştir. Türkiye’de, 20.yüzyılda bürokrasinin diğer alanlarında kamu görevlilerine başka işle uğraşmak zamanla yasaklanmışken; yani görevliler yalnızca bir meslekle bağlanmışken yükseköğretimde akademisyen için bu hep tartışmalı olmuştur. Bu konuda akademik personelin diğer memurluk mesleğiyle farklılaştığını görüyoruz. Tıp Fakültesindeki bir akademisyen aynı zamanda bir doktordur, ya da Mühendislik Fakültesindeki bir akademisyen aynı zamanda mühendistir. Aslında meslekler üst üste binmiştir. Akademisyenlerin sınıf analizini zorlaştıran konulardan biri de bu üst üste binme olabilir.

Devlet görevlisinin ücretli kamu personeline dönüşmesi, sadece maaş rejimiyle ilgili değildir. Findley 19. yüzyıla kadar devlet görevlilerinin bağımsız statüleri olmadığını söyler. Buna göre zengin ve yüksek konuma sahip olan devlet görevlilerinin devletten bağımsız bir statüleri ve kimlikleri yoktu. Özgür kişiler değil, hükümdarın hizmetkârıydılar; kaderleri padişaha yakınlıkları ile belirlenirdi (Findley, 1996: 6). En önemlisi de padişah tarafından görevden alınan kamu görevlisinin mal ve mülküne devlet tarafından el konulurdu (Findley, 1996: 43). Hatta bu görevliler canlarından olabilmekteydiler. 1839 Tanzimat Fermanı ile müsadere kaldırılmış ve devlet görevlilerine can güvenliği getirilmiştir. Modern dönemle kamu personeli birey ya da grup olarak gerçek kişilikler olarak tanınmıştır. Bu kişilikler belli bir ücret karşılığında özgür iradeleriyle işgüçlerini devlete satan bireylerdir (Güler, 2005: 29-30). Güler, kapitalist toplumu tanımlayan ögenin “özgür işçi” olması gibi kamu personelini tanımlayan ögenin de personelin özgür olması olarak kabul eder. Kapitalizmle birlikte memurların da içinde bulunduğu beyaz yakalılar ayrı bir kategori olarak belirginleşmiştir (Bozkurt, 1980).

Kamu emeğinin üretken emeğe dönüşmesindeki ikinci ölçüt emeğin emek gücünü meta olarak satmasıdır. İşçinin emek gücünü sermaye sahibine satması gerekir. Ücretli emek, sermaye oluşumunun, kapitalist üretimin zorunlu ön koşuludur (Marks, 2011: 770). Kapitalist üretim ilişkisi içinde kişi ve emek gücü arasında meta sahibi ile meta arasındaki gibi bir ilişki vardır (s. 170). Kapitalist ile işçi birbirleriyle meta sahibi olarak ilişki kurarlar (s. 177). Sermayeci ile işçi arasındaki ilişki ilk başta bütün alıcı ve satıcılar arasındaki gibi eş değerler mübadelesidir (s. 767). Sermayenin ortaya çıkışının iki uğrağı vardır. Bunlardan birincisi emek yetisinin alınıp satılması; ikinci uğrak ise satın alınmış emek yetisinin tüketilme sürecidir. Bunun olabilmesi için geçim araçları ve üretim araçlarının canlı emek yetisinin kendisinden ayrılmış olması gerekir (s. 780). Kamu emeği 19. yüzyılla birlikte bir ücretli olarak üretim sürecine girer; ancak emek gücünün meta olarak satılması emek sürecinin diğer uğraklarıyla ilişkilidir. Yani üretici emek olmakla ücretli emek olmak arasında bir mesafe vardır. Bu mesafe üretim süreciyle ilgilidir. Örneğin aynı içerikli emek üretici olabilir de olmayabilir de. Marks bunu şöyle açıklar:

Kayıp Cennet'i yazan Milton üretici olmayan bir işçiydi. Buna karşılık kitapçısı için fabrika işi yapan yazar üretici işçidir. Milton Kayıp Cennet'i ipek kurdunun ipek üretişi gibi kendi doğasını harekete geçirerek yazdı. Sonradan ürününü satıp meta taciri oldu. Buna karşılık kitapçının emriyle kitaplar, örneğin ekonomi politik üzerine kısa ders kitapları üreten Layptsikli edebiyat proleteri, üretimi sermayenin boyunduruğu altında olduğu ve yalnızca onun değerlendirilmesi için yapıldığı ölçüde yaklaşık olarak ücretli işçidir... Bir şarkıcı para kazanmak için ona şarkı söyleten bir girişimci tarafından işe alınırsa üretici işçi olur; çünkü doğrudan doğruya sermaye üretmektedir. Başkalarına ders veren bir öğretmen üretici işçi değildir. Ama ücretli işçi olarak bir enstitüde başkaları ile birlikte işe alınan ve emeğiyle bilginin ticaretini yapan, kurumun müteşebbisinin parasını arttıran bir öğretmen üretici işçidir. Gene de bu işlerin çoğunu biçim açısından bakıldığında biçimsel olarak sermayenin boyunduruğu altında saymak zordur. Bunlar geçiş biçimleri arasında yer alır (Marks, 2011: 805).

Burada Marks emeğin üretici olması için emeğini sermaye sahibine satması gerektiğini; ancak satması durumunun bile tek başına yetmediğini; emeğin sermayecinin altında sermayeyi çoğaltmak amacıyla çalışması gerektiğini söyler. Yukarıda verdiği örneklerde yazar, öğretmen ve şarkıcının bu koşullar altında üretici olabileceğini ancak yine de bunların şimdilik geçiş biçiminde olduğunu söyler.

Aynı iş, aynı işçi tarafından bir sanayi sermayecisinin ya da dolaysız tüketicinin hizmetinde görülebilir. Her iki durumda emek ücretli işçi ya da gündelikçidir ama bir durumda üretken; öbüründe üretken olmayan işçidir. Çünkü bir durumda sermaye üretir, öbüründe üretmez. Bir durumda iş, sermayenin değerlenme sürecinin bir uğrağını oluşturur, öbüründe oluşturmaz (Marks, 2011: 806). Fatma Özlem Tezcek'in Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı'ndaki (TEPAV) bilgi işçilerini analiz ettiği çalışması bu konuda aydınlatıcıdır. Buna göre özel üniversiteler, yatırım danışmanlık şirketleri gibi düşünce fabrikalarında çalışan işçiler bilgi içerikli meta üretmektedir. Ürünleri kullanım değeri kadar değişim değeri de içerir. Buralarda çalışan işçiler artı-değer üreten, üretken kolektif işçilerdir.⁴⁸ TEPAV ise sermaye gruplarının ihtiyaçları için bilgi üretmektedir. TEPAV kar etmediği için buralarda artı değer üretilmez. Buradaki işçiler emek güçlerini ücret karşılığında satarlar. Sermayenin kendini yeniden ürettiği alanlarda yer alan işçiler üretken olmayan kolektif işçilerdir. Artı değer üretmedikleri için değer sömürsü yoktur.

⁴⁸Tezcek özel üniversitelerde üretilenin bilgi içerikli meta olduğunu ve bu metaların hem kullanım değeri hem de değişim değeri içerdiğini söyler. Yukarıda tartışılan şeyi tekrar hatırlatmakta fayda var. Bir metaya kapitalist meta özelliğini veren şey hem kullanım değeri hem de değişim değeri içeriyor olması değildir. Kapitalist olmayan metalar da; kapitalist toplum öncesi üretilen metalar da kullanım değeri içerdiği gibi değişim değeri de içerebilir. Metaya kapitalist niteliğini veren şey, değerlenmiş olması yani artı değer içermiş olmasıdır.

Bilgi işçilerinin emeği ekonomik olarak baskı altına alınmaktadır (Tezcek, 2013: 145). Tezcek'in vurguladığı şey TEPAV'daki bilgi işçilerini satın alan paranın sermaye niteliği taşımayan bir para olması; yeniden değerlendirme ilişkisine girmeyen, genişlemeyen para olmasıdır. Dolayısıyla her iki yerde de bilgi içeren meta üretilabilir, her iki yerde de çalışanlar ücretli emek olabilir; ancak üretilen ürünün artı değer içeren meta; üreten emeğin de üretken emek olması ancak dolaşımda olan paranın sermaye niteliği taşıyor olmasına bağlıdır.

İşçinin ücretli olması emek gücünün meta olarak satılması anlamına gelmeyebilir demiştik. Marks'a göre her üretici işçi ücretlidir ancak her ücretli, üretici işçi değildir. Kapitalist üretimde bir yandan ürünlerin meta olarak üretilmesi, öbür yandan emeğin ücretli emek biçimi mutlak hale gelir:

Bir kutsallık halesiyle çevrilmiş olan, bedelsiz yapılan ya da karşılığı dolambaçlı yollardan ödenen, (İngiltere'deki uzmanlar, hekimler, avukatlar ile doktorlar) bir yığın işlev ve faaliyetler ile içerikleri ve ödemeleri ne kadar değişik olursa olsun doğrudan doğruya ücretli işçilere dönüşürler. Bunların faaliyetinin fiyatı ücretli emeğin fiyatını düzenleyen yasalara bağımlı olur. Ancak bunlar üretken emek değildir. Asker ücretli işçidir ama bu yüzden üretici işçi olmaz. İşçinin üretici işçi olması için emek gücünün doğrudan doğruya emek yetisinin karşısına sermaye olarak çıkan parayla mübadele edilmesi gerekir (Marks, 2011: 802-804).

Aşağıda kamu emeğini satın alan paranın sermayeye dönüşüm sürecini ele alacağım.

2.1.2. Kamu Personelinin Sermaye Niteliği Taşımayan Devlet Bütçesinden Maaş Alması

Kamu personelinin maaş sistemini incelerken başta tekrar ifade etmeliyim ki gelir farklılığını sınıfsal farklılaşmada bir değişken olarak ele almıyorum. Maaş farklılığını değişken olarak alan çalışmalar var; örneğin Wright'a göre yöneticiler emek gücünü üretme ve yeniden üretme bedeline denk gelen ücretten daha fazlasını alırlar. Yani üretilen değerden pay alırlar (Wright, 2014: 20-21); ancak üst düzey yöneticilerin veya farklı mesleklerin aldıkları ücreti artı değerden pay almak olarak değerlendiremeyiz. Bu yüzden aşağıda sadece maaşın kaynağı olan paranın niteliğini ve maaşın neyin karşılığında ödendiğini inceleyeceğim.

1838 sonrası maaşlar hem padişahın kendi kişisel hazinesinden hem de devlet hazinesinden ödenebiliyordu. Devlet hazinesinin kaynağı iltizam sistemi ile devlete akan ve gümrüklerden gelen vergilerdir. Mali işler 1842'den itibaren merkezden atanan memurlara bırakılmış, hasılat ve ödemeler devlet hazinesinde toplanmaya başlamıştır (Findley, 1996: 28). Devlet görevlilerinin maaşları bu bütçeden ödenmiştir. Maaşın ödendiği devlet bütçesi P-M-P döngüsünü içeren bir bütçe değildir. M-P-M dolaşımındaki para, kullanım değeri olarak iş gören bir metaya dönüşür. P-M-P dolaşımında ise para, para elde etmek için harcanır (Marks, 2011: 153). Dolayısıyla bu dönemde kamu personeli gelirle mübadele edilmiştir. Bunun değişimini ilerde inceleyeceğiz.

1876 Kanuni Esasi'yle maaşın kanunla düzenleneceği kabul edilmiştir. Maaş sisteminin yerleşmesi 1880'i bulmuş, bu zamana kadar ödemeler gecikmiş ayrıca

tımar gelirleri ve maaş yan yana yürümüştür (Findley, 1996: 321). 1838 sonrası memurların iş karşılığında aldıkları gelirler de doğrudan merkeze gönderilmiştir (s. 342). Ancak bunun tam olarak işlemesi çok zaman almıştır. Vergi toplayan kuruluşlar harç gelirlerini merkeze göndermeden önce kendi memurunun maaşını ödemek için alıkoyuyordu (s. 28). Yani alt memurların maaşı yine üst yöneticiler tarafından ve sadece o dairenin elde ettiği gelirden ödeniyordu. Tüm memurların maaşının merkezi bütçeden ödenmesi ileri tarihlidir. 1884'te memurlar en fazla yılda yedi sekiz ay maaş alıyor, maaşının tamamını alamıyorlardı (s. 323).

1870'te açılan Darülfünun-u Osmanide çalışan bilim heyetine maaş ödeniyordu (Hatiboğlu, 1998: 24). 1919'da Darülfünun-u Osmanide çalışan müderris (profesör) ve muallimlere (doçent)⁴⁹ Darülfünun gelirlerinden pay aktarılıyordu. Darülfünun gelirleri giriş ve kayıt ücretleri, belge harçları, hibe, vasiyet, hediye, bağış ve devletçe verilen ödenektir (s. 80). İlim heyetinin maaşının ödendiği bu bütçe P-M-P döngüsündeki para değildi.

2.1.2.1. Kamu Personeline Kadrosunun Karşılığı Olarak Maaş Ödenmesi

Üretken olmayan emeğin üretken emeğe dönüşmesinde önemli olan temel değişkenlerden birisi emeğin emek gücünü meta olarak satması demektir. 1990'lara kadar aslında kamu emeği emek gücünün karşılığı olarak ücret almaz. Memura maaşı yaptığı iş karşılığında ödenmez ki zaten memur maaşları çalıştıktan sonra değil, bir ay öncesinden peşin olarak ödenir. Kapitalist üretim sürecinde işçi, ücretini

⁴⁹1924'te bunlara müderris muavinleri (asistanlar) eklenmiştir.

kapitaliste emek gücünü sattıktan belli bir süre sonra alır. Emek gücünün fiyatı henüz ödenmemiştir. Ancak kamu emek sürecinde henüz böyle değildir. Kamu personeli maaşını bir ay öncesinden alır.

1939'a kadar memur maaşları kurumlara göre farklılaşan, parçalı bir yapıya sahipti. 1939 tarihli 3656 sayılı Kanun'la tekçi maaş rejimine doğru adım atılmış; 1965 DMK ve 1970 tarihli 1322 sayılı Kanun'la Onur Ender Aslan'ın Fordist maaş rejimi⁵⁰ olarak tanımladığı rejim kurulmuştur. Bu sistemde maaş unvan, eğitim ve kıdeme bağlıydı. Hatta eğitim değişkeni daha ön plandaydı. Memurun eğitimi ile maaşı arasında çok güçlü bir bağ vardı (Aslan, 2010: 92-93). Memurun maaşı işe değil o makama ödenirdi. Ödeme, işin karşılığı değil rütbeye yakışır bir hayat sürme aracıydı (Güler, 2005). Bu dönemde gösterge ve katsayı sistemi kabul edilmiştir. Kadronun karşılığındaki gösterge, yasayla; göstergeyle çarpılarak maaş bulunacak katsayı da her yıl bütçe yasasıyla belirleniyor (Aslan, 2010: 92-93). Gösterge, kurum ve sınıflara göre farklılaşmamış; kadroya göre tek bir gösterge tablosu belirlenmiştir. Sosyal hak ve yardımlar da tüm memurlara aynı miktarda verilmiştir (s. 87). Ek ödeme ve tazminatlarla bu tekçi rejim erimeye, memurlar arasında maaşı etkileyen eğitim dışında değişkenler yaratılmaya başlamıştır. 1980 sonrası da döner sermaye ve performans ödemeleriyle farklı bir maaş rejimine doğru evrilme yaşanmıştır. Aslan'ın ele aldığı bu değişiklik maaşın niteliğinde de yapısal bir değişikliğe işaret eder. Bunu aşağıda ele alacağım.

⁵⁰ Fordist maaş rejimi üniter, dayanışmacı, göreceli eşitlikçi, tek biçimli, eğitim ve kıdem temelli, yasa ile düzenlenen, genel fiyat düzeyi ile ilintili, memurun maaşı ile ürettiği çıktı arasında bağ olmayan bir maaş rejimidir (Aslan, 2010: 85).

1870'ten 1973'e kadar akademik personel maaşları unvana, kıdeme idari göreve göre farklılaşmıştır. 1869 tarihli Maarif-i Umumiye Nizamnamesi'nde Darülfünun muallimlerine 2500-5000 kuruş arası; muavinlerine 1500-2000 arası, reise (rektör) 7500 kuruş ve eminlere de muallim aylığı+1000 kuruş maaş ödeneceği belirtilmiştir. 1933'te kurulan İstanbul Üniversitesinin öğretim elemanlarının maaşları da unvan ve kıdeme göre belirlenmiştir.⁵¹ 1934 tarihli 2467 sayılı Kanun'da⁵² maaş dışında bir de ücret kavramı kullanılmıştır. Tıp Fakültesinde kalan asistanlara maaş yanında ücret ve geçici olarak öğretim için atanmış olanlara ücret ödeneceği düzenlenmiştir. Aslan (2012) maaş ve ücret arasında fark olduğunu söyler. Buna göre ücret, birincil bölüşüm ilişkilerinde, maaş ise ikincil bölüşüm ilişkilerinde ortaya çıkar. Maaş ilişkisi devletle memur arasında; ücret ilişkisi ise, işçi-işveren arasında kurulur; maaş bir kamu hukuku, ücret ise özel hukuk ilişkisi niteliği taşır (s. 102). Devletle memur arasında zamanla maaş ilişkisini aşan bir ücret ilişkisi gelişmiştir. Memurun kendi ürettiğinden pay aldığı bir ilişkide aktörler devlet ve memur da olsa birincil bölüşüm ilişkilerinden kaynaklı ücret ilişkisi yaşanabilir. Çünkü memurun maaşını neyin karşılığında aldığı bu ilişkiyi belirleyen önemli değişkendir. Memurun kıdem, eğitim ve unvanına göre kadrosunun karşılığı olarak aldığı para maaş olurken günümüzde performans vs. ödemeleriyle aldığı para ücrete denk gelmektedir. Memurun Devlet'le arasındaki ilişki de maaş değil ücret ilişkisine dönüşmektedir ve bu yapısal bir değişikliğe denk gelir. Bu değişikliği bu bölümde değil diğer alt bölümlerde ele alacağım.

⁵¹2467, 30.05.1934, md. 5, 6.

⁵²İstanbul Üniversitesinin Muvazenei Umumiyyeye Alınmasına Dair Kanun, RG, 30.05.1934, 2714.

1946 tarihli 4936 sayılı Kanun'da maaşın yanında görev tazminatları ve üniversite tazminatı ödeneceği düzenlenmiştir. Bu tazminat akademisyenlerin yaptıkları iş karşılığı değildir. 1973 tarihli Yasa'da ise diğer ödemelerin yanına yeni kurulan üniversitelerde görev yapan akademisyenlere “kuruluş ve gelişme güçlüğü ödeneği” verileceği ve Tıp Fakültelerindeki hizmet ödeneği düzenlenmiştir. Aslan, her ne kadar ayrı yasayla düzenlense de akademik personelin maaş rejiminin de Fordist bir yapıya sahip olduğunu söyler; çünkü 1973 tarihli 1765 sayılı Üniversite Personel Kanunu'nda⁵³ DMK'deki gösterge tablosu ve katsayı sistemi kabul edilmiştir (Aslan, 2010: 84). Ancak bu yasada yönetici pozisyonundaki akademisyenlere gösterge üstü ödeme yapılacağı düzenlenmiştir (md. 7). Bunun dışında Kanun'da kuruluş ve gelişme güçlüğü ödeneği, yöneticilere iş güçlüğü, iş riski ve teminindeki güçlük zammı ödeneceği düzenlenmiştir (md.15-16).

Aşağıda çekirdek maaş ve ödeneklerin yanına performans ödemelerinin nasıl eklenmeye başladığına değineceğim.

2.1.2.2. Kamu Personeline İşin Karşılığı Olarak Performans Ödemesi

1989'dan itibaren memurun maaşı ve yaptığı iş arasında bağ kurulmuş ve memur yaptığı iş karşılığında ücret almaya başlamıştır. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'de (KHK)⁵⁴ cezaevi personeline cezaevinden elde edilen kardan pay verilmesi kararlaştırılmıştır. 1990'larla birlikte KİT ve düzenleyici kurumlarda

⁵³RG, 08.07.1973, 14588.

⁵⁴ RG. 30.6.1989, 20211.

teşkilat yasalarıyla performans maaşı düzenlenmeye başlamıştır. Bu, 2000’lerde daha da yaygınlaşmıştır. 2000 sonrası sağlık alanında memur maaşıyla performansı arasında doğrudan bağ kurulmuştur. 4924’e göre sağlık çalışanlarının performanslarına göre (ölçüt: görevin etkin ve verimli yürütülmesi, yaratıcılık) ödüllendirileceği düzenlenmiştir (Aslan, 2010: 108-118).

1983 tarihli 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu’nda⁵⁵ DMK’deki gösterge ve katsayıların kullanılacağı, bunun yanında ne kadar ek gösterge ödeneceği düzenlenmiştir. Bu dönemde kıdem ve dereceye göre ödenen çekirdek maaş ve ek tazminatların, ödeneklerin (idari görev ödeneği, geliştirme ödeneği, üniversite ödeneği) yanına, ek ders ödemeleri eklenmiştir. Madde 11’de öğretim elemanlarına, görev unvanlarına göre haftalık okutulması mecburi ders yükü saati dışında verecekleri dersler için ve her sınav dönemi için ek ders ücreti ödeneceği; gece öğretimi, hafta tatili, yarıyıl veya yaz tatillerinde yapılan öğretimde ek ders ücretinin % 25 zamlı olarak ödeneceği kararlaştırılmıştır. 2001’de akademisyenlere yönettikleri tez, seminer ve doktora çalışmaları için de ek ders ödemesi yapılacağı kararlaştırılmıştır.

Aslında tek tek yapılan iş karşılığında ödemelerden ilk 1946’da bahsedilmiştir. 4936 sayılı kanunda maaşın yanında görev tazminatları ile Devrim Tarihi ve konferanslar için ayrıca ücret verileceği belirtilmiştir. Ayrıca akademisyenlerin başka üniversitelerde yapacakları klinik, seminer gibi çalışmalara karşılık üniversite tazminatı alacakları düzenlenmiştir.

⁵⁵RG, 13/10/1983, 18190.

Bugün akademisyenlerin maaşlarının belirlenmesinde memurların aylıklarına esas olan gösterge tablosu ve katsayısı dikkate alındığını görüyoruz. Aylıkların hesabında ayrıca, ek gösterge cetvelinde unvan ve derecelere göre belirlenen ek gösterge rakamları da dikkate alınıyor (2914/5). Bu, akademisyenin çekirdek maaşıdır. Ayrıca çekirdek maaşın yanında unvan göstergeleri kullanılarak üniversite ödeneği, geliştirme ödeneği ve idari görev ödeneği ve makam tazminatı ödenmektedir. Bunlar dışında haftalık belirlenen ders saatinin yukarısında verilen dersler için, yapılan sınav ve yürütülen tezler için ek ders ücretleri ödenmektedir. (Md 11-12).

Normal öğretim dışında ikinci öğretim ve yaz okulunda öğrencilerden öğrenim ücreti alınmaktadır. Öğretim elemanları doğrudan bundan pay almaktadır yani yaptığı iş karşılığında ücret almaktadır. Bu gelir özel ödenek olarak kaydedilmekte ve bu ödeneğin belirli bir kısmı yaz okullarında ders vermekle görevlendirilen öğretim elemanlarına ders ve sınav ücreti olarak ödenmektedir. Kalan kısmı ise üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsünün mal ve hizmet alımlarında kullanılmaktadır (Ek madde 26).

2016'ya kadar akademik emek ders dışında yaptıkları faaliyetlerden performans ödemesi almamıştır. Tekin Akgeyik 2013 Ağustos'ta hazırladığı raporda bundan bahsetmiştir. Buna göre öğretim elemanlarının maaşları statü ve coğrafyaya göre yani girdi odaklı parametrelere göre farklılaşmaktadır. Çıktı odaklı parametrelerin sistem içinde ağırlığı yoktur. Performans ödemesinde sadece öğretim faaliyetleri hesaba katılmıştır; oysa istihdam ve unvan yapısı esnek tutulmalı, maaş sistemi bireysel ve kurumsal başarıyla ilişkilendirilmelidir (Akgeyik, 2013: 61-62).

Rapor, üniversitenin mezunlar, piyasa için üretilen teknoloji ve bilimsel araştırmalardan oluşan üç temel çıktısı olduğunu ve ücret sisteminin de buna göre esnetilmesi gerektiğini söylüyor. Maaşın temel maaş ve performans maaş olarak ayrılmasını, yukarıda sayılan çıktılara göre performans maaşının belirlenmesi gerektiğini söylüyor. Buna göre performans maaşı hem bireysel hem de kolektif başarıya endekslenmelidir. Kişinin performansının %80'i bireysel performansıyla hesaplanırken %20'si de kolektif başarıya göre hesaplanmalıdır (s. 51-52). Performans alanı üç alandan oluşmaktadır. Bunlar, eğitim, araştırma-yayın ve danışmanlık. Eğitim alanına yönelen öğretim elemanlarının performansı öğrenci sayısı, öğretme düzeyi, öğrenci memnuniyeti, üniversite sınavında tercih edilme oranı gibi parametrelerle ölçülür. Araştırma-yayına yönelen akademik personelin performansı ise araştırma sayısı, yayımlanan kitap, makale ve rapor sayısı, bilimsel konferanslara katılım sayısı üniversitenin ulusal ve uluslararası sıralamadaki yeri gibi parametrelere göre ölçülmelidir. Danışmanlık alanındaki performans ise üniversiteye kazandırılan proje sayısı, danışmanlık sayısı ve üniversiteye kazandırılan katma değer gibi ölçütler dikkate alınarak hesaplanmalıdır.

5.11.2014 tarihli, 6564 sayılı Kanun'la⁵⁶ 2914 sayılı kanunda değişiklik yapılmış akademik faaliyetlerden akademisyene performans ödemesi yapılacağı kararlaştırılmıştır. Performans sisteminde yukarıda bahsettiğimiz rapor dikkate alınmış görünüyor. Buna göre öğretim elemanlarına her takvim yılı için, bir önceki yıla ait “yurt içinde veya yurt dışında sonuçlandırılan proje, araştırma, yayın, tasarım, sergi, patent ve çalışmalarına yapılan atıflar, bilim kurulu bulunan uluslararası düzeydeki toplantılarda tebliğ sunma ve almış olduğu akademik ödüller”

⁵⁶ RG, 14 Kasım 2014, 29175.

puanlandırma yapılarak akademik teşvik desteği verileceği düzenlenmiştir. Akademisyenler, 2016 Ocak ayından itibaren 2015 faaliyetlerinden performans ödemesi almaya başlamıştır. Bunlar, akademisyenin yaptığı iş karşılığında aldığı ücrettir.

Akademisyenler, yeni performans ödemeleri dışında, uzun zamandan beri yeni birimlerde yapılan yeni akademik işler karşılığında ücret almaktadır. Örneğin SEM ve UZEM'deki ders faaliyetlerine ya da TTO bünyesindeki projelere bakabiliriz. UZEM'de öğretim elemanlarına yaptıkları her ders için iki tane ödeme yapılmaktadır. Bunlardan birincisi canlı ders ücretidir; hocalar haftalık en az bir saat canlı ders yapmak zorundadır. İkincisi ise ek ödemedir. Ek ödeme cetveli 11 kalemden oluşmaktadır. Bu kalemlerden bazıları şunlar: Materyal geliştirme, materyal denetleme, video çekimi, program koordinatörlüğü vs. Bunları biraz açmak gerekirse örneğin eğitim senaryosu tasarımıyla (materyal geliştirme) hocalar her hafta materyal; power point ya da hazırlanmış ders notları verirler. Her 5 sayfa için hocalara ayda 1 saat ek ders ücreti ödemesi yapılmaktadır. Hocalar dönemde toplam 14 hafta materyal veriyor. Bunun dışında bir de materyal denetleme var. Her program için ilgili hocalardan materyal denetleme birimi oluşturulmaktadır. Bu birim, verilen materyali biçimsel olarak denetliyor (içerik denetlemesi yapılmıyor). Bu birimdeki hocalara da denetledikleri her 40 sayfa için 1 saat ek ders ücreti ödemesi yapılmaktadır. Ayrıca çekilen her bir video için ayda 5 saat ek ders ücreti ödenmekte. Canlı ders yönetim ve koordinasyonu için de ilgili öğretim elemanlarına her 10 saat için 1 saat ek ders ücreti ödenmektedir. Görüldüğü gibi her dersin işleri parçalara ayrılarak fiyatlandırılmıştır. Sürekli eğitim merkezi ve projeler için de benzer süreçlerden bahsedebiliriz.

Görüldüğü gibi zamanla öğretim elemanlarının emek gücü meta olarak işveren üniversite tarafından satın alındığını görüyoruz. Yukarıda bahsettiğim performans ve uzaktan eğitim işleri vs. için ödenen ücret 1980'lere kadar akademisyenlere ödenen aylık çekirdek maaş ve çeşitli tazminat gibi ödemelerden farklılaşmaktadır. Dolayısıyla bu ödemelerin satın aldığı emek gücünün niteliği de farklılaşmaktadır.

2.1.3. Maaşın Sermaye Niteliği Taşıyan “Çeşitlendirilmiş Finansman”dan Ödenmesi

Kamu kurumlarında döner sermaye uygulamaları, performans bütçe sisteminin geliştirilmesi, kamu kurumlarının bir işletme olarak kabul edilmesi, hizmetlerini karlılık mantığıyla yürütmeye başlaması ve hizmetlerinin ticarileştirilmesiyle kamu hizmeti üretimindeki para P-M-P döngüsündeki para haline gelmiştir. P-M-P dolaşımında para, para elde etmek için harcanır (Marks, 2011: 152-153). Paranın sermaye olarak dolaşımı başlı başına amaçtır. Çünkü değerinin durmadan büyümesi ancak durmadan yenilenen hareketine bağlıdır. Kamu emeğinin bu parayla satın alınması da emeğin gelirle değil sermayeyle satın alındığının göstergesidir.

Üniversitelerde Bologna süreci, üniversitelerin kendi kaynaklarını yaratmasını teşvik etmektedir. Öğretim için “paydaş” olarak adlandırılan öğrenciden öğretim ücretinin yüksek oranda alınması, araştırma için de yine “paydaş” ve “müşteri” olarak kabul edilen sermayeden kaynak alınması önerilmektedir. Öğrenim

ücreti ve proje paraları dışındaki finansman kaynaklarından birisi de fikri mülkiyete dayalı gelirlerdir. Tüm bu gelişmeler emeği satın alan parayı P-M-P döngüsüne girmiş sermaye yapmaktadır. (Bu gelişmeler aynı zamanda akademik personelin iş sürecinin denetlenmesi ve emeğin gerçek denetim altına alınması anlamına gelmektedir.) Aşağıda bu sürecin Türkiye’de ne aşamada olduğunu ele alacağız. Kamu kurumlarında kurulan döner sermayeler ve yeni birimlerin işleyişindeki para P-M-P döngüsündeki paradır. Aşağıda bunları ele alacağım.

2.1.3.1. Üniversitelerde Döner Sermaye Bütçesinden Ödemeler

Kamu kurum ve kuruluşlarında döner sermaye işletmesi kurulması ilk 1925’te 549 sayılı Yasa’yla düzenlenmiştir. Döner sermaye işletmeleri ziraat işletmelerinde ve devlet matbaasında ticari, sınai ve zirai faaliyetlerden ortaya çıkan kapasite fazlasının değerlendirilmesi amacıyla, ilgili kuruluşa destek sağlamak için iktisadi faaliyetler yürütmek amacıyla kurulmuştur (Çetinkaya, 2003: 71). Aslında döner sermayeler kamu kurumlarının bütçe dışı gelir sağlama ve harcama yollarından biridir (s. 68). Üniversitelerde döner sermaye işletme payı sürekli artmaktadır. Örneğin 2005 verilerine göre devlet üniversitelerinin gelir kaynakları içinde genel bütçenin payı %57, üniversite döner sermayesinin payı %38, öğrenci katkı payı ise %5’tir. Oysa 1990’da genel bütçenin payı %79, üniversite döner sermayesinin payı %19 ve öğrenci katkı payı %2’dir (Aslan, 2015: 27).

Döner Sermayeli İşletmeler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği'nde "kamu idarelerine kanunlarla verilen asli ve sürekli kamu görevlerine bağlı olarak ortaya çıkan ve genel idare esaslarına göre yürütülmesi mümkün olmayan mal ve hizmet üretimine ilişkin faaliyetlerin sürdürülebilmesi için" kurulduğu belirtilir; ancak döner sermaye işletmelerinin destek hizmet üretme niteliği bugün değişmiştir. Döner sermaye işletmeleri asıl kamu hizmetlerinin yürütüldüğü birimlere dönüşmüştür. Bu işletmelerin büyüklükleri bazen kuruldukları idarenin bütçelerine yetismekte hatta onları aşmaktadır (Çetinkaya, 2003: 79).

Üniversitelerde döner sermaye ödemesinden ilk 1946'da, 4936 sayılı Kanun'da bahsedilmiştir. Daha sonra 1973'te ve 1981'de ayrıca düzenlenmiştir. 2547 sayılı Kanun'un 58. maddesi üniversitelerde döner sermaye işletmesi kurulabileceğini söyler. Buna dayanarak 1983 tarihli 18098 sayılı Üniversitelerde Döner Sermaye İşletmesi Kurulmasında Uyulacak Esaslara İlişkin Yönetmelik'le⁵⁷ düzenlenmiştir. 1973'te üniversitenin bağlı birimlerinde döner sermayeler kurulabilirken şimdi sadece üniversite bünyesinde kurulmaktadır.

Üniversitelerde kurulan döner sermayeler üzerinden genelde şu hizmetler yürütülmektedir: "Bilimsel görüş vermek, proje, araştırma ve benzeri hizmetler yapmak, seminer, konferans, panel sempozyumlar düzenlemek, kurslar açmak, plan, fizibilite çalışması, analiz, model denemeleri, bilgi işlem hizmetleri, iş değerlendirmesi, danışmanlık, eğitim organizasyonu yapmak"; klinikler, poliklinikler, ameliyathaneler ve laboratuvarlarda muayene, tetkik, tahlil, ameliyat, bakım ve hizmet üretimi ile ilgili iş ve benzeri hizmetleri yapmak. Aslında bu hizmetlerin hepsi üniversitenin asli ve sürekli görevlerine denk gelen hizmetlerdir.

⁵⁷RG, 05.07.1983, 18098.

Bu hizmetlerden elde edilen gelirler döner sermaye işletmelerine gelir olarak kaydedilmektedir. Döner sermaye işletmesi faaliyetlerinden elde edilen gelirler, birimler itibarıyla ayrı hesaplarda izlenmektedir. İşletmenin yılsonu kârı, döner sermaye işletmesinin hizmetlerinde kullanılmak üzere ertesi yılın gelirine ilave edilmektedir.

Yukarıda sayılan ve döner sermaye işletmesine gelir getiren görevlerde çalışan öğretim elemanlarına yasada gösterilen belli tutarlarda döner sermayeden pay aktarılmaktadır. 2014'te yapılan bir düzenlemeyle 2547/36. maddeye bazı fıkralar eklenmiştir. Buna göre özel ve vakıf üniversitesi hastaneleri ve üniversitenin yapacağı sözleşmeyle bu hastanelerde öğretim üyeleri çalışabilecek ve bunun geliri üniversite döner sermayesine gelir olarak kaydedilecek ve öğretim üyesine buradan pay verilecektir. Burada bir nevi döner sermaye işletmesi özel ve vakıf üniversitesi hastanelerine öğretim üyesi kiralamış olmaktadır.

Kamu hizmetlerindeki paranın niteliğini değiştiren önemli konulardan biri de taşeronlaşmadır. Taşeronlaşma 1988'de 318 sayılı KHK ile yardımcı hizmetler (temizlik, tesisat, bakım ve işletilmesi işleri) sınıfında başlamıştır. 1994 tarihli 527 sayılı KHK ile de yardımcı hizmetler sınıfındaki kadrolar sınırlanmış, bu sınıftaki serbest kadrolar iptal edilmiştir. 1990'larda yemekhane hizmetlerinin ihale yoluyla satın alınması yaygınlaşmıştır. 1994'te 543 sayılı KHK ile kurumların eğitim ve dinlenme tesisleri, sosyal tesis, misafirhane, kreş ve spor tesislerine kurum bütçesinden ayrı ödenek ayrılması yasaklanmış, hizmetten yararlananlardan piyasa fiyatına denk gelen bedel alınması esası kabul edilmiş; ayrıca bu birimlere memur ve işçi tahsis edilmeyeceği de karara bağlanmıştır. İşletmedeki personelin maaşının da

işletme gelirlerinden ödeneceği düzenlenmiştir.4924 ile de sağlık ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfının yerine getireceği hizmetin döner sermayeden ödenmek kaydıyla satın alınabileceği belirtilmiştir. Bu düzenlemelerle yardımcı hizmetler sınıfında taşeronlaşma teşvik edilmiştir.

2.1.3.2. Teknokent, Sürekli Eğitim Merkezi ve Uzaktan Eğitim Merkezinde Dönen Paranın Niteliği

UZEM, SEM, Teknokent ve TTO birimleri üniversitelerde yeni kurulmuş birimlerdir. Genellikle 1990'ların sonu ve 2000 ila 2010 arasında kurulmuşlardır.⁵⁸ Bu birimlerin ne kadar yeni ve geleceğin önemli birimleri olduklarını anlamak için araştırmamı yürüttüğüm üniversitelerdeki bu birimlerin mimarisine bakmak yeterlidir. Sakarya ve Atatürk Üniversitesindeki SEM üniversitelerin en yeni, lüks, büyük, camdan ve modern tarzda dekore edilmiş binalarıydı. Ayrıca tam donanımlıydılar; örneğin Atatürk Üniversitesi SEM yarım trilyonluk baskı ünitesine, matbaaya; 28 tane tam donanımlı sınıfa sahipti. Yine Teknokent binaları camdan ve üniversitenin bütününden ayrı bir firma binası gibi inşa edilmişlerdir. Bu birimlerin web sayfaları bile fakültelerden farklıdır. Daha çok firma web sayfalarına benzeyen, sunuş ve müşteri odaklı, bol fotoğrafların olduğu, etkileyici sayfalardır. Bu birimler üniversitelerin bugünkü işlevi açısından çok önemlidir. Görüştüğüm bir öğretim

⁵⁸Sakarya Üniversitesinde UZEM'in kuruluş tarihi 1997'dir. 2000'de pilot çalışmalara başlamıştır. Ankara Üniversitesi UZEM'in kuruluşu 2002; Atatürk Üniversitesinde ise 2009 yılındadır. ODTÜ'de Sürekli Eğitim Merkezi 1991'de kurulmuştur. Atatürk Üniversitesinde 2010 yılında; Ankara Üniversitesi'nde 2001 yılında kurulmuştur. ODTÜ'de 2001 yılında TEKNOKENT binası açılmış ancak öncesinde, 1992'de TEKMER kurulmuştur. Atatürk Üniversitesinde 2005; Sakarya Üniversitesinde ise 2008 yılında kurulmuştur.

elemanı SEM için “üniversitenin dışa açılan kapısı” demiştir (Atatürk Üni, SEM Müdür Yrd., prof.).

Bu birimler fakültelerden farklı olarak tamamen kendi kazandıkları gelirle hizmetlerini sürdürüyor. Daha çok kendi başına bir birim gibi çalışıyorlar. Üniversite bütçeleri zaten katma bütçeli kuruluşlar olarak genel bütçeden ayrı kendi gelirleri ile giderlerini karşılarlar ancak katma bütçeli kuruluşların çoğu genel bütçeden aktarılan kaynakla finanse edilir. Yeni birimler üniversite içinde üniversiteden, gelir ve giderleri açısından, fakültelerden neredeyse tamamen farklılaşmış birimlerdir. SEM ve UZEM’in sattıkları hizmet karşılığında elde ettikleri paranın girişi direk bu birimlere değil, üniversite döner sermayesine yapılmaktadır. Bu birimlerin gelirleri döner sermayede, ayrı bir hesapta tutulmakta ve birimler de harcamalarını bu hesaptan yapmaktadır.

Bu birimler üniversiteden ayrı bir birim gibidirler dedik; örneğin Atatürk Üniversitesi SEM, binasını Atatürk TEKNO-KENT’ten kiralamaktadır. Atatürk Üniversitesi SEM Müdürü yaptığımız görüşmede bunu şu sözlerle anlattı:

Burayı idare etmeye çalışırsınız, burada para kazanmak zorundasınız çünkü buranın aylık gideri 45.000TL’dir... Şu gördüğünüz bina biz geldiğimizde sadece camlardan oluşuyordu; bütün giderleri kendi bütçesinden, işte eğitimlerden, çeşitli projelerden karşılandı; üniversite bütçesinden bir kuruş bile almamıştır burası(Atatürk Üni, SEM yöneticisi, doç.).

SEM’ler çeşitli mesleklerle ilgili belgelendirme yapmaktadır. Mesleki Yeterlilik Kurumu 2015 yılında 40 meslekte mesleki yeterlilik belgesini zorunlu hale getirmiştir. SEM’ler Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından, her bir meslek için,

ulusal yeterliliklere göre, sınav ve belgelendirme yapmakla yetkilendirilmektedir. Bunun için SEM ilgili meslek alanlarında sınav yapmaktadır. Örneğin Sakarya Üniversitesi SEM, bilgi işlem destek elemanı, çelik kaynakçısı, otomotiv sac ve gövde kaynakçısı, iş ve meslek danışmanı gibi birçok meslek alanında sınav ve belgelendirme yapmaktadır. Ayrıca Sakarya Üniversitesi SEM, Türkiye Kalite Kurumu (TÜRKAK) tarafından ilgili yeterliliklerde, TS EN ISO/IEC 17024 standardına göre akredite edilmiştir.

SEM personel belgelendirme dışında kamu, özel sektör ve uluslararası kuruluş ve kişilere, ihtiyaç duydukları alanlarda, ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim programları, kurslar, seminerler, konferanslar ve birçok alanda eğitimler ve eğitimlerin ardından da sertifika vermektedir. Örneğin Sakarya Üniversitesi tıbbi sekreterlik ve dokümantasyon, sahte belge-imza ve yazı inceleme, mobbinge mücadele birim yetkilisi gibi programlarla birçok alanda eğitim vermektedir.

SEM yukarıdaki işlerini örgütlerken fakültelerden farklı örgütlemekte, işlerini parçalara ayırmaktadır. Örneğin SEM'in sertifika programlarını düzenlerken aynı zamanda taşeron hizmeti de almaktadır, hatta SEM sadece aracı rolü üstlenmektedir:

Bizim otel ve organizatörlük işimizi kim yapacak diye ihaleye çıktık... İhaleyi bir firma aldı, biz burada bir odayı tahsis ettik onlara, bizim istediğimiz formatta çalışıyorlar, organizasyonu yürütüyorlar. Biz denetçiyiz aslında, müşteriyi biz buluyoruz(SAÜ, SEM Müdürü, doç.).

SEM gibi çalışan birimlerden biri de UZEM demiştik. UZEM'de ön lisans, lisans ve yüksek lisans eğitimleri verilmektedir. Her yıl uzaktan eğitimde program sayısı ve kayıt olan öğrenci sayısı artmaktadır. Yeni programlar açmanın yanında

örgün öğretimde hali hazırda devam eden programların derslerinin %30'u uzaktan eğitimle verilebiliyor. Sakarya Üniversitesi UZEM'in 6 önlisans, 8 lisans (karma eğitim lisans programları dâhil), 8 yüksek lisans, 1 lisans tamamlama, 2 sertifika programı ve kayıtlı yaklaşık 8000 öğrencisi vardır.

Öğretim elemanının ücreti, sürekli eğitim hizmetinin satışından elde edilen ve sürekli genişletilmesi amaçlanan ödenekten karşılanmaktadır. 5370 sayılı yasaya göre öğretim elemanlarına ödemelerin toplamı uzaktan öğretim için yatırılan toplam öğrenim ücretinin yüzde yetmişini geçemez. Bu birimlerin diğer giderleri de aynı ödenekten karşılanmaktadır. Uzaktan eğitim için yatırılan öğrenim ücretinin öğretim elemanlarına yapılan ödemeler sonrası kalan kısmı ve elektronik ortamda veya internet ortamında sunulan uzaktan öğretim materyalinden elde edilen gelirler, SEM veya üniversitenin mal ve hizmet alımlarında kullanılmaktadır. Kullanılan bu ödenekler fakültelerin giderlerinin karşılandığı ödeneklerden farklıdır. Burada dönen para sürekli genişleyen sermaye niteliği taşımaktadır. Ödeneklerin sürekli genişletilmesinin amaçlandığını bu birimlerin başındaki yöneticilerin cirolarla konuşmasında anlıyoruz. Sakarya Üniversitesi SEM müdürü 2013 rakamlarıyla 16 milyon ciroları olduğunu söylüyor: “Rektör dedi ki -bir toplantıdaydık- sloganımız para; para varsa huzur var; para yoksa huzur yok. Hakikaten performans göstergemiz para; yani ciro. Ciro konuşur bizde” (SAÜ, SEM yöneticisi, prof.).

Aynı şeyi Atatürk Üniversitesi SEM yöneticisi de söyledi: “Son üç yıldır üç buçuk trilyona yakın ciro yaptık.... Marka değerimizi arttırıyoruz” (Atatürk Üni, SEM yöneticisi, doç.). Sakarya Üniversitesi SEM müdürü her yaptıkları işte daha fazla

gelir elde etmeyi amaçladıklarını yaptıkları projelerden bahsederken şöyle ifade etmiştir:

Çok kişi girsin ben çok para kazanayım; yani ben kazanacağım paraya bakıyorum... Şimdi mesela benim önümde takip ettiğim üç tane kurum var. Bir tanesi Sağlık Bakanlığı; çok paralı işler yapıyor. Bir tanesi Çevre Bakanlığı çok paralı işler yapıyor. Üçüncüsü de MYK'nın ulusal format yayınları... Mesela anketörlüğü yayınladılar; hiç kimsenin ilgisini çekmiyor, kimse ilgilenmiyor. Ben biliyorum TÜİK'in böyle bir şeyi var yani. TÜİK açıkladığında ben devraldım. Bana 150- 200 deseydi girmezdim. Dedi ki en az 1000-1500 tane eleman almamız lazım; tamam dedim, bu beni kurtarır. Niye? Günde 600 lira alsam iyi bir para; tamam dedim... Paranın kokusunu almaya bağlı... Size ilginç bir şey daha anlatayım; bu 4+4+4 çıktı ya eğitimde. Kuran- Kerim gibi dersler var seçmeli olarak. Hocaları yok bunların... 900 kişi geldi; 9 etap yaptık böyle... Öbürü diyor ki bunlar bizi kazıklıyor. Bu, hiçbir işe yaramıyor diyor. Hakikaten yaramıyor yani. Bunun resmi bir şeyi yok ki... Ki bana ne; ben sana sadece belge veriyorum. Bu benim işim değil ki. Alma o zaman ne yapayım.... Geçen sene bir önceki sene, bir buçuk trilyona yakın para topladık bundan (SAÜ, SEM yöneticisi, prof.).

Teknokent, SEM ve UZEM'den farklı olarak, bir üniversite şirkettir. Türkiye çapında 2015 itibariyle 63 adet Teknokent kurulmuş ve bunun 49 tanesi şuan için faaliyet göstermektedir. Teknokentlerin kurucuları arasında üniversite dışından odalar ve borsalar, yerel yönetimler, bankalar, yerli ve yabancı özel hukuk tüzel kişileri, AR-GE ve teknoloji geliştirme ile ilgili vakıf ve dernekler, ilgili kamu kuruluşları olabiliyor. Üniversitenin diğer birimlerinden farklı olarak Teknokentlerin arazi temini, plânlama, projelendirme, alt yapı ve üst yapının inşasıyla ilgili harcamaları yönetici şirkete aittir (4691/4-5).

Teknokentler Ar-Ge faaliyeti yürütmek isteyen kuruluşlara kiralama yöntemiyle ofis sağlamakta veya yap-işlet-devret modeline göre kendi binasını yapmak isteyen kuruluşlara arsa tahsisi yapmaktadır. Bünyesindeki Ar-Ge kuruluşlarına güvenlik, ısıtma, elektrik ve gaz dağıtım vb. işletme hizmetlerini ve “Ar-Ge faaliyetlerinde ihtiyaç duydukları danışmanlık, eğitim gibi destek hizmetlerini sunmakta, üniversitenin kaynaklarından yararlanılması konusunda “ara yüz görevi” yapmaktadır.”⁵⁹

Teknoloji Transfer Ofisleri (TTO) Teknokent gibi şirket olarak kurulabildikleri gibi Teknokentin içinde birim olarak da kurulabilmektedir. TTO, Atatürk Üniversitesinde Teknokentten ayrı bir şirket olarak kurulmuştur. Sakarya Üniversitesinde ise 2013 yılında Teknokent bünyesinde kurulmuştur ancak ayrı şirket olmayı amaçlamaktadır. Bunun sebebinin TTO müdürü şöyle açıklamıştır:

TTO büyük oranda üniversitenin akademik kaynağını kullanan bir yapıdır. Teknokentin ise çeşitli paydaşları, ortakları var. Dolayısı ile siz üniversitenin kaynaklarını kullanarak oluşturduğunuz katma değeri niye başkası ile paylaşasınız. Şimdi diyelim ki ben TTO olarak 2 milyon liralık patent satışı yaptım. Bundan Ticaret Borsası pay alacak o zaman (SAÜ, Teknokent yöneticisi, prof.).

Burada gördüğümüz gibi TTO ve Teknokent gibi birimler üniversite çatısı altında kurulan, farklı bir bütçe ve örgüt yapısına sahip; üniversite yapısından ayrıksı olan birimlerdir.

Yukarıda döner sermayedeki gelişmeleri, yükseköğretim hizmetinde dönen parayı sermayeye çeviren bir değişken olarak ele almıştık ama döner sermaye bütçesi

⁵⁹ <http://www.sakaryateknokent.com/hakkinda>

ile bu birimlerin bütçeleri de birbirinden farklılaşmaktadır. Öyle ki, TTO, döner sermayeyi aradan çıkarmaya çalışmaktadır:

Akademisyen 100 liralık iş yapıyordu eskiden; bunun 30 lirası akademisyene kalıyordu; 70 lirasını akademisyen kimin paylaştığını bile bilmiyordu. Yani bir şekilde kesilip döner sermayede buharlaşan bir paraydı... TTO bir anlamda üniversite ile sanayi arasında köprü vazifesini gören profesyonel bir yapı (SAÜ, Teknokent yöneticisi, prof.).

TTO aynı zamanda çeşitli kuruluşlar tarafından verilen hibelerin duyurularını yapmakta ve hibelere başvuru sürecinde akademisyenlere danışmanlık yapmaktadır. Akademisyen, öğrenci ve firmaları bir araya getirmektedir. Üniversite ile şirketler veya diğer AR-GE kurum ve kuruluşları arasında bilgilendirme, koordinasyon, araştırmayı yönlendirme gibi faaliyetler yürütmektedir. Bu projelerde akademisyenlerin aldıkları ücretler her hangi bir kurum, döner sermaye dolayımına girmiyor. Bu yüzden de akademisyenler döner sermaye üzerinden yapmaktansa TTO üzerinden bu projeleri yapmayı tercih ediyorlar. TTO'ların en önemli işlevi üniversite ve bütçesini aradan çıkarıp sanayi ve akademisyeni doğrudan yan yana getirmek ve ortada dönen parayı üniversite bütçesinin dışında tutmaktır. Aslında TTO, üniversite birimlerinin giremeyeceği düzeyde piyasayla ilişkiye girmektedir:

Döner sermaye sıkıntılı bir kurum. Döner sermaye dediğiniz kurum bir gişe, orada bir muhatap yok. Parayı yatırılıyorsunuz sadece; bitti. Öbür firma yarın bir şey olduğu zaman kimi muhatap alacak? Onun için TTO diyor ki siz beni muhatap alın. Yani taahhütler yerine getirilmediği zaman TTO var diyor firmalara. Siz hoca ile muhatap olmuyorsunuz. İşinizi o çözecek ama çözülmediği takdirde taahhütlerin arkasında ben varım. Kurumsal bir şey kazanıyor hoca (SAÜ, Müh. Fak./Teknokentte şirket sahibi, doç.).

TTO'lar ayrıca fikri mülkiyet haklarının korunması, pazarlanması, satılması, fikri mülkiyetin satışından elde edilen gelirlerin yönetilmesi konularında faaliyetler yürütmektedir. Patenti alınan ürünlerin ticari değerini belirleyerek satış ve devrini yapmaktadır.

2.1.3.3. Yükseköğretimde Finansmanın Değişen Yüzü

Hizmetlerin yürütülmesinde kamu kaynaklarının kısılması gerekliliği on yıllardır en önemli söylemlerden birisidir. Bunun üniversitelerde görünümü son dönemde finansmanın çeşitlendirilmesidir. Bu süreçte kamu kaynağının kısılması söylene de aslında değişen şey sadece kamu kaynağının aktığı kanallar ve bu kaynakların yönüdür. TÜBİTAK, KOSGEP, Kalkınma Ajansları, Kalkınma Bakanlığı, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın ve AB fonlarının AB 7. Çerçeve Programı, Eura Star, Leonardo, Florasen 2020 gibi proje kalemleriyle şirketlere ve proje bazlı üniversite-sanayi işbirliklerine çok yüksek miktarda hibe aktarılmaktadır.

TÜBİTAK'ın birkaç proje programından bahsetmek konuyu biraz daha açıklığa kavuşturacaktır. Örneğin “1511 Öncelikli Alanlar Araştırma Geliştirme ve Yenilik Projeleri Destekleme Programı,” “1005 Ulusal Yeni Fikirler ve Ürünler Araştırma Destek Programı” ve 1001, 1002 gibi daha birçok programla TÜBİTAK, araştırma projelerine, firmalara hibe aktarmaktadır. Bunların dışında TÜBİTAK, “1505-Üniversite-Sanayi İşbirliği Destek Programı” ile desteklediği üniversite ve

sanayi ortak projelerinde proje bütçesinin %75'inikarşılammaktadır.⁶⁰ Kalan tutar ise şirket tarafından karşılanmaktadır. Destek miktarı bir milyona kadar çıkabilmektedir. Görüştüğümüz akademisyenler de bu şekilde yaptıkları projelerden bahsetmiştir. Bir akademisyen yaptığı değerlendirmede hem finansmanın değişen yüzüne hem de akademisyenin buradaki rolüne dikkat çekmiştir:

Burada çok ciddi paralar dönüyor; mesela 10 milyon TL'lik bütçeler var. Bir proje yapıyor hoca; o proje kapsamında 4 tane doktora öğrencisi istihdam ediyor, bunlar hem 4 tane tez çıkarıyorlar ortaya hem de atıyorum Aselsan'a, Arçelik'e ürün çıkartıyorlar. Sıkıntı da şurada projenin %25'ini firma karşılarken %75'ini kamu karşılıyor, devlet karşılıyor yani... Yeni şirket kurulmuş ya da şirket büyümeye gidiyor; işte belli alanda cihazlara ihtiyacı oluyor. O alanda proje yazıyor, doğrudan kamu kaynağı ile cihaz alıyor ve devam ediyor işine. Böyle bir yapı var. Bu yapının en büyük taşıyıcısı da akademisyen (ODTÜ, idari ar. gör).

Teknokent bünyesindeki şirketlerde ya da TTO aracılığıyla akademisyenler, firmalara böyle programlar hakkında bilgi verip, projeler hazırlıyor. Akademisyen bir anlamda firmalara nereden, nasıl hibe alabilecekleri yönünde danışmanlık yapıyor ve işi proje haline getiriyor.

TÜBİTAK, "1513 Teknoloji Transfer Ofisleri Destekleme Programıyla" Türkiye'de ilk 20 üniversitenin TTO projesine çok büyük destek veriyor. Yıllık bir milyon liradan 10 yıl boyunca, toplamda 10 milyon lira destek veriyor. Örneğin buna başvurmuş olan Sakarya Üniversitesi eğer TÜBİTAK'tan destek alırsa bu destekleri tanıtım faaliyetleri, fuarlar, Ar-Ge proje pazarları, çeşitli personel istihdamı, kırtasiye, araç kiralama gibi kalemlerde kullanacağını söylüyor. Yani şirketlerin reklamları vs TÜBİTAK'tan gelen hibelerle karşılanmaktadır.

⁶⁰ Şirket KOBİ ise %75'ini, büyük ölçekli ise %60'ını karşılamaktadır.

Finansmanın değişen yüzüne örnek vermek için Teknokentlerin kuruluşundaki finansmana bakabiliriz. Arazi temini, alt yapı ve bina inşasıyla ilgili giderlerin yönetici şirketlerce karşılanamayan kısmı Bakanlıkça karşılanabiliyor. Yönetici şirketçe yrtlen kulua programları, TTO hizmetleri ve teknoloji işbirliği programlarının maliyetleri Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığınca tahsis edilen ödeneklerden karşılanmaktadır.

Teknokentlerdeki yönetici şirket ve diğer şirketlere birçok vergi muafiyeti getirilmiştir. Yönetici şirket ilgili işlemlerde her türlü vergi, resim ve harçtan muaftır ayrıca şirketler ilk 5 yıl gelir ve kurumlar vergisinden muaf tutulmuştur. Bunun yanında şirketlerde çalışan araştırmacı, yazılımcı ve AR-GE personelinin bu görevleriyle ilgili cretleri Teknokentlerin kuruluş tarihinden itibaren on yıl süreyle her türlü vergiden muaftır. Bir taraftan da Teknokentte akademisyenlerin kurdukları şirketler TBTAK'tan destek alabiliyor ancak bunların çoğu geri kapanıyor:

TBTAK'ın destekleyerek kurdurduğu her 10 şirketten 9'u kapanıyor 1-2 yılda... Bir proje yapıyorlar; proje bir yere gitmiyor, müşterisi olmuyor. şirketi yaşatmak için muhakkak dışardan para ve projeye ihtiyaın var. Para ve projen yoksa (ODTÜ, Müh. Fak./Teknokentte şirket sahibi, yrd. doç.).

Yukarıda KOSGEB ve kamu kurumlarının hibelerine değinmiştik. KOSGEB, AR-GE merkezleri ve projelerine, rekabet öncesi işbirliği projelerine ve tekno girişim sermayesine destek ve teşvik vermektedir.⁶¹Bu proje ve girişimlerde de gelir vergisi muafiyetleri vardır. Bunun dışında çalışacak personelin sigorta priminin

⁶¹ 5746 sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun, RG, 12/3/2008, 26814.

işveren payının yarısını da devlet üstlenmektedir. Yine bu projelere merkezi yönetim kamu idareleri 100.000'e kadar hibe vermektedir.

AB Çerçeve Programı'yla 2007-2013 arasında Avrupa Birliği (AB) üye ülkeleri, AB aday ülkeleri ve AB'nin işbirliği yaptığı diğer ülkeler, birlikte Avrupa'nın araştırma ve teknoloji geliştirme kapasitesini güçlendirmek, üniversite-sanayi işbirliğini teşvik etmek, araştırma-geliştirme faaliyetlerini desteklemek için özel bir fona hibe aktarmıştır.⁶² Bu, 53.2 milyar euroluk bir fondur. Bu kapsamdaki İşbirliği Özel Programıyla sanayi ve araştırma kuruluşları arasındaki işbirliği ve bazı alanlarda konu güdümlü uluslararası projeler desteklenmektedir. Avrupa Komisyonunun yaptığı tematik alan çağrılarına üniversiteler ve firmalar başvurmaktadır.

Yukarıda bahsettiğimiz tüm bu programlarla proje yoluyla, kamudan firmalara ve proje ekiplerine (akademisyen, üniversite, kişi, firma) büyük miktarda hibeler aktarılmaktadır. Bu da bize kamu finansmanının halen güçlü olduğunu ancak aktarılan birim ve kanalların farklılaştığını göstermektedir. Bu şekilde devlet, doğrudan firmalara, sabit sermayelerini geliştirmek ve genişletmek için finansman sağlamış olmaktadır. Akademisyenler ise doğrudan üniversitelere aktarılan bütçelerle değil, projelere aktarılan kaynaklarla araştırmalarını yürütmektedir. Bu projelerle akademisyenin üreteceği değer daha araştırma öncesinde firmalara aktarılmış olmaktadır.

⁶²AB Çerçeve Programının Türkiye'deki ulusal koordinasyon görevi, TÜBİTAK Uluslararası İşbirliği Dairesi bünyesinde faaliyet gösteren AB Çerçeve Programları Ulusal Koordinasyon Ofisi (UKO) tarafından yürütülmektedir.

2.2. ÖĞRETİM VE ARAŞTIRMA HİZMETİNİN FİYATLANDIRILMASI: HARÇTAN ÖĞRENİM ÜCRETİNE VE PİYASAYA SÜRÜLEN ARAŞTIRMA ÜRÜNLERİNE

Kamu emeğinin üretken emeğe dönüşmesindeki üçüncü uğrak ise hizmetin kapitalist meta olarak satılmasıdır. Bir ürünün meta olabilmesi için kullanım değeri olarak hizmet edeceği başkasına mübadele yoluyla aktarılması zorunludur (Marks, 2011: 34). Refah devleti döneminde de kamu hizmetinin meta olarak dolaşıma girdiğini söyleyebiliriz. Bugün ise kamu hizmeti hem dolaşım alanında; hem de üretim alanında kapitalist meta haline gelmektedir. Tüm tez boyunca ele aldığım aslında kamu hizmetinin üretim alanında metalaşma sürecidir. Bu başlık altında ise kamu hizmetinin dolaşım sürecine, fiyatlandırılmasına eğileceğim.

Bugün kamuda hizmetler piyasa fiyatı üzerinden maliyet+kar şeklinde fiyatlandırılmaktadır. GATS gibi anlaşmalarla bu garanti altına alınmıştır. Hizmetlerin fiyatlandırılması, yükseköğretimde katkı payını aşan öğrenim ücreti adında fiyatlandırma, bu fiyatların piyasa fiyatına yaklaşması, araştırma ürünlerinin fiyatlandırılması emeğin buradaki ürününü artık değer içeren bir metaya çevirmektedir. Aşağıda bunun nasıl olduğunu yükseköğretim hizmeti özelinde ayrıntılı olarak inceleyeceğim.

Yükseköğretimdeki harçlar yeni bir uygulama değildir. 1870, 1874, 1900, 1912, 1919, 1924 Darülfunun düzenlemeleri ve daha sonraki tüm üniversite düzenlemelerde öğrencilerin kayıt ve kayıt yenileme için ve bazen de sınavlar için

harç ödeyecekleri kabul edilmiştir. 1981’de YÖK Kanunu’yla da yükseköğretimin harca tabi olduğu kabul edilmiştir.

İkinci öğretim,⁶³ yaz okulu ve uzaktan öğrenim için öğrencilerden alınan ücrete öğrenim ücreti denir. Bunlar öğrencilerden dönemlik alınmaktadır. Yabancı öğrencilerden her programda öğrenim ücreti alınır. Üniversitelerde normal öğretimlerden alınan ücrete katkı payı denmektedir. Katkı payı öğrenci başına hesaplanan cari hizmet maliyetinin öğrenci tarafından ödenen kısmıdır. Diğer kısmı da devlet tarafından karşılanmaktadır. Normal öğretimde öğrencilerden alınan para ile ikinci öğretim ve uzaktan öğretimde alınan para farklı adlandırılmıştır. Birine katkı payı, diğerine öğrenim ücreti denmiştir. Bu sadece biçimsel bir fark değildir, aradaki fark metanın niteliğini farklılaştırmaktadır.

Katkı payı ve öğrenim ücreti kredi başına hesaplanmaktadır. Bu, 2015 yılına ait bir uygulamadır. Önceden total olarak hesaplanırken artık kredi sayısına göre katkı payı ya da öğrenim ücreti hesaplanmaktadır. Dolayısıyla total olarak yükseköğrenim hizmeti değil tek tek dersler fiyatlandırılmış olmaktadır.

Yine de derslerin bu fiyatlandırılması en azından normal öğretim programları için piyasa fiyatına tam yaklaşmamaktadır. Hizmet maliyeti programların özelliklerine göre YÖK tarafından hesaplanmaktadır (Bakanlar Kurulunca belirlenir). Hizmet maliyeti ve öğrenim ücretlerinin bir kısmını devlet karşılamaktadır. Buna yasayla sınırlama getirilmiştir. Harçlarda devletçe karşılanan kısım cari hizmet maliyetinin yarısından az olamaz; ikinci öğretimde alınacak öğrenim ücreti de öğrenci cari hizmet maliyetinin yarısından az olamaz (2547/46).

⁶³ 1992’de 3843 sayılı yasa ile ikinci öğretimlerin açılması kararlaştırılmıştır.

Yukarıda örgün öğretimdeki fiyat sınırlandırmalarının uzaktan eğitim ve sürekli eğitim gibi yeni öğrenim biçimlerinde (akademisyen için yeni iş biçimlerinde) aşıldığını görüyoruz. Uzaktan eğitimle bir dersin her bir parçası ayrı kayıt altına alınmakta ve ücretlendirilmektedir. Derslerin kayıt altına alınması uzaktan eğitim dışında başka mekanizmalarla da teşvik edilmektedir. Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulunun 24. toplantısında (2012), lisans düzeyinde dijital ders içeriklerinin geliştirilmesinin teşvik edilmesi ve herkesin erişimine sunulması karara bağlanmıştır. TÜBİTAK, öğretim elemanlarına bu içerikler için telif hakkı ödemektedir.

SEM, üniversitelerde en fazla kazanç getiren kurumlardan biridir. SEM yöneticisi her hangi bir projeye girerken, her hangi bir hizmet üretip sunarken kazancını düşündüklerini şöyle ifade etmektedir:

SAÜSEM Tıptaki amacımız şuydu: Bizim bir kalp cerrahı hoca var; çok meşhur birisi. Konuşuyorduk bir ara; ben İngiltere’de şey görmüştüm; hocalar canlı yayından bir yere bağlanıyorlar; oradan ameliyatı canlı seyreliyorlar parayla. Bizim dekanla konuştum. İzin alacaksın, koyacaksın oraya kamerayı. Uganda’daki, Almanya’daki adam girecek Ramazan Hoca’nın ameliyat saati haber verilecek. Ben de oradan para kazanacağım (SAÜ, SEM Müdürü, doç.).

Yükseköğretimin fiyatlandırılmasının değiştiği öğelerden birisi de açılan uluslararası ortak programlardır. Türkiye’deki yükseköğretim kurumları yurt dışındaki kapsama dâhil yükseköğretim kurumlarıyla birlikte yürütmek üzere ön lisans, lisans, yüksek lisans veya doktora düzeyinde ortak programlar açabiliyorlar.⁶⁴ Bu programların sayısı sürekli artmaktadır. 2012-2013 öğretim yılı itibariyle 11 kamu üniversitesinde 29 uluslararası ortak lisans program vardır ve bu programlara

⁶⁴ R.G. 26390/28.12.2006

2012-2013'te 870 yeni öğrenci kayıt yaptırmıştır (Aslan, 2015: 30). Ortak programlarda eğitim ücrete tabidir. Yurtiçinde de üniversiteler arasında protokollerle ortak programlar açılabilir. Sakarya Üniversitesi SEM Müdürü İngiltere, Afrika ve Balkan üniversiteleriyle birlikte açtıkları programları şöyle anlatmıştır:

Önümüzdeki hafta Uganda'ya gidiyoruz. Üniversite, Uganda, Milli Eğitim Bakanlığı ile protokol imzalanacak. Uganda'daki üniversiteleri bizim projeye alacağız. Şirketler konuşuyor, temas halindeler, çalışıyorlar... Aracılar var, simsarlar var, bu işi yapan insanlar var. Afrika özelinde de yapılıyor bu iş... Nijerya'dan öğrenci bulmaya gidiyorlar... Öğrenciler son sene gelip Sakarya'da okurlarsa bunlara İngiliz diploması vereceğiz... İngiltere öğrenci başına 1000 pound para alıyor... Bir sürü öğrenci kahrını ben çekiyorum. O hiç görmüyor bile; sadece diplomasını gönderiyor... Öğrenci son sene isterse İngiltere'ye gider. Bizde 5000 pound, oraya giderse 8000 pound verir... Öğrenci biri burada okuyabilir, ikiyi, üçü de tekrar burada okuyabilir. 1'i, 2'yi burada, 3'ü orada okuyabilir. Öğrenciye kalmış bir şey bu. Mesela burada okudu..... diploması alacak... SAUSEM olarak akredite olduk. Buradaki hocalar onlardan eğitim gördüler... Akreditasyon sürecinde kütüphanelerin büyüklüğünden, internet alt yapısına kadar, öğrenci barınaklarından yemekhaneye kadar bakıyorlar... Benim amacım Uganda'ya program satmak. En az 1000 kişi gelse 4 milyon pound yapar....10 gün sonra 65- 70 tane inşaat teknikeri geldi. 12.500 lira para alıyoruz. Çok güzel bir şey gibi geliyor ama 1-1.5 milyon para masanın üzerinde. Korktuğum şu: biliyorum ki hiçbir tanesi İngiltere'ye gidemeyecek. İngilizceleri yetmez kardeşim. Kolay mı IELTS'den 60 almak? TOEFL' dan 70 istiyor. Geçen hafta Üsküp'e gittim. Eğer İngilizcen yeterli ise İngiltere'ye gideceksin. Yeterli değilse Makedonya Üniversitesi'ne gideceksin. Çünkü Balkanlar Türkçe... Ben sadece Makedonya Üniversitesinin taşeronuyum. Kayıtları onlar adına yapacağım. Onlar adına eğitim yapacağım; yani müfredatı uygulayacağım. Ben Balkan Üniversitesinin derslerini okutacağım zaten... Binamı kiraya vermişim o kadar; biz hiçbir şeye karışmıyoruz (SAÜ, UZEM Müdürü, yrd. doç.).

Görüldüğü gibi aslında erken kapitalist ülkelerdeki üniversitelerin diplomasının fiyatlandırıldığını ve bu programlarla satıldığını görmekteyiz: İngiltere'deki bazı üniversiteler Türkiye gibi geç kapitalist ülkelerdeki bazı üniversitelerden hizmet satın almaktadır. Bir anlamda Türkiye'deki üniversiteler bu programlarla o üniversitelerin taşeronluğunu üstlenmiş oluyor.

Yukarıda öğretim hizmetinin fiyatlandırılma sürecine değindikten sonra akademisyenin araştırma ürünlerinin piyasaya sürülmesine değineceğim. TTO ve Teknokent altında yapılan, SANTEZ ve yukarıda bahsedilen birçok proje programıyla akademisyen ve lisansüstü öğrencilerinin ürünleri piyasaya sürülmektedir. Bu ürünlerin piyasadaki herhangi bir ürün gibi dolaşıma sokulduğunu aşağıda TTO Müdürü'nün reklamla ilgili sözlerinden anlayabiliriz.

Gerek Teknokent gerek TTO'nun web sayfasında satışa hazır teknolojiler diye bölümler açıyoruz; Dolayısı ile burada patenti alınmış, fikri sanayi mülkiyet hakları koruma altına alınmış ürün ya da fikirlerin ya da süreçlerin satışa hazır olduğunu söylüyoruz. Bunlarla ilgili tüm paydaşlarımızla yoğun bir tanıtım programı yürütüyoruz. Web sitelerinde, bil boardlarda tanıtımlarını yapıyoruz. Firmalarımızı tanıtıyoruz. Onun dışında sanayicileri ve buluş sahiplerini bir araya getirdiğimiz etkinlikler düzenliyoruz. İşte proje pazarları dediğimiz türden çalışmalar yapıyoruz. Burada büyük bir otelde resepsiyon tarzında yaklaşık 25 civarında patentin sunumunu yaptık... Ege Üniversitesi patent pazarı yaptı. Biz patentlerimizi gönderdik, orada da sergiledik. Bütün ülkede nerede böyle bir etkinlik varsa patentlerimizi götürüp insanlarla tanıştıırıyoruz. Yine Türkiye İnovasyon Haftası, AR-GE zirvesi oldu. Oralarda da stantlar alıp bu ürünlerin tanıtımlarını yaptık(SAÜ, Teknokent Müdürü, prof.).

TTO müdürü zaten bu kurumlarda amacın para kazanmak olduğunu söylüyor:

Amaç üretilen bilginin paraya dönüşmesi ve en zor kritik nokta ticarileştirme dediğimiz husus... Üniversitede üretilen bu bilgi ticari bir ürün ve nihayetinde paraya dönüştürülecek bir süreç düşünün; yani devlet de tıpkı diğer kişiler gibi yaptığı işten para kazanmak ister(SAÜ, Teknokent Müdürü, prof.).

Sakarya Teknokent Müdürü TTO ve Teknokentin en önemli işlevi olarak şunu söyler: “Bu bana bilgidan para kazanmayı öğretti.”

Ortaya çıkan patentli ürünlerin piyasaya sürülmesi dışında üniversite sanayi işbirliği çerçevesindeki projelerde akademisyenin yaptığı her iş (danışmanlık, araştırma vs.) fiyatlandırılabilir metalara dönüşmüştür.

Bunlar dışında devlet üniversitelerinin kurdukları vakıflar ve şube üniversitelerine bakılabilir. Özellikle de gelişmiş üniversiteler vakıflar aracılığıyla piyasaya açılmaktadır (Aslan, 2015: 29). İncelediğimiz dört üniversitenin de vakıf özel okulları vardır. Şube üniversiteleri de ticarileşmenin önemli bir boyutu. ODTÜ, İstanbul Teknik ve Çukurova Üniversitelerinin KKTC’de şubeleri vardır. Bunun ilk örneği ODTÜ’dür. ODTÜ 2000 yılında KKTC’de şube üniversite açmıştır. Şube üniversitesinin öğretim üyeleri kampüsten görevlendirmektedir (s. 31-32). Şube üniversiteleriyle devlet üniversiteleri, isimlerini ve akademik kadrosunu pazarlamaktadır (s. 45).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAMU EMEĞİNİN ÜRETİM ARACIYLA İLİŞKİSİ

Kamu hizmetinin üretim sürecinde hizmetin görüldüğü bina, hizmetin yürütüldüğü araç gereçler; örneğin sağlık hizmetinde hastane binası, sağlık malzemeleri, makineler, aletler; eğitim hizmetinde okul, sıralar, laboratuvarlar, malzemeler üretim aracıdır. Refah devleti döneminde bunların tümünün mülkiyeti devlete aittir.⁶⁵ Bu, emek sürecinin niteliğini ve emek sürecindeki diğer öğelerin niteliğini ve aralarındaki ilişkiyi etkiler. Burada şunu sorabiliriz: Üretim aracının mülkiyetinin devlette olması kamu emeğinin üretim aracıyla ilişkisi açısından ne anlam ifade eder? Üretim aracı mülkiyetinin özelde değil de devlette olması üretim aracı mülkiyetinin emeğe ait olması demek değildir; ancak özelde olduğundan daha farklıdır. Kapitalist üretim sürecinde üretim araçları sermaye sahibinin satın almış olduğu metalar olarak kendi mülkiyetindedir ve üretim araçları sermayeye dönüşmüştür (Marks, 2011: 749). Refah devleti döneminde kamu hizmetindeki üretim araçları devletin mülkiyetindedir ve henüz sermaye niteliği taşımaz. Zamanla devletin mülkiyetindeki üretim araçları devlet mülkiyetinden kopmakta ve özelleştirilmektedir. Özelleştirme dışında üretim araçları devlet mülkiyetinde kalmaya devam etse de sermayeye dönüşebilmektedir.

Kapitalizmi tanımlayan ölçüt üretim aracı mülkiyetinin özelde toplanması ve emeğin yani üreticinin kendi geçimi için ihtiyaç duyduğu üretim araçlarından koparılmasıdır. Yani emeğin üretim yapmak için ihtiyaç duyduğu mala, üretim aracına ve hatta üretim bilgisine ancak fabrikada, emek gücünü satarak

⁶⁵ Kamu tüzel kişiliğinin kamu hukukuna bağlı, fiilen kamu hizmetine, kamu yararına tahsis edilmiş malları olduğu gibi özel malları da olabilir (Onar, 1966: 679, 689).

ulaşabilmesidir. Burada mülksüzleşme ücretli emeğe dönüşmek ile eş anlı olarak anılmaktadır.

Kamu hizmetlerini ele alırken günümüzde ücretli emek olan kamu emeğinin tekrar mülksüzleşme süreci yaşadığını ileri sürmek mümkün; çünkü memurlar farklı bir mülksüzleşme süreci ile emekçi tabakalara katılmaktadır (Boratav’dan akt. Bozkurt, 1980: 41). Kamu personeli zaten üretim aracına sahip olmayan bir ücretlidir. Geçimi için emek gücünü satmak zorundadır. Kamu personelinin bugünkü mülksüzleşmesi devlet mülkiyetindeki üretim araçlarının sermayeye dönüşmesi ile eş anlıdır; aslında bu sürecin kendisidir. Bu, mülksüzleşmenin ilk boyutudur. İlk boyut kamu hizmeti üretilirken kullanılan üretim araçlarının niteliği ve bunlar üzerindeki mülkiyetle ilişkilidir.

Mlkszleşmenin diğer boyutu ise kamu emeğinin meslek ile ilişkisinde yaşanır. Burada bakacağımız ikinci mülkiyet ilişkisi kamu personelinin modern anlamda meslek ile kurduğu istihdam bağına denk gelen mülkiyet ilişkisidir. Kamu hizmetinde emeğin hizmetle, üretim aracıyla bağını oluşturan şeylerden birisi istihdam biçimidir. Memurlukta kadroya; diğer istihdam biçimlerinde hizmete giriş koşulları ve hizmetten ayrılma şartları aslında personelin üretim aracıyla bağını oluşturur. Bu bağdaki değişiklikler kamu emeğinin mlkszleşmesinin ikinci boyutudur.

Yukarıda kamu hizmetlerindeki üretim araçlarının mülkiyetinden bahsettik. Örneğin sağlık ve eğitim hizmetindeki bina ve araç gereçlerden bahsettik ancak bunların dışında ilk bölümde de bahsettiğimiz gibi bilgi ve bilim de üretim aracı olabilmektedir. Özellikle de yükseköğretim hizmetinde bilim, bilgi en önemli üretim

araçlarındandır. Bunların sahipliği ayrıca değerlendirilmelidir. Bilgi ve bilimin sahibi doğrudan emeğin kendisi olabilmektedir. Yani refah devleti döneminde de bilgi ve bilimin sahibi, kamu emeği ücretli olsa da, devlet değil üreticisinin kendisidir. Üniversiteden örnek vermek gerekirse bir akademisyen ders vermek için ve araştırmalarını yapmak için üniversite çatısı altında olması gerekse de, emek gücünü üniversiteye satmış bir ücretli olsa da araştırmasını yürüteceği ya da derste anlatacağı bilgiler devletin değil; kendisinin mülkiyetindedir. Emeğin bununla ilişkisinin zamanla nasıl değiştiğini aşağıda ele alacağım.

Aşağıda öncelikle kamu emeğinin üretim araçlarıyla arasındaki bağ olarak istihdam ilişkilerini inceleyeceğim. İkinci olarak da kamu hizmetlerindeki üretim aracı (makine, bina, bilgi, bilim, ders, dergi, vb.) mülkiyetini tarihsel olarak ele alacağım. Bu konuyu yükseköğretim hizmeti üzerinden değerlendireceğim. Akademik işin yeni biçimleri ile üretim aracı ilişkilerinin değişmesini ele alacağım.

3.1. KAMU EMEĞİ İLE ÜRETİM ARAÇLARI ARASINDAKİ BAĞ OLARAK İSTİHDAM BİÇİMİ

Aşağıda öncelikle kapitalist toplum öncesi Osmanlı Devleti'nde devlet görevlisinin hizmetle ilişkisini; yani üretim aracıyla ilişkisini ve günümüzde bu ilişkinin nasıl dönüştüğünü ele alacağım. Bu incelemeyi kamu emeğinin mesleğe giriş, meslekte kalma koşulları ve meslekten alınma şartları etrafında yapacağım.

Bunu her başlık altında önce genel olarak kamu emeği; özel olarak da akademik emek üzerinden ele alacağım.

3.1.1. Kamu Hizmeti Üretim Araçlarına Ulaşımın “Padişah Lütü” Olarak Tanımlanmasından “Hak” Olarak Tanımlanmasına

Osmanlı Devleti’nde 13-19. yüzyıl arasında hizmete giriş Padişah’ın ve Divanı Hümayundaki üst düzey görevlilerin takdiri altındaydı. Üst düzey kamu görevlileri padişah tarafından, merkezden belli süreliğine, genelde üç yıllığına(Keskin, 2009: 48);kâtipler ise göreve bir yıllığına atanırlardı⁶⁶ (Findley, 1996: 70). Sahn-ı Semen medresesinden 10 senelik medrese eğitiminin ardından mezun olan danışmendler kazasker defterine kayıt yaptırırlar ve müderris atamaları için beklerler ve bir süre sonra müderrisliğe atanırlardı (Uzunçarşılı, 2014: 55). Yani devlet görevlileri yürütecekleri hizmetin üretim araçlarına padişah oluruyla ulaşabiliyorlardı. İlk bakışta devlet görevlilerinin üretim araçları üzerinde mülkiyet hakları yok gibi görünmektedir. Ancak özellikle babadan oğula geçen bazı hak ve uygulamalarla devlet görevlisinin hizmete giriş ve hizmetle bağının padişah lütfunun ötesine geçtiğini söyleyebiliriz. Aşağıda bunun örneklerini görebiliriz.

Devlet görevlileri mesleğe bir ömür bağlanmazdı ve makamları üzerinde mülkiyet hakları yoktu (Findley, 1996: 87). Aile bağıyla hizmete giriş mümkün değildi. Üst düzey merkez ve taşra görevleri babadan oğula geçmezdi ancak kulların

⁶⁶Üst düzey yöneticilerin yanında çalışanların işe alınmasında, yükselmesinde ve hizmetle ilişkisinin kesilmesinde yönetici yetkilidir. Bu çalışanlar yöneticilere kişisel olarak bağlıdır (Aslan, 2012: 332).

çocukları da zaim, tımar defterdarı, tımar kethüdası, sancakbeyliği gibi görevlere getiriliyordu. 16. yüzyıldan itibaren dirlik sahiplerinin çocuklarına babalarının mevkileri ile aynı düzeyde dirlikler verilmiştir (Keskin, 2009: 56).

Kalemiye sınıfında ilişkiler ümera ve ilmiye sınıfından farklı idi. Her ne kadar makam üzerinde mülkiyet hakkı olmasa da kalemiye sınıfında görev babadan oğula geçerdi. Memur çocukları kalemlere sekiz yaşlarında girerler ve usta çırak ilişkisi içinde işlerini öğrenirlerdi (Aslan, 2012: 331).

15. ve 16. yüzyılda memuriyetlerin satıldığını görüyoruz. Beylerbeyi, sancağına gitmezse yerine mütesellim atardı. Mütesellim onun yerine vergileri toplardı. Yani beylerbeyi, işi üzerinde böyle bir denetime sahipti. Ayrıca kadı da belli köylerde kadının görevini yapmak üzere o bölgenin ileri gelenlerinden bir naip seçip atardı. Kadı o nahiyeden aldığı gelirleri peşin olarak naibe satardı. 16. yüzyılda memuriyetler bu şekilde satılmıştır. 1610'da bu yasaklanmıştır (Keskin, 2009: 105-108).

17. yüzyılda devlet görevlisi çocuklarının babalarından kaynaklı olarak hizmetler üzerinde çeşitli hakları gelişmiştir. 1726'dan sonra taşra görevlerine sadece Enderun'dan gelen kapıkulları değil yöre içindeki eşraftan da kişilerin görevlendirilebileceği kabul edilmiştir (Keskin, 2009: 121). İlmiye sınıfında da ümera sınıfındaki gibi gelişmeler yaşanmıştır. 1563'ten sonra ilmiye mensuplarının çocukları medreselerde eğitim almasalar da müderrislik ve diğer görevlere atanmaya başladılar (Uzunçarşılı, 2014: 58). Medresede eğitim görseler de en alt dereceden değil, sıra beklemeden ortarlardan müderris olarak atanabiliyorlardı (s. 80).

14. ve 16. yüzyıl arasında ümera ve ilmiye sınıfının görevle bağıını oluşturan şey padişah ya da üst düzey devlet görevlisi lütfu iken 17. yüzyılla bu değişmiş ve görevler üzerinde devlet görevlilerinin nerdeyse babadan oğula geçen mülkiyet hakları gelişmiştir. 19. yüzyılla meslekle bağıın kurulma biçimi zamanla değişmiştir. Bu ilişki zamanla kan bağı değil; diploma, sınav ve yurttaşlık dolayısıyla kurulmaya başlamıştır.

1856 Islahat Fermanı ile herkesin din, mezhep, ulus farkı gözetmeksizin kabiliyet ve ehliyetine göre kamu hizmetlerine girmesi hak olarak tanımlanmıştır. Bu daha çok azınlıklar için getirilen bir uygulamaydı.⁶⁷ 1876 Kanuni Esasi’de ise beceri ve yeteneğin işe girmede temel ilke olduğu; liyakata göre atama yapılacağı kabul edilmişti.

Tanzimat öncesinde askeriye, tıbbiye ve mühendislikte işe girmede diploma isteniyordu; sivil bürokraside ise diploma Tanzimat sonrası istenmeye başlamıştır. Ayrıca açılan yeni okullar mesleki hazırlık işlevini üstlenmişti (Findley, 1996: 144). Memuriyete girişte bu okulların diploması aranıyordu.

Bir süre sonra memurluğa girişte sınav uygulanmaya başlamıştır. 1847’ye kadar memur çocukları sınavsız işe giriyordu. Yani aslında memur çocuklarının kan bağından kaynaklanan üretim aracı üzerinde hakkı bir süre daha devam etmiştir. Memur çocuğu olmayanlar ise mezun olduktan sonra ilgili nazırın ya da kalem şefinin huzurunda sınava giriyordu. Sınavlar mülakat şeklindeydi ve sınavlarda en üst yöneticinin takdiri hâkimdi. Bunun yanında üst memurların takdiri ile diplomasız ve sınavsız işe almalar da uygulanıyordu (Aslan, 2012: 346). Bu dönemde

⁶⁷Aslan, bunun kapitalist ülkelerin Osmanlı’da komprador bürokrasi yaratmak istemeleriyle ilgili olduğunu söyler (Aslan, 2012: 345).

memurların sınavlarını kurumların kendileri yapıyor, her kurumda sınavın içeriği ve aranan özellikler, sınavın şekli farklılaşıyordu (Aslan, 2012: 389). Yani memurların üretim aracıyla ilişki kurması ancak üst düzey memurun denetimindeydi. Bu, alt düzey memur ile üst düzey memurun üretim aracı ilişkisinin farklı olduğunu gösterir. İşe girmede ileride merkezi sınav uygulanmıştır. Bu, alt düzey memur ile üst düzey memurun kadroyla ilişkilerini farklı yönde etkilemiştir.

1869’da kurulan Darülfünunda⁶⁸ şakirdane (öğrenci/asistan), şube muallimleri tarafından hazırlanan Osmanlıca, coğrafya, aritmetik, geometri, cebir, felsefe ve mantık derslerinden yapılan sınavla işe alınıyordu (Hatiboğlu, 1998: 27). 1946’ya kadar asistanların kadroları üzerindeki yetki fakültedeki hatta kürsüdeki öğretim üyelerine aitti. 1946’da bu yetkinin bir kısmı fakültelerden alınarak rektöre aktarılmıştır. 1946’da⁶⁹ asistanların kürsü başkanının önerisi, fakülte yönetim kurulunun onayı ve rektörün ataması ile göreve geleceği kararlaştırılmıştır. Öğretim görevlisi ve uzman için de aynı prosedür geçerli idi. 1960’ta yetki, fakültedeki öğretim elemanlarına yayılmak istenmiş; önerme için kürsü başkanının diğer öğretim elemanlarının görüşünü alacağı kararlaştırılmıştır. Bugün bu yetki daha çok rektörlük ve YÖK’te toplanmıştır.

1900’de kurulan Darülfünunda alınacak öğretim üyelerini “muallimin meclisi” seçerdi. Müderrislerin mesleğe girişi üzerindeki karar yetkisinin meslekten kişilerde olduğunu görüyoruz. Yani müderrislerin üretim aracıyla başına karar veren, meslek içindeki daha kıdemli müderrislerdir. 1912 düzenlemesi⁷⁰ 1900’ü⁷¹ devam

⁶⁸ Darülfünun-ı Osmani

⁶⁹ 4936 sayılı Üniversiteler Kanunu.

⁷⁰ Darülfünun Teşkilat-I Esasiye ve İdariyesine Mütcellik Nizamname Layihası

⁷¹ Darülfünun-ı Şahane Nizamnamesi

ettirmiş; müderris ve müderris muavinlerini fakülte meclisinin seçeceği kabul edilmiştir. Müderrisler bu dönemde sınava girmezdi; müderris muavinleri ise Fakülte Meclisince yapılan sınavla alınırdı (Hatiboğlu, 1998: 42). İşe girişte yetki unvan olarak daha üst akademisyende idi. Yani unvanlar arasında üretim aracıyla ilişki anlamında farklılaşma vardı.1919'da⁷² da Darülfünundaki bilim heyetinin hizmete alınma yetkisi Fakülte Profesörler Kurulunda idi. 1912'den farklı olarak Profesör Kurulunun sınav sonucu seçtiği muallim adaylarının Milli Eğitim Bakanlığınca atanması kuralı getirilmiştir (Hatiboğlu, 1998: 57-58). Bu şekilde üst unvandaki müderrisin muallim üzerindeki karar yetkisi kısılmış ve merkezileşmiştir. Bu zamanda müderris olabilmek için bir bilim kurulundan mezun olmak ve Yüksekokul veya Darülfünunda en az beş yıl eğitim hizmetinde çalışmış olmak gerekti. Yani diploma ve tecrübe aranıyordu.

1933 İstanbul Üniversitesinde ise Ordinaryus ve profesörler Fakülte Meclisi tarafından aday gösterilir ve Milli Eğitim Bakanı tarafından atanırdı. Doçentler ise üniversitenin yapacağı sınavla seçilir, atamasını Bakan onaylardı (s. 95). 1946'da doçent olmak için doktor unvanı ve tecrübe gerekiyordu. Doçentlik sınavı Üniversitelerarası Kurulca yapılırdı. Sınavı kazanıp unvanı alan doçenti Fakülte Profesörler Kurulu kararı ile Milli Eğitim Bakanı tayin ederdi. Profesörlerin ve Ordinaryusların tayini ise Fakülte Profesör Kurulunun seçimi Senatonun uygun bulması ve MEB'in teklifiyle müşterek kararla olurdu (s. 146). Gittikçe yükseköğretim hizmeti kadroları üzerindeki yetkilerin merkezileştiğini görüyoruz.

⁷² Darülfünun-ı Osmani Nizamnamesi

1965 sonrasında kamu kurumlarının yapacağı sınav duyurusu, sınav süresi, konuları, sınav kurulu vs. DPD tarafından, merkezi olarak belirlenmiştir. 1999'a geldiğimizde ise memurlar merkezi sınavla işe alınmaya başlamıştır. Aslan, buna rasyonelleşmeyle bürokrasinin gücünün kırılması der (Aslan, 2012: 495). Bu üst düzey yöneticilerin üretim aracı üzerindeki kontrolünü yitirmesidir. Sınavın merkezileşmesi ile üst düzey kamu personelinin alt düzey çalışanların kadrosu üzerinde söz söyleme yetkisi kaldırılmış olur.

1981'e geldiğimizde akademisyenlerin kadro üzerindeki yetkisinin merkezileşmeye devam ettiğini görüyoruz. Kadroların açılması YÖK'ün kararıyla mümkün hale gelmiştir.⁷³ Kadroların ilgili yükseköğretim kurumunun teklifi ve Yükseköğretim Kurulunun uygun görüşü üzerine Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığının görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca serbest bırakılacağı kabul edilmiştir. YÖK'ün kurulmasının ardından yetkilerin YÖK ve rektörlükte toplandığı görülüyor. Yardımcı doçentliğe atanma rektörün yetkisindedir. Fakülte dekanı bu konuda sadece öneri verebilir. Doçentlik ataması da (Üniversitelerarası Kurulun yapacağı sınav sonrası, akademisyen doçentlik unvanını alırsa) rektör tarafından yapılmaktadır. Üç profesör bununla ilgili sadece görüş bildirebilir. Profesör ataması da rektör tarafından yapılmaktadır.

Öğretim üyesi dışındaki öğretim elemanı kadro talepleri ilgili birimin bölüm başkanınca fakültelerde dekanlığa iletilmekte, rektörlükler kendilerine ulaşan kadro taleplerini YÖK'e bildirmekte; YÖK de bu kadrolara kullanma izni vermektedir. Bu şekilde kadroların açılmasındaki yetki tamamıyla olmasa da öğretim üyelerinden YÖK'e kaymış oluyor. Ama kadrolar açıldıktan sonra kadroya kimin alınacağına o

⁷³ 1983 tarihli 78 sayılı Öğretim Elemanları Kadrolarına İlişkin Kararname

bölümlerdeki öğretim üyeleri karar vermektedir. 2006 yılında öğretim üyesi dışındaki öğretim elemanı kadrolarına atamalarda Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından yapılan Akademik Personel ve Lisans Üstü Eğitim Sınavından (ALES) en az 70alma şartı, 2014 yılında da Yabancı Dil Sınavından (YDS) en az 50 alması şartı getirilmesiyle öğretim üyelerinin kadrolar üzerindeki yetkisi zayıflamıştır.⁷⁴ 33/a ve 50/d kadrosundaki araştırma görevlilerinin alımında ALES sınavının payı önce küçük bir yüzdeyle başlamıştır. Bugünse araştırma görevlisi alımlarında, ALES puanının %60'ı ve yabancı dil puanının %40'ı hesaplanarak alınacak kişi sayısının on katı kadar kişiyi sıralamaya sokacak şekilde ön değerlendirme yapılmaktadır. Ardından o kişilere bölüm tarafından yazılı sınav yapılmakta; sınav jürisi, ALES notunun %30'unu, lisans mezuniyet notunun %30'unu, yabancı dil puanının %10'unu ve giriş sınavı notunun %30'unu hesaplayarak ilan edilen kadro sayısı kadar adayı belirlemektedir. Bölümdeki öğretim üyelerinin takdiri ancak % 30'la sınırlı kalmıştır. ÖYP ile öğretim üyelerinin kadrolar üzerindeki yetkisi tamamen ortadan kalkmıştır. Görüştüğüm bir öğretim üyesi bunu şöyle açıklamıştır:

ÖYP öncesinde himmet fazla idi; hoca isterse asistan olarak giriyordun. Şimdi ALES'le filan hocalar insiyatif yitirdi. Elbette hocalar çalışabilecekleri kişileri almak ister ama art niyetlilik engellendi. Elbette akademik hayat memurluk değil. Benle çalışabilecek insan isterim ama bu sefer de tek düze oluyor (Atatürk Üni, Ed. Fak., prof.).

⁷⁴5538 sayılı Bütçe Kanunlarında Yer Alan Bazı Hükümlerin İlgili Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelere Eklenmesi ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, RG, 12.07.2006, 26226

ÖYP ile araştırma görevliliğine girmiş bir araştırma görevlisi ÖYP'yi tercih ediş sebebini şöyle açıklamıştır:

ÖYP'ye başvurdum. Ardahan Üniversitesi geldi. O sırada yine Muğla Üniversitesinde kadro açıldı oraya gidebiliyordum. Fakat şöyle bir şeyden dolayı orayı tercih etmedim. Şimdi, orayı tercih etseydim eğer bir şekilde hocalara bana bir iyilik yaptıkları için, onların sanki boyundurukları altına girecekmişim gibi bir his geldi. Onun için de ÖYP'yi tercih ettim (AÜ, DTCF, arş. gör.).

Diğer taraftan öğretim üyelerinin araştırma görevlilerinin eğitimleri üzerindeki denetim alanı daralmaktadır. ÖYP öncesinde bu alan daha genişti. ÖYP ile öğretim üyeleri eğitim arka planlarını bilmediği araştırma görevlilerini karşılarında buluyor. Araştırma görevlilerinin farklı bir arka plandan yani farklı bir eğitim ve ekolden gelmeleri o fakültenin habitusunda bir çatlama yaratmaktadır. Çoğu akademisyen öğretim elemanı alımının merkezileşmesini geleneğin ve hâkim olan ekollerin yıkılması olarak ifade etmektedir. Bu yüzden köklü fakültelerde öğretim üyeleri araştırma görevlilerini seçme ayrıcalığından vazgeçmek istemiyorlar:

Buradaki hocaların kendi bölümlerine akademisyen alınırken, yetiştirecekleri insanları seçme konusunda söz sahibi olmaları gerekir; çünkü burada bir gelenek var... Gelen adayın mesela koşullara uygundur, kamu yönetimi ve siyaset bölümünden mezundur ama çok farklı bir formasyonu vardır... Yaklaşımlar farklılaşıyor, gelenekler farklılaşıyor... Fakültelerin geleneklerini ve inisiyatiflerini yani kendi kendilerini yapılandırma konusundaki inisiyatiflerini tasfiye etmeye dönük bir eğilim var (AÜ, SBF, yrd. doç.).

Anket çalışmasında seçtiğimiz üniversitelerin kendi içlerinden beslenme düzeyine baktım. Bunun ilk değişkeni öğretim elemanlarının lisans eğitimlerini aldıkları üniversitede çalışıp çalışmadıklarıdır. Yani ne kadar öğretim elemanının lisans eğitimini aldığı üniversitede öğretim elemanı olarak kaldığına baktım ve bunu üniversite ve kadrolara göre karşılaştırdım :

Tablo 13: Çalıştığı üniversite ve lisans eğitimi aldığı üniversite aynı olan öğretim elemanlarının üniversitelerde kadrolara göre dağılımı

	Kadro									Top.
	Prof.	Doç.	Yardımcı Doçent	ÖYP Arş. Gör.	35. Mad. Arş. Gör.	33. Madde Arş. Gör.	50d'li Arş. Gör.	Uzman+ Okutman	Öğr. Gör.	
AÜ	13 86,7 %	6 50,0%	11 73,3%	2 20,0%	2 40,0%	10 83,3%	5 83,3%	1 50,0%	1 33,3 %	51 63,8 %
Toplam	15	12	15	10	5	12	6	2	3	80
ODTÜ	13 81,2 %	9 75,0%	9 81,8%	6 33,3%	2 100,0 %	6 100,0%	25 86,2%		3 100,0%	73 75,3 %
Toplam	16	12	11	18	2	6	29		3	97
SAÜ	0 ,0%	0 ,0%	10 37,0%	1 14,3%	1 50,0%	1 16,7%	5 29,4%	0 ,0%	0 ,0%	18 19,6 %
Toplam	16	13	27	7	2	6	17	2	2	92
Atatürk Üni	16 69,6 %	10 71,4%	11 57,9%	5 71,4%	1 100,0 %	8 61,5%	8 44,4%	3 50,0%	1 33,3 %	63 60,6 %
Toplam	23	14	19	7	1	13	18	6	3	104

Tabloya baktığımızda Ankara Üniversitesi ve ODTÜ'deki profesörlerden çalıştıkları üniversiteden lisans eğitimlerinin almış olanların oranının çok yüksek olduğunu görüyoruz. Yani bu üniversitedeki profesörlerin %86,7'si ve %81,2'si lisans eğitimlerini şuan çalıştıkları üniversiteden almışlardır. 50/d'li araştırma görevlilerinde Ankara Üniversitesi ve ODTÜ'de bu oranın halen çok yüksek

olduğunu görüyoruz. Buradan bugün de bu üniversitelerin kendi içinden beslenmeyi tercih ettiklerini çıkarabiliriz. Beklediğimiz gibi ÖYP’li araştırma görevlileri arasında bu oran çok düşüktür. Yani ÖYP ile alınan araştırma görevlilerinin çoğunun lisans eğitimi başka bir üniversitedendir. Bu karşılaştırmayı sadece üniversiteler arasında yaptık:

Tablo 14:Çalıştığı üniversite ve lisans eğitimi aldığı üniversite aynı olan öğretim elemanlarının üniversitelere göre dağılımı

	Çalışılan Üniversite				Toplam
	Ankara Üniversitesi	ODTÜ	Sakarya Üniversitesi	Atatürk Üniversitesi	
Evet	51 63,8%	73 75,3%	18 19,6%	63 60,6%	205 55,0%
Hayır	29 36,2%	24 24,7%	74 80,4%	41 39,4%	168 45,0%
Toplam	80 100,0%	97 100,0%	92 100,0%	104 100,0%	373 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	66,528 ^a	3	,000

Görüldüğü gibi en çok kendi içinden beslenen üniversite ODTÜ’dür. Sakarya Üniversitesinde bu rakamın düşük olmasının sebebi Sakarya Üniversitesinin 1992’de kurulan yeni bir üniversite olmasıdır.

Akademisyenlik mesleğine lisansı bitirir bitirmez başlayıp başlamadıklarını görmek için akademisyenlere lisans eğitimi ile akademisyenliğe başlama arasında işsiz kalıp kalmadıklarını sorduk:

Tablo 15: Lisans mezuniyeti ile akademisyenliğe başlama süresi arasında işsiz kalanların üniversitelere göre dağılımı

	Çalışılan Üniversite				Toplam	Chi-Square Tests
	Ankara Üniversitesi	ODTÜ	Sakarya Üniversitesi	Atatürk Üniversitesi		Sig
Evet	35 43,8%	24 24,7%	37 40,2%	54 51,9%	150 40,2%	,001
Hayır	45 56,2%	73 75,3%	55 59,8%	50 48,1%	223 59,8%	
Toplam	80	97	92	104	373	

ODTÜ’de işsiz kalanların oranının çok düşük olduğunu görüyoruz. Ayrıca öğretim elemanlarına akademisyenliğe başlamadan önce başka bir işte çalışıp çalışmadıklarını sorduk. ODTÜ’nün %71’i bir önceki değişkeni destekler şekilde başka işte çalışmadığını söyledi:

Tablo 16: Akademisyen olarak çalışmaya başlamadan önce başka bir işte çalışan ve çalışmayanların üniversitelere göre dağılımı

	Çalışılan Üniversite				Toplam	Chi-Square Tests sig:
	Ankara Üniversitesi	ODTÜ	Sakarya Üniversitesi	Atatürk Üniversitesi		
Evet	33 41,2%	28 28,9%	44 47,8%	40 38,5%	145 38,9%	,001
Hayır	47 58,8%	69 71,1%	48 52,2%	64 61,5%	228 61,1%	
Toplam	80	97	92	104	373	

Yukarıdaki sonuçlara bakarak ODTÜ öğretim elamanlarının %71'inin ODTÜ'den mezun olur olmaz ODTÜ'de akademisyenliğe başladıklarını söyleyebiliriz.

ÖYP ile öğretim üyeleri, kadrolar üzerinde denetim haklarını yitirirken 50/d uygulaması ile kadrolar üzerinde tekrar kontrol elde ediyorlar. 50/d'li araştırma görevlilerinin doktoralarını bitirmelerinin ardından 33/a'ya geçirilmeleri ya da yardımcı doçentlik kadrolarını alabilmeleri bölüm başkanı ve diğer öğretim üyelerinin takdirine kalmaktadır; yani araştırma görevlisinin üretim aracı üzerinde yetkiye sahip olan öğretim üyesidir. Kimi öğretim elemanları araştırma görevlilerini şu şekilde tehdit edebilmektedir: “Sizleri buraya aldık, iyi bir performans sergilemezseniz eğer, sizi buradan atarız, işsiz kalırsınız!” (ODTÜ, Eğitim Fak. arş. gör 1).

Yukarıda öğretim üyelerinin kadrolar üzerindeki yetkilerini konuştuk. Öğretim üyeleri sadece asistanların eğitimi değil; bir taraftan da öğrencilerin eğitimleri üzerindeki yetkisini yitirmektedir. Her şeyden önce öğretim elemanı kendi yetiştireceği öğrenciyi seçme yetkisini yitirmiştir. 1960'a kadar fakülteler kendilerine gelen lisans başvurularını kabul ediyordu. Daha sonra başvuruların artmasıyla fakülteler öğrencilerini belli kriterlere göre almaya başladı. 1960'a kadar bu konuda yetkili birim fakültelerken daha sonra üniversiteler yetkili olmuştur. 1974'e kadar üniversiteler öğrencilerine sınav yapmıştır. 1974'te ise Üniversiteler Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÜSYM) kurulmuştur ve üniversiteler kendi öğrencisini seçme özerkliğini yitirmiştir. Üniversitelere öğrenci seçme ve yerleştirme işlemleri, 1981 yılına kadar bu merkez tarafından yürütülmüştür. 1981 yılında da ÜSYM

kurulmuştur. Bundan sonra öğrenciler OSYM'nin yaptığı sınavdan elde ettiği başarıyla üniversitelere girmeye başlamıştır.

Yüksek lisans eğitime girmek için de bugün ALES'ten en az 55 almak gerekmektedir. ALES'in giriş puanındaki payı en az %50 olmak zorundadır. Doktora için de ALES'ten ve dil sınavından en az 55 almak gerekmektedir.⁷⁵

Lisansüstü programa giriş dışında lisansüstü eğitimde öğrencilerin kaç kredi ders alacağı vs. yönetmelikçe⁷⁶ belirlenmiştir. Bir yarıyıl da hangi lisansüstü derslerin açılacağı ve bu derslerin hangi öğretim üyeleri tarafından verileceği, anabilim dalları başkanlarının öğretim üyeleriyle birlikte yapacakları tespitlere dayalı olarak Enstitü Kurulu tarafından belirlenmektedir.⁷⁷ Hangi derslerin açılacağına yine bölüm öğretim üyeleri karar vermektedir ancak yine de öğretim üyelerinin lisansüstü eğitim üzerindeki yetkileri enstitülerin açılışıyla kırılmıştır.

1982'de Yükseköğretim Kanunu ile enstitüler⁷⁸ kurulmuştur. Örneğin Ankara Üniversitesinde 1983'te; ODTÜ'de ve Atatürk Üniversitesinde 1982'de Sosyal Bilimler Enstitüleri kurulmuştur. Bununla akademik eğitim üzerindeki denetim yetkisi başka yöne kaymaktadır. Enstitüler kurulmadan önce bir asistanın lisansüstü eğitimi, hocası tarafından belirleniyordu. Eğitimin öğretim üyesinin kontrolünde geliştiğini köklü bir fakülte olan DTCF'den bir öğretim üyesi şöyle anlatmıştır:

⁷⁵1996 tarihli Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği

⁷⁶ Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği, RG, 20.04.2016, 29690.

⁷⁷ Öğretim Enstitülerinin Teşkilat ve İşleyiş Yönetmeliği (RG: 03.03.1983)

⁷⁸ Enstitü üniversitelerde ve fakültelerde birden fazla benzer ve ilgili bilim dallarında lisansüstü eğitim öğretim, bilimsel araştırma ve uygulama yapan bir yükseköğretim kurumudur.

Yüksek lisans eğitimi hoca tarafından kısmen tesadüf ve hocanın kafasındaki plana göre şekilleniyordu. Yani standart dersler, standart bir program yoktu. Hocanın dizinin dibinde oturarak Arapça'yı, Osmanlıca'yı öğrendim. Hoca bir ders açıyordu; o dersi alıyordum. Fen fakültesine git; matematik bölümünden ders al diyordu. Hatta benimle gelip orada konuşuyordu da, şöyle şöyle bir derse ihtiyacı var bu öğrencimin, diye. Programımı belirliyordu. Ortada enstitü falan yoktu (AÜ, DTCF, prof.).

Öğretim üyelerinin lisansüstü eğitim üzerindeki yetkisi tez yazma sürecinde hala geniştir. Özellikle fen bilimlerinde tez konuları danışmanlar tarafından belirlenmeye devam ediyor. Anket çalışmasında tez konumu kendim belirledim ifadesine öğretim elemanlarının değer vermelerini istedik. Buna 370 öğretim elemanı cevap vermiştir. Bunların ortalaması 3,8027'dir. Bu rakam alanlara göre farklılaşmıştır:

Tablo 17: Akademisyenlerin yüksek lisans tez konularını kendilerinin belirleme düzeyinin alanlara göre dağılımı

Güv: %95	Sayı	Ortalama	Sig
Sosyal Bilimler	145	4,2069	,000
Fen Bilimleri	92	3,2283	
Mühendislik Bilimleri	101	3,6040	
Eğitim Bilimleri	32	4,2500	
Total	370	3,8027	

Yukarıdaki tabloda fen bilimlerindeki akademisyenlerin tez konularının kendilerinin belirlediğine dair uygunluk ortalaması 3,2283'tür. Yani orta derecede uygundur. Bu diğer alanlara göre düşüktür. Yani fen bilimlerindeki yazılan tezlerde danışman öğretim üyelerinin yetki alanı daha geniştir.

Yine de birçok öğretim elemanı, hoca-öğrenci arasındaki ilişkinin geçmişe nazaran daha bağımsız olduğunu belirtiyor. Bunun sebebini bir öğretim elemanı internetle açıklamıştır: “Önceden her şeyi ondan öğrenirdik. Şimdi bilgisayar, internet bağıllığı azalttı” (Atataürk Üni, İİBF, prof.).

Eğitim üzerinde denetim azalsa da yine de tezin bitirilmesi vs. konusunda yetkiye halen hoca sahiptir. Bir araştırma görevlisi öğretim üyelerinin öğrenci üzerindeki yetkisinden kaynaklanan gücünü danışmanının şu sözleri ile anlatıyor: “Sizin artık biter mi bitmez mi- şakayla...“tezi bitmez” şeklinde tutumlarla karşı karşıyayız” (ODTÜ, Eğitim Fak. arş. gör 1).

Yukarıda araştırma görevlileri üzerinden konuyu ele aldık ama bir taraftan başka kadrolar ve unvanlar üzerinde öğretim üyeleri denetim yetkilerini korumaktadırlar. Örneğin yardımcı doçentlik kadrosu bölümün isteğiyle rektörlükçe ilan edilmektedir. Burada kadro üzerindeki yetki kısmen rektörlükte kısmen de bölüm başkanındadır.

Doçentlik sınavı da önemli konulardan bir tanesidir. Doçentlik sınavını üniversiteler arası kurulca belirlenen jüri yapmaktadır. Bu jüri hem eser incelemesi hem de sözlü sınav yapmaktadır. Bir öğretim elemanı bu konuyla ilgili şunları söylemiştir: “Doçentlik sınavı üzerinden akademisyenler çok tehdit ediliyor, hoca daha asistan konumunda olan akademisyene diyor seni hoca yapmam diye” (Atatürk Üni, Ed. Fak., prof.).

Doçentlik unvanı üzerinde de farklı bir denetim görüyoruz. Bu durum akademisyenin iş yerinin sadece kadrosunun bulunduğu fakülte ve üniversite olmadığını, daha soyut bir mesleki alanı kapsadığını gösterir. Doçentlik kadrosu

üzerinde işyeri olarak kabul edilen üniversitedeki profesörlerin değil, ilgili alandaki profesörlerin denetimleri söz konusudur. Doçentlik ve profesörlüğün unvan ve kadrosu farklılaşır. Unvan Üniversitelerarası Kurulca verilirken kadroyu ise rektörlük ilan eder ve atar. Doçentlik kadrosu üzerinde denetim yetkisine sahip olan da üniversite yönetimidir.

Yukarıda üst düzey memur ile alt düzey memurun, araştırma görevlileri ve öğretim üyelerinin, araştırma görevlileri ve üniversite yönetiminin, öğretim üyeleri ve üniversite yönetiminin meslekle bağ olan kadrolar; dolayısıyla da üretim araçları bağı olan kadrolar üzerinde söz söyleme yetkilerinin farklılaştığını ve bu ilişkilerin de zamanla merkez kaç etkisiyle yerleşip merkezileştiğini gördük. Akademik personel özelinden gidersek bu farklılaşma akademik personelin kendi içinde sınıflar arası ya da sınıf içi bir farklılaşma yaratır mı? Weber'in yüz yıl önceki analizinde buna ilişkin tespitler görebiliyoruz. Weber (1993) asistanlarla üniversite başkanlarının sınıfsal konumlarını birbirinden ayırır (s. 132). Birini fabrika sahibi gibi kapitalist diğerini ise proleter olarak adlandırır; ancak sömürenlerin maddi refahı sömürülenlerin maddi yoksunluklarına bağlıdır. Öznelere çıkarları basit anlamda farklı olmayıp uzlaşmazdır. Sömürülenler belirli üretken kaynaklara erişimden dışlanır (Wright, 2014: 40). Kamuda yönetici ile alt çalışanlar arasında böyle bir ilişki yoktur. Türkiye'de rektör ile asistan arasında ya da öğretim üyesi arasında, öğretim üyesi ile araştırma görevlisi arasında böyle bir ilişki yoktur. Aralarındaki farklılaşma daha çok üretim içi ilişkilerdeki sosyal iş bölümüne tekabül eder. Burawoy'un da dediği gibi üretim içi ilişkiler ile üretim ilişkilerini birbirine karıştırmak gerekir (Burawoy, 2015: 90). Ancak yeni iş biçimleriyle bu ilişkiler değişmektedir. Dördüncü bölümde şirket faaliyetlerinden bahsederken bu konuyu ele alacağım.

3.1.2. Sürekli Memurluktan Süreli Personele: Kadro Bağlarından Koparılma

Farklı istihdam biçimleri, kamu hizmetinde üretim aracıyla kurulan ilişkiyi farklılaştırmaktadır. 1965'e kadar Türkiye kamu hizmetlerinde 10 kadar farklı istihdam biçimi gelişmiştir: devlet memuru, belediye memuru, müteferrik müstahdem, geçici hizmetliler, yevmiyeli teknik personel, mukaveleliler, S,N cetvelleri personeli, işçiler. 657 sayılı DMK ile işçi dışındaki çalışanlar düzenleme kapsamına yerleştirilmiş ve şu istihdam biçimleri tanımlanmıştır: Memur, sözleşmeli personel, yevmiyeli personel. Memur dışındakiler istisnai istihdam biçimleridir (Aslan, 2012: 425). 1974 yılında çıkarılan KHK ile de istihdam biçimleri memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçi şeklinde değiştirilmiştir. 1961 Anayasası, asli ve sürekli görevlerin memurlar eliyle yürütüleceğini kabul etmiştir; yani memurluk temel istihdam biçimine dönüşmüştür; 1980'lere gelindiğinde ise istihdam türlerinde tekrar çeşitlenme artmaya başlamıştır.

Aşağıda Osmanlı Devleti'nden bu yana zamanla memur ile hizmetin nasıl kaynaştığını ve daha sonra bunun nasıl dağıldığını ele alacağım.

Osmanlı Devleti'nde 13-18. yüzyılda üst düzey görevlilerin yükselmesi ve görevinden alınmasında padişah yetkilidir. Devlet görevlilerinin güvenceye bağlanması zamanla gelişmiştir. 1838'de memurların görevine yalnızca idari kararlar son verilemeyeceği kabul edilmiştir (Aslan, 2012: 338); ayrıca 1838 öncesinde memurların atamaları her yıl yenilenir; yenilenmeyenlerin görevine son verilmiş kabul edilirdi. 1838'de atamaların her yıl yenilenmesi kaldırılmıştır. Herhangi bir değişiklik olmadığı müddetçe memurun görevine devam edeceği kabul edilmiş; yani

sürekli memurluk yönünde adım atılmıştır.1881 Memurini Mülkiyye Terakki ve Tekaüd Kararnamesi ile memurun hizmetle ilişkisinin kesilme durumları daha ayrıntılı düzenlenmiştir (Aslan, 2012: 534). Yukarıda bahsettiğimiz tüm bu düzenlemelere rağmen yine de 1909'da İttihat ve Terakki tarafından memur tasfiyesi yapılmıştır. Bu memurların üretim aracıyla ilişkisinin çok korumasız olduğunu gösterir.

1965'e gelene kadar memur ile hizmet ve teşkilat kaynaşmıştır. Bu, kamu hizmetini kuran ve idare eden objektif statünün bir gereğidir (Onar, 1966: 1081). Kadro da memur da hizmetin unsurlarıdır. Kadronun kaldırılması demek hizmetin kaldırılması demektir (s. 1076); ayrıca657 sayılı DMK'ye göre memurun kadrosu kaldırılrsa bile memurluk hakları devam eder, memur başka bir kadroya atanır. Bu dönemde kamu personelinin üretim aracı ile ilişkisi daha güvenceli hale gelmiştir ve her hangi bir idari kararla üretim aracından koparılması kolay değildir.

Üst düzey bürokraside memurluk statüsünün erimesi sözleşmeli ya da kadro karşılığı sözleşmeli statüyle; alt düzey bürokraside ise taşeronlaşma ve geçici işçilik (belediyelerde) aracılığıyla olmuştur (Aslan, 2012: 481). Düzenleyici kurumlarda memurluk tasfiye edilmiş. Sözleşmelilik ana istihdam kategorisi haline gelmiştir. Sözleşmeli personel statüsü 1990 sonrasında kurum yasalarıyla kendi içinde çeşitlenmiştir. Sözleşmeli personelin hizmetle bağı çok zayıftır; örneğin 4924'e göre çalışanlar 1 yıllığına sözleşme imzalarlar. Bu personelin sözleşmesi idare tarafından norm pozisyon sayısında değişiklik olması, personelin çalıştığı birimin kapatılması, birimde sözleşmeli personel istihdamından vazgeçilmesi durumunda feshedebilir.

1981 YÖK Kanunu ile üniversitelere farklı istihdam biçimleri gelmiştir. 1981 öncesinde tek bir asistanlık kadrosu varken bu, YÖK Kanunu ile araştırma görevlisi kadrosu olarak değiştirilmiş; bu araştırma görevlisi kadrosu kendi içinde çeşitlenmiş ve güvencesizleşmiştir. Her şeyden önce asistanlar kadrolu iken araştırma görevlileri sözleşmeli hale gelmiştir. Bu dönemde araştırma görevlisi dışında yardımcı doçentlik gibi güvencesiz bir kadro yaratılmıştır. Yardımcı doçentler iki ya da üç yıl için atanırlar ve bu süre sonunda görev kendiliğinden son bulur. 1981’de doçent ve profesör dışında (Tıp ve diş hekimliği fakülteleri sözleşmeli olarak profesör ve doçent istihdam edebiliyor.⁷⁹) tüm akademik personel sözleşmeli hale getirilmiştir. Öğretim üyelerinin kadroları ile halen sıkı bağları vardır. Akademisyenler üzerindeki yaptırımları konuştuğumuz bir yönetici şunları söylemiştir:

Kamu üniversitesiyiz, yaptırım pek anlamlı olmuyor. Uygulayamıyorsunuz nihayetinde; ne yapacaksınız? Öğretim üyesini dışarı mı atacaksınız? Atamazsınız ki. Programı mı kapatacaksınız? Kapatamazsınız. Öğrenci mi almayacaksınız? Alacaksınız (SAÜ, Fen Bil. Ens. Müdürü, prof.).

Son zamanlarda doçent ve profesörlerin de sözleşmeli hale getirilmesi gündemde. Akgeyik hazırladığı raporda, sistemin hem yukarı doğru hem de aşağı doğru; performansa bağlı olarak esnek bir yapıya sahip olması gerektiğini; bunun için korumalı istihdam modelinden vaz geçilmesi gerektiğini söylüyor (Akgeyik, 2013: 55-56). Saha çalışmam sırasında birçok öğretim görevlisinden özellikle de yönetici pozisyonundaki öğretim elemanlarından aynı şeyi duydum:

⁷⁹Bunların sayısı, ilgili tıp ve diş hekimliği fakültelerinde devamlı statüde çalışan öğretim üyesi sayısının yüzde 5’inden fazla olamaz. 1/3/2006 tarihinden sonra kurulan üniversiteler, bu oranlara tabi olmaksızın beş kişiye kadar sözleşmeli öğretim üyesi istihdam edebilir.

Bırakın 50/d yi bir doçent ve profesörün de daimi statüde olmaması; sözleşmeli olması lazım. Bir öğretim üyesi belli kriterleri sağlamıyorsa, ne diyelim her yıl ortalama bir yayın çıkarmayabilir ama 5 yılın ortalamasında 5 tane yayın olmalı. Bir proje diyelim mesela 5 yıl içinde 1 proje; bunu sağlayamıyorsa bu öğretim üyesinin verimliliği, etkinliği tartışılır ve bu kurumda kalmasının da bir gerekçesi yoktur. O öğretim üyesine bence ekstra para ödenmesin. O işi sağlayan başkası buraya daha fazla katkı sağlayacaksa, çevrede, civarda varsa, arz talep meselesi bu, var olabileceğini düşündüğünüz bir ortamda niye biz daha düşük kalitesine razı olalım ki? (SAÜ, Fen Bil. Ens. Müdürü, prof.)

Bu yönde tartışmalar olsa da öğretim üyeleri henüz sözleşmeli hale getirilmemiştir ancak profesör ve doçent dışındaki öğretim elemanları belli bir süreliğine atanmaktadır ve sürenin sonunda sözleşme yenilenmediği takdirde bu öğretim elemanlarının kadroyla ilişkileri kesileceği kabul edilmiştir. Aslında üniversitelerde güvencesizlik çok da yeni değildir. Üniversiteler üzerinde devletin müdahale alanı geniştir. Tarih boyunca birçok tasfiye yapılmıştır.⁸⁰ Tasfiye dönemlerinde öğretim üyelerinin de çıkarılmasına rağmen üniversitelerdeki en dış çemberde yer alan araştırma görevlileridir.

Araştırma görevlilerinin güvencesizleşmesindeki önemli kadrolardan birisi 2547'nin 50. maddesinde (50/d) düzenlenen istihdam biçimidir. Bu araştırma görevlileri lisansüstü eğitimleri boyunca enstitülerde araştırma görevliliği kadrolarına birer yıllığına atanırlar. Bu akademisyenler mali haklar açısından 33/a'ya göre

⁸⁰ 1912'de ilk tasfiye yapılmıştır. Fakülteler birleştirilirken 120-130 muallim açıkta kalmıştır (Hatiboğlu, 2014: 50). 1933'te 157 öğretim elemanı tenkisata uğramıştır (s. 103). 1946'da da DTCF'de başlayan olaylardan sonra birçok öğretim üyesi tasfiye edilmiştir. 1956'da ise 6435 sayılı kanunla bakana öğretim üyelerini bakanlık emrine alma yetkisi verilmiştir (Timur, 2000: 249-250). 1960'ta meslekten çıkarma mahkeme kararına bağlanmıştır ancak yine de 114 sayılı yasa ile 147 öğretim üyesinin işine son verilmiştir. En son da 1983'te 71 akademisyen üniversiteden uzaklaştırılmıştır. Her ne kadar Anayasanın 130. maddesi akademisyenlerin başka kurumlarca görevinden alınamayacağını garanti altına alsada bu, akademisyenlerin toplu halde görevden uzaklaştırılmasına engel olamamıştır. Hangi kadro ve ünvanda olursa olsun akademisyenler görevden çıkarılmıştır.

istihdam edilen araştırma görevlileri ile aynı hükümlere tabidirler ancak bunların lisansüstü eğitimlerini bitirmeleri durumunda kadro ile ilişkileri kendiliğinden kesilmektedir.⁸¹ Bunların 2547 sayılı kanunun 33. maddesine göre öğretim yardımcısı olarak yeniden atanmaları mümkündür. Atanmayanlardan doktoraları biten araştırma görevlilerinin sözleşmeleri feshedilmektedir. 50/d uygulamasında ara formül bulmak için doktoralarını bitiren araştırma görevlilerini geçici öğretim üyesi ya da öğretim görevlisi statüsünde istihdam etmeye devam eden üniversiteler vardır.

Özellikle yönetici pozisyonundaki akademisyenler 50/d kadrosunun burslu öğrenci demek olduğunu, öğrencilerin doktoralarını yaparken burs aldıklarını kabul ediyorlar. Sakarya Üniversitesinde görüştüğüm bir yönetici akademisyen bu konuyla ilgili şunları söyledi:

Kişileri beklenti içerisine sokmamak lazım. 50/d kesinlikle bir geçici kadro... 50/D bir akademik kadro için kişinin bir fırsatı yakalaması, o fırsat kapsamında eğitim-öğretimi tamamlayacak miktarda burs almasına imkân sağlayacak bir kadro. Bu eğitim-öğretimi tamamladığı programda kadro alacak diye bir kaide yok (SAÜ, Fen Bil. Ens. Müdürü, prof.).

Yönetici akademisyenler böyle düşünürken 50/d’li araştırma görevlileri farklı deneyimler yaşamışlardır. Görüştüğüm bir öğretim elemanı 50/d ile üniversiteye giren akademisyenlerin bu süreçte neler yaşadıklarını ve akademisyenlerin bu süreç karşısındaki tepkilerini şöyle anlattı:

⁸¹1984 tarihli “Lisansüstü Öğrenim Görenlerden Öğretim Yardımcısı Kadrolarına Atanacakların Hak ve Yükümlülükleri...” adlı yönetmelik 50/d li araştırma görevlilerini düzenlemektedir.

Ben girdiğim zaman 50/D maddesinden girdim; bunun ne olduğunu biliyordum. Fakat o dönemde yeni başlamıştı o uygulama ve buradaki hocaların da söylediği -ya böyle şey olmaz, hani değişecektir, mutlaka ilerleyen süreçte doktora bitiminde bir kadro bulunur. Dolayısıyla şimdilik buna takılma- biçimindeydi... Akademide geçici, güvencesiz çalışma, esnek istihdam denen şeyin adım adım gelmekte olduğunu hocalar göremediler. Ya da bunu ciddiye almadılar... Ne zaman ciddiye aldılar, ilk atılmalar, ilişik kesmeler başladığı, davalar açılmaya başlandığı zaman bunu ciddiye aldılar... Hatta o dönemde şöyle görüşlerde ortaya atıldı. Yani bu görüşlerin Siyasal'da çoğunlukta olduğunu söyleyemem ama vardı; -e canım Amerika'da da böyle artık Avrupa'da da böyle, öyle bir üniversiteye girip, kapağı atıp hayatının sonuna kadar kalmak yok. Bir rekabet süreci işliyor dolayısıyla giren insanlar bunu göze almak durumundalar. Kimse akademisyen olmaya mecbur değil, kimsenin kafasına silah dayamadık- şeklinde anlayışlar bizzat rektör tarafından, biz asistanların 50/d sorununa dönük bir bilgilendirme toplantısı sırasında zikredildi... Güvencesiz çalışma koşullarının yarattığı motivasyon kaybı o kadar büyük ki bir süre sonra bu benim yaptığım işten keyif almamı inanılmaz derecede engelliyor ve o zaman da şeyi düşündüğüm zamanlarda çok oldu. Yani keşke bende akademiye seçmek yerine iş güvencesini dert etmeyeceğim, işten atılma korkusu ile yaşamayacağım bir iş yapsaydım. Neticede bu bir iştir. Hayatını kazanma vesilesidir. Keşke bunu bu kadar idealize etmeseydim gibi düşünceye geldiğim zamanlar çok oldu (AÜ, SBF, yrd. doç.).

Yukarıdaki sözlerden güvencesizliğin akademik mistifikasyonu dağıttığını, akademisyenliğin de diğer işler gibi bir iş olduğunu akademisyenlere düşündürdüğünü görüyoruz.

ÖYP de yeni istihdam biçimleri yaratmıştır. 1983'te öğretim elemanı yetiştirilmesi amacıyla üniversitelerin araştırma görevlisi kadrolarının, araştırma veya doktora çalışmalarını yapmak üzere başka bir üniversiteye görevlendirilebileceği düzenlenmiştir. Daha önce akademisyenler yurtdışına gönderiliyorlardı. Araştırma görevlilerinin yurt dışına gönderilmesinin oluşturduğu yüksek maliyetler nedeniyle Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) hayata geçirilmiştir. Program, 2002 yılında ilk olarak Orta Doğu Teknik Üniversitesinde

başlatılmıştır.⁸² Daha sonra, Hacettepe, Ankara, Ege, Gazi, Boğaziçi ve İstanbul Teknik Üniversitelerinde yürütülmüştür. Bu program günümüze kadar sürekli değişiklik yaşamıştır. Bugün ÖYP ile alınan araştırma görevlileri YÖK tarafından ALES, Yabancı Dil Sınavı (YDS) sınavı ve lisans diploma notunun ortalamaları alınarak hesaplanan puana göre atanmaktadırlar. Bu araştırma görevlilerinin koşulları sürekli yönetmeliklerle değişmektedir. Bunlar aslında 33. maddeye göre atanmakta; ancak lisansüstü eğitim programı eğer atandıkları üniversitelerde yoksa lisansüstü eğitimi olan üniversitelere 35. maddeyle görevlendirilmektedirler. Öncesinde yeni kurulan ve lisansüstü programları olmayan bölümlere ÖYP ile araştırma görevlileri alınıyordu ancak şimdi lisansüstü eğitim programları olan bölümlere de ÖYP ile araştırma görevlisi atanmaktadır. Her ne kadar bu bir öğretim üyesi yetiştirme programı olsa ve alınan öğretim elemanı 33/a'ya göre istihdam edilse de işe alınma ve işten çıkarılma koşulları açısından farklılaşmaktadır. Örneğin dil puanı 65'in altında olan ÖYP asistanları dil eğitimi için başka bir üniversite ya da yurt dışına gönderilmektedirler. Bu eğitim sonunda dil puanını yükseltmeyenlerin kadroları ile ilişkileri kesilmektedir; ya da YÖK tarafından belirlenen lisansüstü eğitim programlarından birine başlanamaları durumunda kadroları ile ilişkileri kesilmektedir.⁸³ Bu koşullar diğer araştırma görevlilerinde yoktur.

⁸²Bu süreçte ÖYP'li araştırma görevlileri ODTÜ'nün yürüttüğü bilimsel sınava giriyor, bu sınavdan geçmesi durumunda yeni kurulan üniversitelere atanıyorlar ve ODTÜ'de lisansüstü eğitimlerini alıyorlardı. Yasin Aktay buna taşranın taşralaştırılması der. Buna göre taşra üniversitelerinin alınacak öğretim elemanlarına o üniversitenin öğretim üyelerinin değil de ODTÜ öğretim üyelerinin karar vermesi taşranın taşralaştırılmasıdır. Ayrıca yeni üniversitelerde yüksek lisans ve doktora programlarının YÖK politikası ile sınırlandırılması bu üniversitelerde lisansüstü eğitimlerin açılmamasına yani buradaki öğretim üyelerinin yalnızca lisans öğrencilerine ders vermelerine yol açmakta, bu da bir kez daha taşranın taşralaştırılmasına yol açmaktadır (Aktay, 2003: 109).

⁸³

Önemli konulardan birisi de her ne kadar bazı araştırma görevlileri yukarıda bahsedilen, 33/a, 50/d kadrosunda istihdam edilse de bunlardan bazıları görevlendirme ile farklı bir pozisyonda çalışır hale gelmekte ve bunların emek süreçleri farklılaşmaktadır. Örneğin ODTÜ’de birçok araştırma görevlisi “idari araştırma görevlisi” adı altında idari işler yapmak üzere çeşitli birimlerde görevlendirilmektedir. Bu araştırma görevlilerinden birisi yaptıkları işi şöyle anlatmıştır:

Aslında şu anda kendimi akademisyen olarak da görmüyorum yaptığım iş nedeniyle, ama akademisyen olma gibi bir planım da var... Bir yandan idari iş yaparken diğer yandan master ve doktorayı da devam ettirip akademik çalışmalar yapmaya uğraşıyorum diyelim... Kendimden örnek vereyim, ben proje başvuru formunu inceleyen, fotokopi çeken, telefona bakan bir pozisyonda çalışıyorum... Benim kadrom sosyal bilimler enstitüsünde. Görevlendirmeyi x ofisine yapıyorlar... Senato kararına dayandırıyorlar ama bunun senato kararı da yok. Olabildiğince keyfiyetle yapılmış bir kadro tanımı... Rektör yardımcısı benim de katıldığım toplantıda şey demişti “neden sizi alıyoruz sorusuna”, “işte doktora yapan, dil bilen, bilgisayarı iyi kullanan birini ben nereden bulacağım. Bu kadar kalifiye elemanı ben bulamam” hani. Bir de şöyle bir durum var, rektörlükte x biriminde çalışıyoruz ama iş tanımı yok, olabildiğince belirsiz. Ben ilk girdiğimde rektörün özel asistanıyım, her türlü işini yaptım... Ve bu kadar esnek çalışabilecek birini bulamayacaklarını iddia ediyorlar (ODTÜ, idari arş. gör.).

Yukarıda bahsedilen işleri yapan idari araştırma görevlileri hem vasıflı hem de son derece esnek koşullarda kamu hizmeti üretmektedir. Araştırma görevliliğindeki çeşitlenmenin yanında bursiyer öğrencilik (kısmi zamanlı öğrenci çalıştırılması), öğrenci asistanlığı gibi istihdam biçimleri yayılmaktadır. Üniversiteler öğrenci asistan istihdam etmektedir. Bunlar Sakarya Üniversitesinde belli bir saatle çalışsa da bazı fakültelerde araştırma görevlilerinin yaptığı işi

yapmaktadırlar. Hocaya ödevlerin okunmasında, sınavların organize edilmesinde yardımcı oluyorlar. Bazı bölümlerde laboratuvarlara giriyor ve sınavlarda gözetmenlik yapabiliyorlar.

Tüm bunların yanı sıra SEM ve UZEM birimlerinde taşeronlaşma görülmektedir. Buralarda şirkete bağlı sözleşmeli çalışanlar istihdam edilmektedir ve bunlar araştırma görevlileri ya da uzmanların yaptığı işleri yapmaktadır:

Buranın çalışanlarının %50'si şirket personelidir. Program sorumluluğu vs. de yapıyorlar. Bazen bizim öğrencilerimiz oluyor BÖTE'den mezun olan. Şirkete bildiriyoruz. Şirket alıyor onu. Aslında böyle, üniversite sorumluluğu üzerinden atıyor, şirkete veriyor. Bu çalışanların maaşları çok farklılaşıyor. Kimisi 1000, kimisi 1200, kimisi 2000 alıyor (Atatürk Üni, UZEM, arş. gör.).

Bu çalışanlar daha önce araştırma görevlilerinin yaptıkları işi yapmakta, araştırma görevlileri de koordinatörlük işini yüklenmektedir. Bir araştırma görevlisi bunlarla ilgili şunu söyler:

Biz şu durumda kod yazmaktan tamamen çekildik. Biz tasarımı yapıyoruz, daha çok analiz yapıyoruz ve işin yürütülmesini yapıyoruz... Biz daha çok koordinatör olarak kalıyoruz yanlarında... Mutfağı onlara veriyoruz (SAU, UZEM, arş. gör.).

Yukarıda kamu personeli ve akademik personelin üretim aracıyla ilişkisindeki bağ olarak istihdam biçimlerini ele aldım. Aşağıda yükseköğretim hizmeti üretim ilişkilerinde kullanılan üretim araçlarıyla akademik emek arasındaki ilişkiyi inceleyeceğim.

3.2. ÜNİVERSİTELERDE ÜRETİM ARAÇLARI VE ÜRÜNÜZERİNDE MÜLKİYET VE KULLANIM HAKKI

Yükseköğretim ve bilim işinde emek bilgiye, araçlara, öğrenciye ancak yükseköğretim kurumunda ulaşabilmektedir. Bu Fordist dönemde de böyledir. Değişen şeyse, emeğin bilgiye ve öğrenciye, araştırmaları için gerekli olan diğer üretim araçlarına ancak piyasa dolayımı ile ulaşır hale gelmesi, sanayi işbirliğine ve kapitalistin sabit ve değişken sermayesinin gelişimine hizmet etmediği müddetçe üretim araçlarından uzaklaştırılmasıdır. Aşağıda akademik işin yeni biçimleri ile akademisyenin nasıl mülksüzleşme eğilimine girdiğini ele alacağım.

3.2.1. Akademik İşin Yeni Biçimleriyle Mülksüzleşme

Yükseköğretim hizmetinin metalaşması demek bilim üretimi alanındaki “ortak alanın” kapatılması ve çitlenmesi demektir. Bilimsel çalışmalar, tek bir emeğin ona ait zamanında üretilmiş olanla sınırlı değil, kendinden önce yazılmış olanlara yani ortak alana eklenerek, onun üzerinden yükselerek genişleyen bir üründür. Mülkiyet, başkalarının kullanımını sınırlayan bir olgudur. Başkalarının kullanımının kısıtlanması yeni bilginin üretiminin sınırlandırılmasıdır. Yani bilimin metalaşması hikâyesi kendi kuyruğunu yiyerek yok olacak olan yılanın hikâyesidir. Bir tarafıyla da akademik ürünün akademisyenden tam olarak kopamaması sebebiyle bu akademide tam olarak mümkün görünmemektedir. Zafer Kıyan her ne kadar meta niteliği taşısa da kültürel metaların diğer metalardan farklı bir yönüne işaret eder. Bir

filme bilet alındığında filmin mülkiyeti yine üretici ve dağıtıcının elinde kalır. Değişimden elde edilen değer satıcı yönünde, kullanımdan doğan değer de alıcı yönünde ilerler (Kıyan, 2016: 168). Dolayısıyla üretilen ürünün üreticisi için halen kullanım değeri vardır ve üreticiden kopması mümkün değildir. Aynı şey akademik ürün için de geçerlidir. Her ne kadar üretilen bilgi ve teknoloji uzaktan eğitim materyalleriyle, san-tez projeleriyle, patent ve satışlarıyla meta olarak mübadele edilse de bilgi ve teknolojinin kullanım değeri bazı durumlarda üreticisi olan akademisyende kalmaya devam etmektedir.

Akademik işin proje biçimi, özellikle uygulamalı bilimlerde patent ve fikri kullanım haklarındaki gelişmeler ve akademik ürünlerin piyasaya sürülmesi akademik emeğin üretim araçları ile ilişkisini değiştirmektedir. Bunun yanında yeni yayın biçimleri ve ders biçimleri de bu ilişkileri değiştirmektedir.

Bilimin kapatılması özellikle de uygulamalı bilimlerde yaşanmaktadır. Temel bilimler bu süreçten biraz daha muaf görünüyor:

Temel bilimlerin şöyle bir avantajı var, endüstriyel çıktıya doğrudan dönüşmediği için, uygulamalı bilimlerin dolayımından geçerek endüstriyel çıktıya dönüştüğü için temel bilimcilerde, ideolojik olarak, ürettiği bilginin ticari niteliği olduğu hissi çok fazla oluşmuyor. Böylece temel bilimler alanında yani doğrudan endüstriyel çıktısı olmayan alanlar daha paylaşımcı (ODTÜ, Fen Ed. Fak., arş. gör.).

Patent (Kısa süreliğine koruma sağlar), marka (Süresiz koruma sağlar), telif hakkı (Yeniden üretme ve icra hakkını kapsar) gibi fikri mülkiyet hakkı mekanizmaları ile akademik emek en önemli üretim aracı olan bilgiden ve onun

kullanımından koparılmaktadır. Yukarıdaki haklar çeşitli sözleşmelerle araştırma şirketlerine, üniversitelere, dergilere geçmektedir.

Yeni akademik iş biçimi olan projelerin, araştırmaların sanayi işbirliğinde ve sanayi finansmanında yapılması, finansmanı sağlayan sermaye grubunun araştırma sonuçlarının yayımlanmasında denetim kurmasına ve araştırma sonuçlarının halka ve diğer sermaye gruplarına açık bir şekilde yayımlanmamasına neden olmaktadır. San tez projelerinde üretilen bilgi zaten firma için üretilmektedir.

Akademik işin proje biçimi araştırmalar için kullanılan araç gereç ve laboratuvarların mülkiyetini de değiştirmiştir. Artık bölümlerde üniversitelerde her hocanın kendisinin ya da iki üç hocanın ortak laboratuvarları var. Gerekli olan üretim araçlarının akademisyenlere tahsis edilmediğini görüyoruz. Aslında anket sırasında görüştüğümüz öğretim üyeleri bugün kaynaklara ulaşım konusunda daha rahat olduklarını söylemiştir. Öğretim elemanları bugün çalışmaları için rahatça kaynak bulabiliyorlar ancak bunu projeler aracılığıyla yapabiliyorlar. Akademisyenler laboratuvarlarını hazırladıkları projeler aracılığı ile kurabiliyorlar. Öğretim üyesi yaptığı her projede laboratuvarı için malzemeler alıyor. Dolayısıyla üretim aracına ulaşmak diğer bölümde ayrıntısı ile ele aldığımız akademik iş yapmanın yeni biçimi olan proje ile mümkün olabilmektedir. Bu durum kadrolar arası üretim aracına ulaşımı farklılaştırıyor.

Benim çok şükür aramın bozulma durumu olmadı da mesela adam atılır laboratuvarın kapısından giremez; anahtarı da alınır, bye bye. Mesela benim yüksek lisanstaki hocamın laboratuvarının anahtarı kadrosu olmayan kimsede olmazdı. Altı yıldır kadrosu olmayan doktora öğrencisi adamın bile anahtarı yoktu. Sabah gidip diğerlerinin gelmesini beklersin içeri gireyim diye (Atatürk Üni, Fen Fak., arş. gör.).

Bu mülkiyet ilişkilerinin farklılaşmasının unvandaki farklılıklarla örtüşen bir boyutu var. Öğretim üyelerinin alt düzey unvanlarda öğretim üyelerini veya diğer öğretim elemanlarını bazı alanlardan dışladıklarını görebiliyoruz. Konferans, sempozyum gibi etkinlikler ürün olduğu kadar üretim aracıdır da. Kimi zaman akademisyenlerin bu konferanslara ulaşımının engellendiğini görebiliyoruz. Bildiri ürününün yayımlanma dolayımı ancak konferansla olur ve bunun üstünde karar yetkisi bir akademisyende olabilir ve bu akademisyen başka akademisyeni dışarıda bırakabilir. Bu şekilde o akademisyeni akademik ağlardan da dışlayabilir. Bir araştırma görevlisi bununla ilgili şu deneyiminden bahsetmiştir: “Bölüm başkanı geçen sene İran ile ilgili bir konferans düzenledi ve beni içine katmadı ve ben zorla çıkıp konuştum” (SAÜ, Ed. Fak., arş. gör.).

Unvanlara göre farklılaşan mülkiyet ilişkileri aslında yeni iş biçimlerinin öncesine dayanır. Özellikle hoca öğrenci ilişkisi olarak kurulan öğretim üyesi araştırma görevlisi ilişkisinde bu farklılaşma net görülür. Hoca öğrencisinin ürünü üzerinde mülkiyet hakkı olduğunu iddia edebilmektedir:

Ben mesela bir çalışma yaptım ve yaptığım çalışmaya hocanın hiçbir katkısı yok ve benden o çalışmaya benden önce onun ismini yazmamı bekliyor. Her şeyde hiyerarşi var. Ben başka bir yerde başka bir hocayla çalışma yapmışsam buna sinir oluyorlar (ODTÜ, Eğitim Fak., arş. gör. 1).

Bilgi ve üretim araçlarına ulaşım unvanlar arasında farklılaştığı gibi ülkeler arasında da farklılaşmaktadır. Geç kapitalistleşmiş ülkelerin erken kapitalistleşmiş

lkelerdeki bilim ve bilgiye bağımlı olduğunu söyleyebiliriz. Örneğin bunu bir ğretim elemanı şu örnekle anlatır:

Astrofizik ya da kozmoloji çalışmalarında Türkiye’deki araştırmacılar dışardaki grupların, işte teleskop kurulan ülkelerdeki ya da kurabilen ülkelerin aldıkları datalara bağımlı (ODTÜ, Fen Ed. Fak., arş. gör.).

Yukarıda bağımlı olunan bilgi, bilim üretim aracıdır. Geç kapitalistleşmiş ülkelerin bilim ve bilgi dışında başka üretim araçlarına da bağımlı olduklarını görüyoruz: “Biz 30 gün 40 gün malzemenin gelmesini beklerken elin Amerikalısı bakkaldan ekmek alır gibi alıyor” (Atatürk ni, Fen Fak., arş. gör.).

nemli bir konu da bilgiler arasındaki asimetridir. Geç kapitalistleşmiş ülkelerdeki bilgiyi genellemek zor; Bu yüzden Türkiye zerine yapılmış çalışmaların kabul görmesinin zor olduğunu iki akademisyen şu örneklerle anlatıyor:

Daha iyi yayımlanabilir olması için 10 ülkeyi alıp karşılaştırmalıyım. O zaman dünyaya genelleyebiliriz ama Amerika’da yapıyorsam Amerika zaten olağanşt bir ülke olduğu için, orada olduysa dünyada da vardır.” (Ankara, SBF, arş. gör.)“Muhasebe alanında dünya literatürüne katkı yapmamız hemen hemen imkânsız gibi bir şey (A, SBF, arş. gör.).

İngilizcenin genel bilim dili olması da Türkiye’deki akademisyeni dışarıya bağımlı yapıyor. Aşağıdaki rnek çarpıcı bir örnektir:

Aslında bu alanda x diye bir hoca var. Ona göndersem yayınlanır ama istemiyorum göndermek. Bu hocanın kendi laboratuvarı var Amerika'da. Her hangi bir üniversitede çalışmıyor. Yurtdışında makale başına para alır. Biz bununla tanışıyoruz. Daha doğrusu benim hocam tanışıyor. Yurtdışına gittiği zaman onun laboratuvarını kullanır, birlikte çalışırlar. Benim iki çalışmamı ona gönderdik ama en son çalışmamı göndermek istemiyorum. Çünkü makalelerimi harcıyor. Önceki çalışmalarında benim balıklardan elde ettiğim sonuç ve hazırladığım tabloları ona gönderdik. Yanına bizim bir hocanın kurbağalarından elde ettiği sonuçları da gönderdik. Kendi aldı bizim tabloları, örnekleri de almış fotoğraflarını çekmiş, bu fotoları makaleye eklemiş, giriş sonuç yazmış ama o makale artık bizim yazdığımız makale olmaktan çıkmış, makaleyi gönderiyor, biz makaleyi tanıyamıyoruz. Makalenin başına da kendi adını yazmış, ikinci sırada kendi arkadaşını, sonra benim hocamın adı, sonra benim adım, en sona da kurbağaları gönderen arkadaşın adını yazmış... Kendisi iyi bir İngilizce ile yazıyor, farklı kelimeler kullanıyor, anlaşılmayan birkaç cümle yazıyor ve kabul görüyor (Atatürk Üni, Fen Fak., dr. arş. gör.).

Dergilerde yayımlanan makaleler üzerindeki fikri mülkiyet hakkının şöyle çitleyici bir yanı var. Dergi açık dergi değil; kullanımı ücretli ise bir akademisyen o dergilerde yayımladığı makalesini ayrı olarak yayımlayıp dolaşıma sokamaz, mesela kendi web sayfasına koyamaz.

Dergilerle ilgili diğer bir konu da yükselme kriterlerindeki değişimlerle akademik personelin The Science Citation Index (SCI), Social Science Citation Index (SSCI), Arts and Humanities Citation Index (AHCI) gibi endexlere giren dergilerde araştırmalarını yayımlamadığı müddetçe ilerleyememesidir; ancak dergilere ulaşım da kısıtlanmış durumda. Çalışma ürünlerinin yayımlandığı bir üretim aracı olarak dergiyi düşünürsek bu üretim aracına ulaşımın sınırlarını bir öğretim elemanı şöyle anlatmıştır:

Bu çalışmamı C sınıfı dergiye bile gönderdim. Paralı dergiye bile, dedim parasını vereyim yayınlatabayım. Zaten A sınıfı dergi bizim alanda 2 tane var. Onlar da kendi içine kapalı; al gülüm ver gülüm. Sonra diyorlar niye A sınıfı yayının yok (Atatürk Üni, Fen Fak., dr. arş. gör.).

Yayımlardan sonra ele alacağımız bir konu da derslerdir. Bolonya süreci ile üniversitelerin performansı, iş gücü piyasasına ne kadar insan kazandırdığı, ne kadar kişinin kendisinden mezun olduktan sonra kurumlara yerleşebildiği ile ölçülmektedir. Akademik personelin piyasa dolayımı olmadan kendi ilgisini ölçüt alarak ders açması ve çalışmalarını istediği gibi yayımlayabilmesi emeğin üretim aracı ile bağına sağlamakta, araya başka bir öznenin girmesini engellemekte, emeği doğrudan üretim aracı sahibi yapmaktadır. Mülksüzleşme sürecinde bu değişmektedir ancak yeni iş biçimlerini yapamayan akademisyene karşı hangi yaptırımın uygulanacağı sorundur. Bunun sebebini bir öğretim elemanı şöyle açıklar:

Yapmayan hocanın cezası nasıl olabilir? Sonuçta devlet kurumu; atılma şeyi yok. Teşvik yapılıyor ama bir yandan zorlama da var... Prof. artık prof. olmuş doçent doçent olmuş zaten memur kadrosundan kovulamaz; ne yapacağız? Enstitü yönetim kurulu şöyle demişti hocaya yüksek lisans doktora dersi vermeyelim diye karar aldı ama uygulandı mı onu bilmiyorum(SAU, İİBF, arş. gör.).

Görüldüğü gibi yayın yapmayan hocaya ders verilmemesi konuşulmaktadır: “Eğer gerçekten çok kritik bir şey varsa gerektiğinde hocadan o ders bile alınabiliyor” (SAÜ, SAUDEK, uzman). Kadrolarıyla sıkı bağı olan öğretim üyelerinin ders gibi bir üretim aracından koparılabileceği konuşulmaktadır. Burada üretim aracı olarak soyutladığım ders, öğretim elemanının bilgilerini öğrencilere

aktardığı bir sahadır. Oysa 1919 Darülfünunda kürsü ya da ders boşaldığında yeni aday alınır (Hatiboğlu, 1998: 58). Ders ile öğretim üyesi arasındaki bağ aslında çok eskidir. Örneğin Osmanlı medreselerinde öğrenci bir üst derse devam edebilmek için aldığı dersin müderrisinden icazetname alırdı. Müderris verdiği icazetname altına kendisinin o dersi kimden aldığını, hocasının kim olduğunu zincir halinde yazardı (Uzunçarşılı, 2014: 83). Bir dersin müderrisi vefat ederse talebeleri derse devam ederdi (s. 67). Bugün bir ders ile öğretim üyesi arasında böyle bir bağdan söz etmek mümkün değil. Bir kürsüdeki her dersi herkes verebilir durumdadır.⁸⁴

Yeni akademik iş biçimleri akademisyenin ürünü üzerindeki mülkiyetini de değiştirmektedir. Yeni iş biçiminden biri olan uzaktan eğitimle, akademisyenin ürettiği emek depolanıp çoğaltılabiliyor, metalarda cisimleşir hale geliyor. Videolar, ders notları vs. internete yükleniyor. Akademik emek cisimleşen emeğine daha da yabancı hale geliyor.

Akademik ürünün diğer bir özelliği de ikili üretim süreci olmasıdır. Kültürel metalar gibi (Kıyan, 2016: 26) akademik alanda üretilen bazı metalar da ikili üretim sürecinden geçiyorlar; ilk aşamada üretilen içerik, ikinci aşamada mübadele edilebilir bir forma dönüşüyor. Örneğin UZEM’de üretilen her bir iş böyle bir süreçten geçiyor ancak bazı işler örneğin sürekli eğitim merkezinde verilen işler gibi üretildikleri anda tüketiliyor, başka bir meta aracılığı ile dolaşıma girmiyorlar.

⁸⁴ Bu durum özel üniversitelerde çok daha belirgindir. Bknz Yalçın Vatansever, 2015.

3.2.2. Öğrenci Yokluğu ve Bölümlerin Kaldırılmasıyla Mülksüzleşme

Aşağıda bahsedeceğimiz birçok değişkenle temel bilimler alanındaki akademisyenler çalışmalarını yürütecekleri bölüm, fakülte ve öğrencilerini yitirmektedir. Bugün fakültelerin, bölümlerin açılması ve kapanması birçok değişkene bağlıdır. Bunlardan birincisi piyasanın iş gücü talebidir. Sakarya Üniversitesinde bir bölümün açılış sebebi şöyle anlatılmıştır: “Bana talepler geliyor, bu bölüme ihtiyaç var dediler, sağlık yönetimi açtılar. Çok fazla hocanın sosyal ağlarına talepler geliyormuş” (SAÜ, İİBF, arş. gör.).

Uygulamalı bilimlerdeki fakültelerin ve bölümlerin sayısı artmaktadır. Bu uzun zamandır görülen bir eğilimdir. Uygulamalı bilimler temel bilimlere, teknobilimler diğer mühendisliklere üstünlük sağlamakta ve diğer alanlar değersizleşme eğilimindedir. Bunun ilk örneklerini özel üniversitelerde gördük (Özuğurlu, 2003: 272). İncelediğimiz üniversitelerde mühendislik fakülteleri artmaktadır. Sakarya Üniversitesinde mühendis yetiştiren üç fakülte vardır. Mühendislik Fakültesinin dışında mühendis yetiştiren Bilişim ve Bilgisayar Mühendisliği kurulmuştur. Teknik Eğitim Fakültesi de Teknoloji Fakültesine dönüştürülmüş ve bu fakültede de mühendis yetiştirilmeye başlanmıştır. Fakültelerin üniversitelerde gelişimine bakmak anlamlı olabilir. Özuğurlu, üniversitenin akademik yapısı ve işleyişini anlamak, bilimsel bilginin hangi yapı ve süreçler için üretildiğini izlemek için fakültelere bakmak gerektiğini çünkü üniversite denen kurumun fakülteler birliği olduğunu söyler (s. 272).

Üniversitelerde uygulamalı bilimler alanında fakülte ve bölüm sayısı artarken temel bilimlerdeki bölümler kapanma eğilimindedir. Bu bölümlerin artık çok az öğrencisi var. Özellikle de merkez üniversitesi olmayan üniversitelere çok az öğrenci gelmekte ya da hiç gelmemektedir. Aşağıdaki rakamlara baktığımızda bu daha net görülecektir:

Tablo 18: Lisans düzeyindeki programlara yeni kayıt yaptıran öğrenci sayılarının alan ve yıllara göre değişimi

Lisans Öğrenci Sayısı	Eğitim	İnsani Bilimler ve Sanat	Sosyal Bilimler, İş Yönetimi, Hukuk	Müsbet ve Doğa Bilimler	Mühendislik, Üretim ve Yapı	Ziraat, Ormancılık, su ürünleri, veterinerlik	Sağlık ve Sosyal Hizmetler	Toplam
2012-2013	60035	64923	165930	25039	66349	9772	37435	444541
2009-2010	69783	77505	152245	39772	41651	10108	22201	423797
2004-2005	57260	20204	151309	24951	24506	7277	13960	305257
1999-2000	45928	15444	134476	14549	26139	5355	12436	254811

Tablodan da görüleceği gibi müspet ve doğa bilimlerine kayıt yaptıran öğrenci sayısı 2010-2013 arasında düşmüştür. Aynı düşüşü insani bilimler ve sanatta da görüyoruz. Eğitim ve Ziraat'te ise diğerleri kadar olmasa da bir düşüş vardır ancak uygulamalı bilimler olan Sosyal Bilimler, İş Yönetimi, Hukuk, Mühendislik, Üretim ve Yapı ile Sağlık ve Sosyal Hizmetlere kayıt yaptıran öğrenci sayıları artmaya devam etmektedir.

Yüksek puan alan öğrenciler uygulamalı bilimleri tercih etmektedir. Merkez üniversitelerinde fen bilimlerini seçenler ise düşük puan alan öğrencilerdir. Bu, merkez üniversitelerinde de kalite düşüşüne sebep olmaktadır.

Çok düşük puanlı öğrenciler gelmeye başladı. En iyi öğrencilerin gelmesi gereken bölümler bunlar. Dolayısıyla yüksek puanlı olanların tercih etmemesi nedeniyle, 15. tercih, 18. tercihli bir öğrenci gelmeye başladı. Benim öğrenciliğimde... Türkiye'nin en iyi öğrencileri geliyordu (AÜ, Fen Ed. Fak./dekan, prof.).

Öğrenciler temel bilimleri değil uygulamalı bilimleri tercih ediyorlar. Öğrencilerin hangi bölüme yöneldiğinde de öğrencilerin iş kaygıları etkilidir. “Öğrenci üniversiteyi iş bulabilmesine göre değerlendiriyor. “Şimdi herkes engelli öğretmeni, hemşirelik programlarına gidiyor... Üniversite bilim yuvasıdır; eğitim öğretim değil” (Atatürk Üni, Ed. Fak., prof.). Burada öğretim elemanının üniversitelere hakikat arama misyonu yüklediğini görüyoruz. Oysa üniversiteler en başından bu yana eğitim öğretim kurumudur. Her ne kadar Hatiboğlu 1933, 1946, 1960'ta yasa ve tüzüklerde üniversitenin bilim ve araştırma işlevinin ön plana çıktığını; 1981'de ise bunun değişip eğitim işlevinin ön plana çıktığını söylese de (Hatiboğlu, 1998: 168) başından beri 1933 ve 1946 Üniversite Kanunlarında üniversitenin amacı olarak eğitim öğretime vurgu yapıldığını görüyoruz. Ayrıca uygulamalı bilimler hep üniversitenin içinde gelişmiştir. Bu biraz da üniversitenin Türkiye'de kuruluş süreciyle ilgilidir. 1900'de daha önce açılmış olan meslek okulları Darülfünuna eklenmiştir. Daha sonra da uygulamalı bilimler üniversitenin içinde düşünülmüştür. 1981 yılında iki yıllık meslek yüksekokulları da üniversite içerisine dâhil edilmiştir (Hatiboğlu, 1998: 55).

Fen bilimlerine öğrenci gelmemesinin bir sebebi de üniversite ve öğrenci sayısındaki artıştır. Türkiye'de de tüm dünyada olduğu gibi üniversite sayısı

1992’den bu yana hızla artmaktadır. Üniversitelerin yıllara göre kuruluş dağılımı şöyledir:

Tablo 19: Yıllara göre kurulan üniversite sayıları

Yıllar	1933-67	1970-80	1982	1992-94	2006	2007	2008	2010	2011-15	Toplam
Kurulan Üniversite Sayısı	9	10	9	25	14	18	9	9	6	109

Türkiye’de üniversitelerin kuruluşuna baktığımızda 1933’ten 1957’ye kadar sadece 8 üniversite kurulmuştur. 1967’de 1, 1970’ten 1980’e kadar 10 üniversite; 1982’de 9 üniversite; 1992’de 23; 1993 ve 1994’te 2; 2006’da 14 üniversite, 2007’de 18 ve 2008’de 9 üniversite; 2010’da 9; 2011’de 1; 2013’te 1; 2015’te de 4 üniversite kurulmuştur. Üniversite sayısındaki keskin artış 2006-2010 arasında kurulan 50 üniversite ile olmuştur. Günümüz itibarıyla 109 devlet üniversitesi vardır. Genellikle başka illerdeki üniversitelere bağlı olarak meslek yüksekokulu ve bazı fakültelerin kuruluşu ile başlayıp ardından birkaç fakültenin daha eklenmesi ile üniversiteler yasa ile kurulmaktadır. Üniversite sayısındaki artıştan en çok etkilenen fen fakülteleri olmuştur. Atatürk Üniversitesinden bir öğretim elemanı bunu şöyle anlattı:

Buraların öğrencileri, Doğu Anadolu ve Doğu Karadeniz illerinden geliyordu. Artık her ilde bir üniversite olduğu için öğrenciler kendi memleketinde kalmayı tercih ediyor... Açılan her üniversiteye Fen Fakültesi açıldı. Buralardan o üniversitelere hoca gönderildi. Ancak öğrenci gelmediğinden daha ikinci yılında Fen Fakültelerindeki birçok bölüm kapatıldı. Oralardaki hocalar da başka fakültelere aktarıldı (Atatürk Üni, Fen Fak., dr. arş. gör.).

Öğrenci sayısındaki artışın sebebi hem çok fazla yeni üniversite açılması; hem de kontenjanların artırılması. YÖK, üniversite taleplerinin çok üzerinde kontenjan belirlemektedir. Bu artışla ilgili bir öğretim elemanı şunları söylemiştir: “Dersimin şeyi 50’yi geçerse ben dersi bırakırım ne hali varsa görür. Bu şartı koşacağım, artık bıktık yani” (SAÜ, Ed. Fak., prof.). Bu sayısal artış öğrenci merkezlilikle yan yana gidiyor:

Ben de bura mezunuyum. Hocaların odasına uğrayamazdık. Şimdi hem birinci öğretim var hem ikinci öğretim, her sınıfta 100, 200 öğrenci var. Hocalar artık baş edemiyor. Herkes idealist başlıyor ama napsın hoca bir süre sonra niye ben kötü olayım diyor. Tespihle geziyorlar. Hocanın odasına gidip çay içmeler pasta börekler, gelip ne çıkacak filan. Hocaya ben nasıl kalırım diyor. Önceden hocalar sınav kâğıdında hata ararmış şimdi doğru arıyorlar. Çok öğrenci merkezli. Öğrenci anında hocayı, bizi dekanlığa şikâyet edebiliyor (Atatürk Üni, Ed. Fak., arş. gör.).

Öğrenci sayısındaki artış kalite sorununu da beraberinde getiriyor.

Görüştüğümüz öğretim elemanlarının tamamı bu kalite düşüşünden şikâyetçiydi.

Benim her sene daha fazla örnekle, daha fazla bilgiyle daha fazla materyalle gitmem gerekirken bu anlamda kendimi yenilemem gerekirken maalesef öğrenci profili nedeniyle 10 sene önce verdiğim örneği şu anda paylaşamıyorum. Çok ağır geliyor” (Atatürk Üni, Açık Öğretim Fak. Dekanı, doç.).

Başka bir öğretim elemanı bu düşüşün ne kadar vahim durumda olduğunu şöyle anlatır:

Öğrencinin seviyesi düşük olduktan sonra... Bir tanesi var yazı yazamıyor ya adını yazamıyor adını... Her bir örnek için ilk önce onların defterlerini kontrol ediyorum ya. Yani düşün hoca ne hallerde... kafayı yiyiyorum ben (SAÜ, Fen Fak., prof.).

Temel bilimlerdeki öğrenci sayısı azaldıkça yeni kadroların yetişmesi zorlaştığı gibi YÖK ve üniversite yönetimleri bu bölümlerde kadro açılmasına sıcak bakmıyor. Fizik bölümünden bir öğretim elemanı yaşadıkları sorunları şöyle aktarmıştır:

Biz fizik bölümüne öğrenci bulamıyoruz artık... Bu yıl 1 kişi kayıt yaptırmıştı lisans bölümüne. Öğrencimiz yok... Araştırma görevlisi talep ederken şimdi öğrenci yok neyin talebini yapıyorsunuz? Bu sefer de öğrenciler mecburen piyasaya yönelmek zorundalar ve çalışırken de master yapmak onlara zor geliyor; bu yüzden de devamını sağlayamıyoruz... Karadeniz'deki bütün bölümlerde fizik kapanmış durumda. Yani nereye gidip de nasıl bir çalışma yapılabilir? (SAÜ, Fen Fak./dekan yrd., doç.)

Bu sebeplerden fen bilimlerine kayıt yaptıran lisansüstü öğrenci sayısı azalmamış ancak artış oranı diğer alanlarla karşılaştırdığımızda çok düşmüştür:

Tablo 20: Lisansüstü programlara yeni kayıt yaptıran öğrenci aylarının alan ve yıllara göre değişimi

	Eğitim	Dil ve ed.	Sanat	Sosyal Bil.,	Uyg. Sosyal Bil.	Müsbet ve Doğa Bil.	Müh. Üret. ve Yapı	Ziraat, Orm., su ürünleri,	Sağlık ve Sosyal Hiz.	Top.
2012-2013	1253	603	291	2011	4088	1390	2909	506	1551	13349
2009-2010	1115	466	225	1645	3280	1178	2143	515	1284	10736
2004-2005	702	178	133	784	1905	934	1643	336	816	6729
1999-2000	324	109	53	442	868	452	757	320	549	3550

Aynı sorunlardan Atatürk Üniversitesinden öğretim elemanları da bahsetmiştir. Eğitim Fakültelerinin durumu da Fen Fakültelerine benziyor.

Görüştüğümüz öğretim elemanları öğrenci gelmediği için kadro sorunları yaşadıklarını aktarmıştır:

50/d asistanları alınıyor artık. 33/a yani fakülte kadrosu ile en son 7 sene önce asistan almışlardı. Artık almıyorlar. Zaten ortaöğretime kadro da vermiyorlar. Ayrıca YÖK pdr dışındaki bölümlerin ikinci öğretimini kaldırdı... Fizik'e ne fakülte kadrosu açılıyor, ne de OYP (Atatürk Üni, Eğitim Fak., yrd. doç.).

Bunu görmek için müspet ve doğa bilimleri ile mühendislik, üretim ve yapı alanlarındaki yıllara göre öğretim elemanı sayılarındaki değişikliğe baktık:

Tablo 21: Öğretim elemanı kadro sayılarının alan ve yıllara göre değişimi

Alan	Kadro	2014-2015	2012-2013	2009-2010	2004-2005	1999-2000
Müspet ve Doğa Bilimler	Profesör	3602	3261	1375	1136	811
	Doçent	2476	2078	790	498	479
	Yrd. Doç.	3908	3841	1874	1510	963
	Öğretim görevlisi	375	540	290	301	260
	Okutman	14	51	40	11	22
	Uzman	325	327	152	133	142
	Arş. Görevlisi	4649	4114	1998	2100	2218
	Toplam	15349	14214	6520	5689	4896
Mühendislik, Üretim ve Yapı	Profesör	2900	2254	2204	1167	1418
	Doçent	2282	1431	1004	778	777
	Yrd. Doç.	5112	3668	3228	2213	1421
	Öğretim görevlisi	628	606	782	747	524
	Okutman	20	29	41	42	57
	Uzman	266	233	264	215	226
	Arş. Görevlisi	5749	3894	3877	3664	3904
	Toplam	16957	12117	11402	9427	8328

Rakamlara baktığımızda 2012-2013'te müspet ve doğa bilimleri araştırma görevlileri sayısındaki artışın mühendisliğe göre çok fazla olduğunu görüyoruz. Bunun da sebebi 2007'den itibaren yeni açılan üniversite sayısındaki artış olabilir.

2014-2015'e geldiğimizde bu sayının mühendisliğe göre çok düştüğünü, aynı düşünün yardımcı doçentlik kadrolarında da yaşandığını görüyoruz.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KAMU EMEĞİNİN GERÇEK DENETİM ALTINA ALINMA SÜRECİ

Kamu emeğinin proleterleşmesinde ele alacağımız değişkenlerden birisi de kamu emeğinin gerçek denetim altına alınmasıdır. Çağla Ünlütürk Ulutaş (2011) bunun yeni bir süreç olduğunu söyler. Kamu emeği, hizmetleri üretirken işini nasıl yerine getireceğinin takdirine sahipti. Böyle bir durumda emeğin gerçek denetimi söz konusu değildir; ancak yeni metalaşma süreciyle kamuda çalışan emeğin üzerinde artık biçimsel değil gerçek denetim kurulmaktadır. Bu çalışma da Ulutaş'la aynı görüşü paylaşmaktadır. Bu bölümde kapitalizmin gelişimiyle birlikte kamu emeğinin önce biçimsel denetim ardından gerçek denetim altına alınma sürecini inceleyeceğim.

Buna geçmeden önce bir konuyu tartışmakta fayda var. Marks kapitalist üretim tarzı altında çeşitli denetim biçimleri tasnif eder (Burawoy, 2015: 119). Bunlardan ilki zanaat üretiminde kendi üretim aracına sahip işçilerin üzerindeki tüccar sömürüsü ve fabrikaların rekabetinden kaynaklanan denetimdir. İkincisi işçiler tek çatı altında bir araya geldiklerinde sermaye sahibi tarafından uygulanan denetimdir ve üçüncüsü de aşağıda ayrıntılı olarak bahsedeceğimiz gerçek denetimdir. Yukarıda kamu emek sürecinde kapitalist nitelik taşımadan önce biçimsel denetim hâkim olduğunu söyledik ancak kamu hizmeti üretim süreci kapitalist toplumda ne kapitalist bir üretim tarzına sahipti, ne de zanaat; kamu hizmeti üretimi farklı özgül bir üretim tarzıydı (ki hala kamu hizmetlerinin bazıları böyledir). Dolayısıyla kapitalist üretim tarzındaki bir denetim biçiminin özgül bir

Üretim tarzında, aynı Şekilde görüldüğünü söylemek doğru olmaz, ancak yukarıda kamu emek sürecinin kapitalist bir tarza bürünmeye başladığını söylemiştik ve buradaki denetim biĉimleri de zamanla gerĉek denetim biĉimi aldığını söyleyebiliriz. Bu gerĉek denetim elbette tek yönlü bir tahakküm ilişkisi değildir. Denetim ilişkileri uyum süreci ve ĉalıřmaya gösterilen tepkiyi de iĉerir. Aşağıda akademisyenlik mesleğinin emek sürecinde gelişen denetim ilişkilerini incelerken akademisyenlerin ĉalıřmaya gösterdikleri tepkiye hak ettiği yeri vermediğimin farkındayım. Bu ĉalıřmamın sınırlılıklarından birisidir.

Üniversitelerde denetim elbette yeni değildir. Kurulduğu andan itibaren denetimden bahsedilir sadece bunun boyutları ve niteliği değişir. Türkiye’de de niversite üzerindeki denetim ĉok eskidir. Üniversite dersleri üzerinde her dönem denetim olmuştur. Bunlara birkaç örnek vermek gerekirse 1869’da Nizamnamesi’nde Darülfünunun her ĉ şubesinde okutulacak dersler ayrıntısı ile belirtilmiştir. Bu, 1933’e kadar srmştur. Yeni bir dersin aĉılması iĉin Nizmaname’de değişiklik yapılması ya da Hkmet Kararnamesi ĉıkarmak gerekiyordu (Dölen, 2009: 85). Görüldüğü gibi bir dersin aĉılması sıkı kontrol altındaydı. Mülkiye mektebinde 1892’de felsefe dersleri, 1895’te de tarih dersleri kaldırılmıştır (Timur, 2000: 135). Maarif müfettişleri edebiyat, ulum-u diniye, fen ve riyaziyat şubelerindeki derslere girip bu dersleri denetlemişlerdir (s. 147). 1933’le İnkılap dersi zorunlu hale getirilmiştir. 1982 Yükseköğretim Kanunu ile de Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi, Türk dili, yabancı dil dersleri zorunlu olarak müfredata eklenmiştir. 1982’de YK biraz daha ileri giderek ODTÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesine ders programı dahi göndermiştir (Tekelioğlu, 2010: 227).

Üniversite ve devlet arasında sürekli merkez kaç ilişkisi olmuştur. 1900’de kurulan Darülfünun, 1919’da tüzelkişilik sahibi ve özerk olarak tanımlanmıştır. Ancak 1933’te kurulan İstanbul Üniversitesi, Maarif Vekilliğine bağlanmış ve özerkliği kaldırılmıştır. Hatta İsmail Hakkı Baltacıoğlu “Meşrutiyetin verdiği muhtariyeti Cumhuriyet alamaz” demiş ve buna karşı çıkmıştır (Timur, 2000: 233-234). 1933’te Ankara’da tüzel kişiliğe sahip Yüksek Ziraat Enstitüsü de kurulmuştur. Bunlar 1946’da üniversitelere bağlanmıştır. Bunun yönetimi üniversitelerden çok daha özerktir. 1934 tarihli 2467 sayılı yasa üniversiteyi genel bütçe içerisine almıştır. Bu yasada bilim özgürlüğü kavramı geçmez (Hatiboğlu, 1998: 104). 1946’da 4936 sayılı kanun çıkarılır. Bu Kanun, üniversitelerin yönetsel ve bilimsel özerkliğini ve kendi organlarını seçme hakkını evrensel olarak tanımlamış, üniversitelere tekrar tüzel kişilik tanımış ve üniversiteleri katma bütçeli kabul etmiştir; ancak yasa Bakan’a üniversite ve fakülte kurulu kararlarını beğenmezse değiştirilmek üzere geri gönderme hakkı tanımıştır (Timur, 2000: 246-247). 1946’da Milli Eğitim Bakanı üniversitelerin başıdır. 1961 Anayasası ile ilk defa Anayasa’ya üniversite özerkliği girmiştir. 1961’de 115 sayılı yasa ile Milli Eğitim Bakanı yetkileri üniversite ve Üniversitelerarası Kurula devredilmiştir ancak gerekli hallerde Bakanlar Kurulunun üniversite yönetimine el koyabileceği kabul edilmiştir.

Yukarıda üniversite ve akademisyenin yönetim ve siyasetten görece özerkliğini tartışmış olduk. Ancak akademik emeğin sınıfsal konumunu tartışırken başka boyuttan denetimi ele almaya ihtiyacımız var. Bu yüzden aşağıda öncelikle akademisyenin biçimsel denetim altına alınmasını ele alacağım. İkinci olarak da gerçek denetim altına alınmasını ele alacağım.

4.1. KAMU EMEĞİNİN BİÇİMSEL DENETİM ALTINA ALINMA SÜRECİ

Üretim araçlarının emek karşısına başkasının mülkiyeti olarak çıkmasıyla yani emeğin üretim ve geçim araçlarından koparak sermayecinin denetimi altında çalışır hale gelmesiyle emek üzerinde biçimsel boyunduruk başlar (Marks, 2011: 788). Yani emeğin “özgür işçi” olarak; ücretli emek olarak üretim sürecine girmesi aslında biçimsel denetim altına alınmasıdır. Bu da gerçek denetimin ön koşuludur. Devlet görevlisinin biçimsel denetim altına alınmasını aşağıda Osmanlı Devleti’nden bu yana ele alacağım.

Osmanlı Devleti’nde 19. yüzyılla birlikte devlet görevlisi artığa doğrudan el koyma mekanizmalarından, üretim ve geçim araçlarından uzaklaştıkça, maaşlı bir çalışana dönüştükçe emek süreci o kadar biçimsel denetime tabi hale gelmiştir. Emeğin ücretli emeğe dönüşümü emeğin biçimsel denetimi için ön şarttır. Kapitalizmle birlikte ücretli emek olarak mesleğe giren devlet görevlisinin iş süreci denetlenmeye başlanır ve iş bölümü ve uzmanlaşmayla meslek örgütlenir. Aşağıda bunlara daha ayrıntılı yer vereceğim.

Emek sürecinin sermayeye tabi kılınışı ilkin gerçek üretim tarzında hiçbir değişiklik yapmaz. Sadece işçi sermayecinin yönetimi ve üst gözetimi altına girer (Marks, 2011: 774). Kapitalist üretim tarzına geçilmesi ile üstlük ve astlık ilişkisi kurulur ve üretim sürecindeki bağımsızlık yitirilir (s. 790). Emek süreci sermayenin boyunduruğu altına girer. Sermayeci ise yönetici olarak sürece dâhil olur. Bu sermayenin emek üzerindeki biçimsel kontrolüdür (s. 782). Kamu hizmeti alanında

devlet, üst yöneticiler ve alt çalışanların karşısına; üst yöneticiler alt çalışanların karşısına nasıl ve ne olarak çıkar?

4.1.1. İşbölümü ve Uzmanlaşmanın Gelişimi

Marks, Kapital’de usta çırak ilişkisinden bahseder. Ustanın çırak ve kalfalarla ilişkisi başlı başına sermayecinin değil o zanaatın bir ustasının ilişkisidir. Hatta profesörün öğrencisi ile ilişkisini usta-çırak ilişkisine benzetir. Usta, üretim aracı ve ürününün mülkiyetine sahiptir. O ölçüde de sermayecidir ancak üretim süreci içerisinde en az kalfaları kadar zanaatçı olarak kendini ortaya koyar. Çıraklarına zanaatın sırrını söyler. Ustanın sermayesi belli bir kullanım değeri biçimine bağlıdır. O nedenle işçilerin karşısına sermaye sahibi olarak çıkmaz (Marks, 2011: 791). Kapitalist üretim biçiminin ve Weberyan bürokrasinin gelişimi ile usta çırak ilişkisi ortadan kalkar.

Kapitalist üretimin maddi sonucu emeğin toplumsal üretici güçlerinin gelişmesinin yanında üretim alanları ile alt dallarının çoğalması ve çeşitlendirilmesidir (Marks, 2011: 798). Biçimsel boyunduruk bu süreçte yaşanır. Biçimsel denetim altında emek yetisinin çeşitlenmeleri gelişir. Çalışma ve edinim tarzları farklılaşır. Emeğin yoğunluğu ve sürekliliği yükselir (s. 788).

Bürokratik örgütlenmede kamu personeli kafa ve kol emeği olarak ayrılır. 1853 Northcote-Travelyan raporu İngiltere’de entelektüel ve rutin görevler arasında bir ayırım yapar ve bu ayrımlara göre istihdam sistemi uygulanmasını önerir (Findley, 1996: 3). Bazı görüşlere göre Osmanlı’da böyle bir ayırımı kuran düzenleme yoktur (s.230). Findley’e göre Osmanlı Devleti’nde memurlar Weberyan bir bürokrasinin niteliklerine tam olarak sahip olamadı. Bunlar ancak daha ileri tarihli yönetsel reformlarla hayata geçirilebildi (s. 6-7).

Kapitalizmin gelişmeye başladığı ve bürokrasinin kurulmaya başlamasından hemen önce 19. yüzyılın başında (1840) Osmanlı Devleti’nde Kalemiyede henüz biçimsel denetimden söz edilemez. Kalemeye çalışanı öğlen on birde işe başlar. Öğleden sonra ikiye kadar çalışırdı. Vambéry, Osmanlı memurlarının zamanlarının büyük bölümünü etrafta dönüp durma, yeme ve içme ile geçtiğini söyler. Ayrıca iş sırasındaki çalışma hızları çok yavaştır (Findley, 1996: 228). Belki bu çok karikatürize bir betimlemedir ancak o dönemin iş ortamına ilişkin bize fikir vermektedir. Ayrıca devlet görevlilerinin sadece evrak işleriyle ilgilenmediği; aynı zamanda bilimsel ya da tasavvufi tartışmalara zaman ayırdıkları da söylenir (s. 63).

Bugün DMK ile memurlar nitelik ve mesleklerine göre sınıflandırılırlar. DMK rejimindeki sınıflar şunlardır: Genel İdare Hizmetleri, Teknik Hizmetler, Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri, Eğitim ve Öğretim Hizmetleri, Avukatlık Hizmetleri, Emniyet Hizmetleri, Yardımcı Hizmetler, Mülki İdare Hizmetleri, Milli İstihbarat Hizmetleri. Bu sınıflandırma önemlidir. Onur Ender Aslan, Taylorist yöntemler aracılığı ile bütün kadroların görev ve niteliklerinin belirlenip, küçük parçalara ayrıldığını ve sınıflandırıldığını söyler. Sermaye

tarafından oluşturulan işçileri çalıştırma rejimi ve rasyonalizasyon biçimleri, devletin memurunu çalıştırma rejimini oluşturmasında bir yol göstericidir. Fordist ve Taylorist yöntemlerin kamu personel rejimine uygulanması ile personel sistemi rasyonelleştirilmiştir. Rasyonel bürokrasi, sermayenin önceden hareketlerini kestirip, hesaplayabildiği, birikimin güven ve istikrar içinde sürmesini sağlayan, kişisellikten sıyrılmış mekanik bürokrasidir (Aslan, 2012:). Fordist yönetimle fabrikalarda emek gerçek denetim altına alınmıştır ancak kamuda Weberian yönetimle kamu emeği biçimsel denetim altına alınmıştır. Bu tez çalışması Ulutaş ile aynı görüşü paylaşmaktadır: Fordist dönemde kamu emeği sadece biçimsel denetime tabi tutulurken; bugün gerçek denetime tabi tutulmaktadır. Kamu emeğinin performansı ile ücreti ve ilerlemesi arasında bağ kurulması gibi gelişmeler, toplam kalite yönetimi uygulamaları, uygulanan bilgi işlem teknolojileri kamu emeğinin gerçek denetim altına alınmasına hizmet eden süreçlerdir. Bu uygulamalarla kurulan gerçek denetimi akademik emek süreci üzerinden ayrıntılı olarak ele alacağım.

Biçimsel denetimin göstergeleri olarak mesleki uzmanlaşma ve farklılaşma giderek daha fazla rutinlere ve tekrarlara yol açarak yabancılaşma doğurur mu? Yabancılaşma sadece işin yapılış biçimine vurgu yapmaz. Yabancılaşma emeğin ürününün meta niteliğine ve emeğin bununla ilişkisine vurgu yapar. Dolayısıyla tek başına rutinleşme ile kamu emeği ürettiği kamu hizmetine yabancılaşmaz.

Akademisyenin biçimsel denetim altına alınmasına gelince; aslında akademisyenin denetim altına alınmasını konuştuğumuzda akademisyenin hiçbir zaman tam olarak özgür olmadığı söylenebilir. Üniversitelerde akademisyenin özgürlüğü hep tartışılan gelen bir konudur. Bu konu genellikle devlet ve piyasa baskısı

özelinde tartışılır. Akademisyenin biçimsel denetim altına alınmasını ele alırken daha farklı sorular sorabiliriz. Akademisyenin yaptığı işin tanımı var mıdır? Yaptığı iş parçalara ayrılmış mıdır? Üniversitede Taylorist bir örgütlenmeden, kapitalist işbölümünden söz edilebilir mi? Üniversitelerde anabilim dallarının parçalanması ve akademisyenlerin aşırı uzmanlaşması ve diğer anabilim dalları ile bağların kopuşu, anabilim dallarında gerçekleşen gelişmeler ne anlam ifade eder?

4.1.2. Üniversitelerde Mesleki Denetim

Öğretim üyelerinin kendi arasında kadro ve unvana göre ve öğretim üyeleri ile araştırma görevlileri arasında geçmişten bugüne bir hiyerarşi ve işbölümü olduğunu görüyoruz. Öğretim elemanları arasındaki hiyerarşi hakkında bir öğretim elemanı şöyle anlatır: “Sen ne zaman profesör oldun? 5 yıl öncesinde; sağıma geç; sen ne zaman? 4 yıl önce, sen soluma geç; sen nesin? Doçent, 2 sıra arkaya geç” (AÜ, SBF, prof.3).

Öğretim üyeleri arasındaki farklılaşma ve denetimin geçmişte daha yoğun olduğunu görüyoruz. 1919’da muallimlerin verecekleri derslere müderrisler meclisinin karar vereceği düzenlenmiştir (Hatiboğlu, 1998: 59). 1946 Üniversiteler Kanunu’nda da doçentlerin görevleri sayılırken doçentlerin profesörlerin gösterdiği dersleri vereceği, pratik ve araştırmaları yapacağı sayılmıştır (s. 143). Burada muallimler (doçentler) üzerinde müderrislerin (profesörlerin) denetimleri söz konusudur. Bugün aynı şeyden söz edilemez. 1981 YÖK Kanunu’nda böyle bir

düzenleme yoktur. Bugün bu denetim ve farklılaşmanın daha çok öğretim üyeleri ile araştırma görevlileri arasında olduğunu görüyoruz. Araştırma görevlisi ve öğretim üyesi arasındaki hiyerarşi hoca öğrenci ilişkisi olarak kurulmaktadır. Bu hoca öğrenci arasındaki hiyerarşinin unvanlar değişse de değişmeyeceğini bir öğretim elemanı şu cümlelerle açıklamıştır: “Ben burada doçent olsam da hocamın öğrencisiyim. Özellikle de buradan mezunsanız hoca seni meslektaş gibi değil öğrencisi gibi görüyor” (Atatürk Üni, Ed. Fak., arş. gör.).

Görüştüğümüz öğretim elemanlarından bazıları bu hoca öğrenci arasındaki ilişkiyi anne-oğul, baba-oğul, abi-kardeş ilişkisi olarak adlandırmışlardır:

Bizimki anne-oğul ilişkisi denecek kadar yakın. Dolayısıyla biz hemen hemen akademik hayat açısından her şeyimizi danışman hocadan aldık. Dolayısıyla bizimki iş ilişkisinin daha ötesine geçecek kadar samimi bir ilişkiydi...” (Ankara, Siyasal, işletme, prof. Erkek)

“Müdür ile aramızda daha çok abi kardeş ilişkisi var. Bir vefa borcumuz var aslında. O yüzden burayı da bırakmıyoruz (Atatürk Üni, UZEM, arş. gör.).

Bazı öğretim üyeleri bugün bu ilişkinin değiştiğini düşünmektedir. Araştırma görevlisi öğretim üyesi arasındaki hiyerarşinin bilgiye ulaşım koşullarının değişmesinden, teknolojinin değişmesinden dolayı değiştiğini bir öğretim elemanı şu cümlelerle açıklamıştır:

Şimdi imkânlar çok arttığı için çok değişik kaynaklardan yararlanma imkânları oluyor. Dolayısıyla araştırma görevlileri biraz daha özgür, biraz daha bireysel, biraz daha kendi istedikleri yollarda gitme şansına sahipler (AÜ, Fen Ed. Fak., dekan, prof.).

Üniversitede mesleki denetim olduğunu söyleyebiliriz. Dünyada da bunun varlığını görebiliriz. Akademideki meslek içi denetimle ilgili Guardian Blok'tan bir yazıya bakabiliriz:

Akademisyenler kendilerini yayın yapma baskısı altında hissettiklerini söylüyorlar ancak bu baskı yönetimden değil akademisyen meslektaşlarından gelmektedir; ağır performans yönetiminden değil (Guardian Blok, 6. prg.).

Türkiye'de bazı üniversitelerde araştırma görevlilerinin yaptıkları işler üzerinde denetimleri olmadığını, işin belirleyicisinin hoca (öğretim üyesi) olduğunu görüyoruz. Hangi işin nasıl yapılacağı daha çok öğretim üyesinin inisiyatifinde görünüyor. Bir araştırma görevlisi yaptığı işleri şöyle anlatmıştır:

Her dersin 2 tane asistanı olur en aşağı. Bu 2 asistan dersin bütün işlerini yapmak zorunda ve 4 ya da 5 gün ders anlatıyorlar zorunlu olarak... bütün vize ve final sorularını hazırlamakla yükümlüsün. Sınavları, ödevleri biz okuyoruz... Dersin slaytlarını dönem başında gözden geçirmekle yükümlüsün... Bu bir iş bölümü çerçevesinde olmaz. Yani hoca ile asistan arasında bir iş bölümü kesinlikle yok. Üstten görevler atanır size şunları şunları yapacaksın diye; hiçbir söz hakkın yoktur... Öğrenciler direkt bizimle muhatap, hoca sadece ders anlatan kişi. Öğrenciler kesinlikle ona ulaşamaz, bize ulaşacak, sorunları biz halletmek zorundayız (ODTÜ, Eğitim Fak., arş. gör.).

Araştırma görevlileri öğretim üyelerinin yaptığı ders işlerinin alt parçalarını yapmaktadırlar. Bunlar hoca yerine bazı haftalarda derse girmek, dersleri asiste etmek, yoklamaları işlemek, uygulama derslerini vermek, laboratuvar asistanlığı yapmak, sınavları düzenlemek, sınav soruları hazırlamak sınavların, quiz ve ödevlerin okunması ve notlarının sisteme girilmesi, bitirme projeleriyle ilgilenmek, bitirme tezleriyle ilgilenmektir. Fen ve mühendislik bilimlerinde ayrıca laboratuvara

malzeme almak, laboratuvar sorumluluğu, atölye sorumluluğu, laboratuvarların kurulumu ve temizlenmesi ile atıkların giderilmesi gibi işler de yapıyorlar. Bazı bölümlerde bunlar öğretim üyeleri tarafından da yapılmaktadır; bazılarında ise bunlar iş bölümü ile araştırma görevlilerinin yapacağı işler olarak belirlenmiştir. Bu, bölümden bölüme hatta aynı bölüm içinde öğretim üyesinden öğretim üyesine değişebilmektedir. Bunlar fakültede örgütlenen ancak örgütlenme ilişkilerini öğretim elemanlarının belirlediği işlerdir. Bir bölümde her öğretim elemanı farklı ekol ve ilişkiler deneyimlemiş olabiliyor. İş bölümü ve hiyerarşi üzerine akademide belirlenmiş yazılı kurallar olmadığını, yazılı olmayan teamüller olduğunu görüyoruz. Yukarıdakinin aksine görüştüğümüz bazı araştırma görevlileri yaptıkları iş üzerinde karar verici olabildiklerini belirtti. Bir araştırma görevlisi kendi yetki alanından şöyle bahsetmiştir:

Hoca direkt öğrencilere karşı hoca olarak sunuyor ve birtakım sorumluluk alanlarım var o sorumluluk alanlarıma hiçbir şekilde müdahale yok mesela öğrenci gelse beni şikayet etse diyor ki “git onunla görüş, senin hocan o beni karıştırma (ODTÜ, Eğt. Fak., arş. gör.).

Yukarıda bahsettiğimiz işler akademisyenin eğitim işiyle ilgili. Ders vermek, soru hazırlamak, ödev ve sınav okumak. Hocanın dersin planlayıcısı ve asistanların dersin işlerinin uygulayıcısı olduğu noktaları nasıl analiz edebiliriz. Kolektif emek mi? Yoksa asistanın yaptığı iş üzerinde denetiminin olmaması mı? Fiiliyatta, sınav, ödev okuma, slayt hazırlama öğretim üyesi olarak yetişmede bir aşama olarak kabul edilirken gerçekten öyle midir? Asistanların derslerin işleri dışında öğretim üyelerinin araştırma işlerin bir kısmını yaptığını görüyoruz:

Mesai saatlerinde pek tezime çalışmıyorum. Danışman hocamın işleri ile ilgileniyorum... Mesela hocanın bir yüzey çalışması var. Ben hiç görmemişim orayı ama bana verileri, fotoğrafları veriyor, al diyor rapor yaz (Atatürk Ü, Ed. Fak., arş. gör.).

Araştırma görevlilerinin kalifiyesiz işler de yaptığını görüyoruz. Bir araştırma görevlisi aşağıda bunu şöyle anlatır:

Hoca mesela geçen yıl doçentlik sınavına girecekti doçentlik jürisindeki hocaların yayınlarını bizim toparlamamızı istedi... Benim hocam burada ilişki içinde olduğu asistanlara ekstra işler yaptırıyor mesela “beni arabayla şuraya götür buraya götür” şeklinde oluyor. Diğer hocam yeni gelen arkadaşlara özellikle, odasına çağırıp “git bunun fotokopisini çek” falan şeklinde garip gurup işler verebiliyor. Ya da işte odasındaki dosyaları temizletmece şeklinde işler verdiğini gördüm (ODTÜ, Eğt. Fak., arş. gör.).

Hiyerarşik bölünme dışında kadrolar arasında yaşam alanlarının da farklılaştığını görüyoruz. ODTÜ’de görüştüğümüz bir araştırma görevlisi ODTÜ’de bunun çok açık olduğunu söylemiştir:

Kampüsü çok paylaştığımızı düşünmüyorum onlarla. Tamam, ODTÜ’nün yapısı itibariyle kamusal bir mekânı var, öyle gibi görünüyor ama burada özelleşmiş alanlar çokça var, bu park yerinden Medico’suna kadar; yemekhanesinden spor salonuna kadar (ODTÜ, idari arş. gör.).

4.2. KAMU EMEĞİNİN GERÇEK DENETİM ALTINA ALINMA SÜRECİ

Kapitalist emek süreci genelde vasıfsızlaştırılmış ve denetim altına alınmış (önce biçimsel sonra gerçek denetim) emeğin üretim aracı, üretim bilgisi, tasarımı ve planlanmasından koparılacak artı değeri en çoklaştıracak şekilde örgütlenmesi olarak tanımlanmaktadır (Ansal, 1986: 156).

Kapitalist üretim şimdiye kadar ele geçirmemiş olduğu ve henüz sadece biçimsel boyunduruk altında bulunan bütün sanayi dallarını fethetme eğilimindedir (Marks, 2011: 797). Bugün bu eğilim kamu emek sürecine de yayılmaktadır.

Kamudaki son dönem uygulamalarla kamu emeği gerçek denetim altına alınmaktadır. Kapitalist örgütler ile kamusal örgütler arasında uygulama farklılıkları kalmamaktadır; kapitalist örgütlerden kaynağını alan yönetim uygulamalarının kamu sektöründeki örgütlerde uygulanmasına Martin Parker kamu sektörünün “yönetimcileştirilmesi” der. Yönetimcilik ise “şeylerin, insanların ve hatta kontrolün kendisinin kontrolünün doruk noktası olan düşünme ve eyleme biçimidir” (Turan, 2013: 3-4). Türkiye’de kamu kurumlarında yönetimciliğin gelişmesine etki eden yaygınlaşan stratejik planlama, performans ve kalite süreci gibi kontrol mekanizmalarıdır. Bu mekanizmalarla çeşitli kontrol örüntüleri gelişmektedir (Turan, 2013).

Dünyadaki örneklerle baktığımızda akademisyenlerin gerçek denetim altına alındığını görebiliriz. İngiltere’de 1990’da toplanan Dearing Komisyonu üniversitelere programların belirlenmesi, konuların sınırlandırılması, vasıfların bir çerçeveye oturtulması çağrısında bulunmuş ve ulusal bir müfredattan bahsetmiştir.

Quality Assurance Agency 16 Nisan 1999'da kurum başkanlarına kimya, tarih ve hukuk alanlarına ilişkin sınırları belirleyici raporlar göndermiştir. Buna göre akademisyen kolay kolay müfredatı değiştiremeyecek, standart müfredatın uygulayıcı bir parçası olacaktır. Evans internetten eğitimin de aynı şekilde ifade özgürlüğünü sınırlayan bir biçime dönüştüğünü söyler (Evans, 2007: 85-77).

Aşağıda bahsedeceğim Bologna süreciyle Avrupa yükseköğretim piyasasının oluşumu hızlanmaktadır. Piyasada satılacak olan kapitalist meta ve onu üretme biçimimiz piyasa tarafından belirlenir ve piyasa dediğimiz şey aslında öz belirlenimin olumsuzlanmasıdır (Holloway, 2010: 134). Dolayısıyla Avrupa yükseköğretim piyasasında dolaşıma giren bilgi, bilim ve eğitimi üreten emek de öz belirlenimden yoksun gerçek denetim altına girme eğilimindedir. Kimin denetimine girdiği önemli bir konudur özellikle de devlet üniversitelerinde akademisyenin kimin denetimi altına girdiği tartışmalı bir konudur. Bunu aşağıda daha ayrıntılı ele alacağız. Peki, akademisyenin öz belirlenimini kaybetmesi ve bilinçli yaşam etkinliğinden uzaklaşması ne demektir? Bunu ya da eğilimlerini, varsa, görmek için hangi değişkenlere baktığımdan aşağıda bahsedeceğim.

Kapitalizm tasar, uygulama, amaç ve eyleyiş bütünlüğünün üreticiden alındığı bir üretim tarzıdır (Holloway, 2010: 116). Kapitalist meta üretim ilişkilerinin hâkim olduğu bir yükseköğretim alanında akademik emeğin tasar ve amacının elinden alınması mümkün müdür? Richard Hall (2015) daha makalesinin en başından akademisyen emeğini üretken bir etkinlik olarak kabul eder (s. 135) ve akademisyen emeğinin soyut emeğe dönüştüğünü (s. 147) ancak bunun döndürülebilir olduğunu söyler. Ona göre boyunduruk altına alınış ve yabancılaşma geri püskürtülebilir (s.

137), somut akademisyen emeği geri kazanılabilir (s. 149). Akademisyen emeğinin kitle zekâsı içerisinde çözülüşü olanaklıdır (s. 137). Görüştüğümüz bir öğretim elemanı tam da geliştirilen mekanizmalarla Hall'ün bahsettiği başka türlü üretmenin ve ürettiklerimizi başka türlü dolaşıma sokmanın çok zor hale geldiğini söylemiştir:

Artık çok az akademisyen bir araya gelip de gönüllü bir topluluk oluşturup, hadi şu dergi etrafında bir araya gelelim diyor... Mesela bir sürü dergi çıkarıyorlar, akademik nitelikli hem de ama akademisyenler hakemli dergilerle haşır neşirler. Çünkü onun bir getirisi var. Ne bilim tartışma grupları oluşturmak, böyle bir şey yok ve en kötüsü de biz puana odaklandığımız için birbirimizin ne yazıp çizdiğinden, hani ne ürettiğinden çok bihaber duruma geliyoruz. Yani ben bu fakültede ya da işte en azından anabilim dalında bulunan insanların, doktora tezlerini, yayınlarını düzenli olarak takip edeyim burada ne üretiliyor, ben bunun neresindeyim gibi bir şeyin giderek çok uzağına düşüyoruz. Çünkü vakit yok. Doçentliğe mi başvuracağım işte bu kadar puan toplamam lazım... İki sempozyum, iki hakemli makale, iki hakemsiz makale işte bir kitapta da bir bölüm yazdım; tamam gibi (AÜ, SBF, yrd. doç.).

Bazı görüşler de denetimin hiçbir zaman o kadar mümkün olmadığını söyler. Open Üniversitesi Dekanı Sir John Daniel üniversiteler uzmanlaşıp, emeği disiplinler arasında bölse de eğitim alışkanlığının tek bir bireyin her şeyi yapabilmesine dayandığını yani bu süreci bölmenin çok da mümkün olmadığını söyler. Yani bir akademisyen hem müfredatı belirler, kaynakları örgütler, akademik destek sağlar; hem öğrencilerin öğrenme düzeyini değerlendirir (Evans, 2007: 78). Hepsini bir arada yapar. Bunun özellikle de uzaktan eğitimle değiştiğini söyleyen çalışmalar vardır. Uzaktan eğitime alt bölümlerde değineceğiz.

Aşağıda akademisyenin gerçek denetim altına alınmasını birden fazla değişken etrafında ele alıyorum. Her şeyden önce günümüzde kalite süreçleri, Bologna süreci ve akreditasyon çalışmalarıyla akademik iş yeniden tanımlanmaktadır. Bunun yanında sertifika programları, uzaktan eğitim, projeler ve Teknokent ile TTO'daki faaliyetlerle akademik işin yeni biçimleri gelişmektedir. Tüm bunlar akademisyenlerin verdiği dersler ve çalıştığı konular üzerinde denetimin artması ile sonuçlanıyor. Yukarıda derslerin geçmişte de denetlendiğini söylemiştim. Bugünse derslerin denetimi başka boyutlarda yaşanıyor. Bugün henüz Türkiye'de olmasa da, örneğin, İngiltere'de dersler, maliyetleri sebebiyle kapatılabiliyor. İngiltere'de bir üniversitede yöneticilik yapmış bir akademisyenin söyledikleri denetimin boyutunu göstermektedir:

Bazı akademisyenler anket dersleri ya da disiplinin temel konularını özetleyen dersleri vermek istemiyorlar. İstedikimizde bunu baskı olarak görüyorlar. Ya da yeterli öğrenci tarafından rağbet görmeyen dersleri kapatmak istedikimizde bunu belli konu ve kişilere saldırı olarak değerlendiriyorlar oysa amacımız maliyetleri yönetmek (Guardian Blok, 2015, prg. 9-10).

Türkiye'de ise YÖK ve üniversiteler üniversite-sanayi iş birliğine vurguyu arttırmıştır. Bu zamanla paydaş olarak kabul edilen işverenlerin derslerin içeriğinde fikir beyan etmesine kadar varmaktadır ki Bologna sürecinin en önemli argümanlarından biri de budur. Sakarya Üniversitesinden bir uzman paydaşların görüşlerini dikkate aldıklarını şöyle anlatıyor:

Sanayi ve toplum iş birliği koordinatörlüğümüz var. Bu koordinatörlüğümüz bölgedeki sanayi kuruluşları ve toplumla görüşüyor. Diyor ki aslında sizin hangi nitelikte bir çalışana ihtiyacınız var. Tamam, ben meslek yüksekokulundan doğalgaz mezunu bir öğrenci veriyorum ama sizin aslında o doğalgaz bölümü mezunu öğrenciden beklentiniz ne? Bunların yansıması ile ders içerikleri de güncellenebiliyor (SAÜ, kalite uzmanı).

Yukarıdaki örnekte meslek yüksekokulundan bahsedilmektedir. Bu süreç, diğer programlara da yayılmaktadır. Her ne kadar denetim mekanizmaları gelişse de özellikle Ankara Üniversitesi gibi köklü ve fakültelerinin üniversiteden çok daha önce kurulduğu üniversitede derslerin ve ders içeriklerinin belirlenmesi konusunda özerkliklerini koruduklarını söyleyebiliriz:

Yüksek lisans konusunda biraz daha esnek ve özgür olabiliyoruz. Özellikle bizde dokorasını bitirenlere, yüksek lisans ve doktora ders açmaları için teşvik var yani hadi gençler ders açsın deniliyor. Ve genellikle de öneriler kabul buluyor (AÜ, SBF, yrd. doç.).

Bu özerklik özellikle lisansüstünde daha yüksektir. Lisansta derslerin değiştirilememesi biraz da gelenekle ilgilidir. Özellikle lisansüstünde öğretim elemanları “her dönem okuduğu alan üzerine, yoğunlaştığı alan üzerine farklı bir ders açıyor” (AÜ, DTCF, arş. gör.). Köklü fakültelerde özerkliğin daha fazla olduğunu görüyoruz. Bugün geline aşamada ise dersler, ders içerikleri ve konu denetimi üzerinden akademisyenin nasıl gerçek denetim altına alındığını aşağıda ele alacağım.

Akademisyenin gerçek denetim altına alınması üniversitelerde bilgi işlem teknolojilerinin kullanılmaya başlamasıyla eş zamanlı olarak ilerlemektedir. Ayrıca tüm yukarıda bahsettiğimiz yeni iş tanım ve süreçleri bu teknolojilerle uygulanabilmektedir; son değişken olarak da akademisyenin mekân ve zaman denetiminden bahsedilebilir.

Bunlara geçmeden önce aşağıda ilk önce akademisyenlerin yaşanan merkezileşmeyle üniversiteye ilişkin karar alma mekanizmalarından nasıl uzaklaştığına değineceğim.

4.2.1. Akademisyenlerin Karar Alma Mekanizmalarından Uzaklaşması: YÖK ve Güçlenen Rektörlük

1982’de YÖK kurulmuştur. YÖK’ün yapısına baktığımızda meslekten kişilerden oluşan ancak akademisyenler tarafından seçilmeyen bir yönetim olduğunu görüyoruz. Daha önce üniversitelerde bulunan yetki ve görevlerin çoğu YÖK’te merkezleştirilmiştir. YÖK’te merkezleştirilmiş bu yetki ve görevlere bakmadan önce YÖK’e gelene kadar üniversite tarihinde karar alma mekanizmalarının nasıl değiştiğine kısaca değineceğim.

1869 Darülfünun-u Osmaniye padişah tarafından atanan bir nazır tarafından yönetilmiştir. Her şubenin (fakültenin) şube müdürü de her yıl için o şubenin muallimleri tarafından seçilmiştir (Hatiboğlu, 1998: 24-25). 1900’de kurulan Darülfünun-u Şahanede de aynı şekildeydi. 1933’te rektörün, Maarif Vekili’nin

temsilcisi olarak üçlü kararname ile atanması; dekanın ise rektör önerisi ve bakan onayıyla atanması kararlaştırılmıştır (s. 104). Yani 1933’le birlikte fakültelerin dekanı seçme yetkisi ve üniversitelerin tüzel kişilikleri kaldırılmıştır.⁸⁵ 1946 tarihli Üniversiteler Yasası ile fakülte, enstitü, yüksekokul ve araştırma merkezlerine tüzel kişilik verileceği kabul edilmiştir. 1946-1981 arasında rektör ve dekan öğretim üyeleri tarafından seçilmiştir. 1981 sonrası ise rektör Cumhurbaşkanınca (seçilen üç aday arasından)⁸⁶, dekan da rektör tarafından atanmıştır ancak bunun istisnaları vardır. Örneğin SBF gibi köklü fakültelerde öğretim üyeleri dekanı seçmekte ve rektör seçilen bu kişiyi dekan olarak atamaktadır. 1879’dan günümüze rektör ve dekan öğretim üyeleri arasından seçilmiştir. İngiltere ve ABD’de üniversite yöneticileri akademisyenler değil uzman yöneticilerdir. Türkiye’de ise tartışılmasına rağmen halen üniversite yönetimi meslekten kopmamıştır.

YÖK’ün kurulması üniversitelerin ve öğretim elemanlarının bir anlamda karar alma mekanizmalarından uzaklaşmasıdır. YÖK’ün denetimini bir öğretim elemanı şöyle anlatır: “YÖK fonksiyonunun dışında işler yapıyor... Bakıyorsunuz sizin alacağınız araştırma görevlisini alıp size gönderiyor” (SAÜ, Fen Bil. Enst. Müdürü, prof.). YÖK, programların kontenjanlarını da belirlemektedir. Üniversiteler YÖK’ün kendilerinin istediğinden hep daha fazla kontenjan belirlediğini ifade ediyor.

⁸⁵1933’te ilk merkezleşme eğilimini görüyoruz ancak 1933’te kurulan Yüksek Ziraat Enstitüsü özerk bir yapıda örgütlenmiştir. Rektörü enstitüdeki intihap heyeti seçiyordu. Bu heyette asistan temsilcileri dahi vardı ve bunlar oy kullanma hakkına sahipti. Enstitü büyük meclisine ise memurlar ve öğrenciler de eklenmişti (s. 129). Yüksek Ziraat Enstitüsü farklı bir örgütlenme deneyimidir.

⁸⁶ Bir öğretim elemanı yönetimin bu müdahalesinin yanında özellikle rektör seçimlerinde siyasetin çok etkili olduğunu ancak üniversitenin bu müdahaleyi kaldıramayacağını söyler (Atatürk Üni, İİBF, prof.). Aslında bu düşünce özgür üniversite mitini de içinde barındırır.

YÖK, üniversite içinde birimlerin kurulmasında da yetkilidir. Birimlerin, programların kurulması, birleştirilmesi, kaldırılması ve işleyişi YÖK tarafından düzenlenmektedir. Dolayısıyla öğretim elemanları bunları sadece talep edebilir ancak karar vericisi olamaz.

YÖK ders içeriklerini de denetleyebilmektedir. Eğitim Fakültelerinde ders içeriklerinin uzun zamandır YÖK tarafından belirlendiğini görüyoruz. Eğitim fakültesine YÖK ders içerikleri ile birlikte paket programlar gönderiyor. Öğretim elemanları sadece seçmeli dersleri belirleyebiliyor (Atatürk Üni, Eğt. Fak., yrd. doç.).

Üniversite içerisinde karar alma süreçleri de zaman içinde değişmiştir. 1946'da Üniversiteler Kanununda karar mekanizmalarından genel kurul ilk sırada yer alırken rektör, dekan son sırada yer alır, 1981'de bu değişmiş, rektör ve dekan ön sırayı almıştır; ayrıca kurullar da küçültülmüş ve danışma organı niteliğine gelmiştir. Üniversitelerin birçok yetkisi de YÖK'te merkezileşmiştir.

Birçok yetkinin YÖK'te toplandığı gibi üniversite içinde de birçok yetki rektörlükte toplanmıştır. Bir öğretim elemanı şunu söyler: “Aslında üniversite yönetim sistemi sorunlu, rektörlerin çok geniş yetkileri var. Bir tür krallık.”(Atatürk, İİBF, prof.) Sakarya Üniversitesine baktığımızda da stratejik yönetim sürecinde liderliğin tekrar öne çıkarıldığını görüyoruz. Sakarya Üniversitesinde görüştüğüm herkes rektörün sözlerine, kararlarına muhakkak atıf yapmıştır. Bunu diğer üniversitelerde gözlemlemesem de Sakarya Üniversitesinde saha çalışmam boyunca gözlemlediğimi söyleyebilirim.

Yetkilerin çoğunun YÖK, rektörlük ve dekanlıkta toplanması sonucu bölüm başkanlığı yetki alanını kaybetmiştir. Ayrıca 1946'da bölüm başkanı ancak ordinaryüs profesör olurken bu, 1960'ta profesör, 1973'te doçent ve 1981'de öğretim görevlisi ve yardımcı doçente kadar düşmüştür. Kürsü yöneticiliği 1981'de önemsizleşmiştir (Hatiboğlu, 1998: 170).

Üniversitenin kendi iç sürecine de bakmak gerekir. Karar alma süreçleri üniversiteden üniversiteye, hatta fakülteden fakülteye değişiyor. Örneğin bazı fakültelerde fakülte ve bölüm arasında daha organik ilişkiler vardır. Bazılarında ise bölümler daha bağımsızdır. Örneğin ODTÜ Fen Fakültesinde bölüm binaları da ayrı ayrı kurulmuştur. Ya da Ankara Üniversitesi SBF'de olduğu gibi bölüm başkanlığından ziyade ana bilim dalı başkanlığı ön plandadır. ODTÜ'de de aynı ilişki geçerli olduğunu bir araştırma görevlisi şöyle ifade etmiştir: “Asistanlar bölüm başkanlarıyla ilişki kurmazlar daha çok ana bilim dalı başkanlarıyla ilişki kurarlar. Bölüm başkanı o kişi ne tez yazıyor, ne yapıyor bilmez yani” (ODTÜ, Eğt. Fak., arş. gör.).

Üniversitelerdeki yöneticilerin sınıfsal konumları diğer akademisyenlerden farklılaşır mı? Yani yönetim kademesinde bulunmak sınıfsal pozisyonda bir değişiklik yaratır mı? Guardian Blog'dan bir öğretim elemanı yönetici iken akademisyenlerin onu karşı safta değerlendirdiklerini ancak üniversitelerin de tüm diğer örgütler gibi yönetilmek zorunda olduğunu söylüyor (Guardian Blok, 4. Paragraf). Yöneticilerin akademisyenler üzerindeki denetim yetkisi, genel olarak üretim üzerindeki yetkisi ve diğer akademisyenlerle ilişkisi diğer kurumlardaki yönetici ve

alt çalışanlar arasındaki ilişkilerden farklıdır. Bir öğretim elemanı yönetimle aralarındaki ilişkiyi şöyle anlatmıştır:

Eğer biz oy vermediyse idareye; o idare bize kadro vermiyor. Elemanlarımıza yer bulunması sorunu çözülüyor... Camlar silinmiyor, perdeler yıkanmıyor; Ceza böyle oluyor. Hiç bir kuruldan, fakülteye hiçbir gelişmeden haberdar etmiyor bizi eğer ters düştüğümüz bir idareyse. Tabi ki hiçbir kurulda, komisyonda görev vermiyor, hiçbir şeye katmıyor (AÜ, DTCF, prof.).

Her hangi bir hiyerarşik üstü olduğunu düşünmeyen öğretim elemanları var:

“Bir anabilim dalı başkanı, bölüm başkanı, normal hiyerarşi var. Ama kendimi bir hiyerarşik üstüm varmış gibi hissetmiyorum hiç” (AÜ, SBF, prof.2).

Değinmemiz gereken bir konuda bugünkü sürecin öncüsü olan yeni ve kritik birimlerdeki yöneticilerdir. Sakarya Üniversitesindeki bu birimlerin yöneticilerine bakarsak örneğin Fen Bilimleri Enstitü Müdürü 1992’de kurulan üniversiteler için yurtdışına yüksek lisans ve doktora yapmaya gönderilmiş, lisansüstü eğitimini yurt dışında tamamlamış bir akademisyendir. Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü işletme bölümünden bir öğretim üyesidir. Sürekli Eğitim Merkezi Müdürü’ne ise kendi sözleriyle bir bakalım:

Pazarlama alanında çalışıyorum. İşletme fakültesinde çalışıyorduk. İşletme fakültesindeki hocaların biraz da piyasayla ilişkili olması beklenir, zaten öyledir de. Ben de piyasayla ilişkili olmaya çalışanlardan biriydim fakülteyken. Sürekli eğitim merkezi piyasayla ilişkili, piyasayla daha fazla neler yapılabilir diye bizi uygun gördü rektör yardımcımız... Benim işim gezmek aslında. Ben iş getiriyorum; içeridekiler yürütüyor (SAÜ, SEM Müdürü, doç.).

Atatürk Üniversitesi SEM müdürü de hemen hemen aynı özelliklere sahip:

TÜBİTAK projesi ile ABD’de kaldım. Kantitatif Analiz, Stres Yönetimi, Network çalışıyorum. ODTÜ’de Sürekli Eğitim Merkezi üzerine eğitim aldım... Ayrıca Teknokentte şirketim var. Piyasa ile yakından ilişkiliyiz. Bir de ben PCM uzmanıyım yani proje süreç yönetimi konusunda Türkiye’nin her tarafında kurslar veriyorum ve Avrupa Birliği ile ilgili ona yakın projem var yürüttüğüm; yine en son projemiz on bir trilyona yakın (Atatürk Üni, SEM müdür yrd. doç.).

Sakarya Üniversitesi Teknokent müdürünün müdür olarak seçilmesi de aynı sebepten kaynaklanıyor:

Geçen yılın başlarında rektör hoca beni çağırdı ve beni Teknokent’e müdür olarak düşündüğünü söyledi... Biz piyasaya danışmanlık yaparken her seferinde görevlendirme yapılıyor sonuçta... Dolayısıyla da hoca bu süreçleri izlemiş anladığım kadarıyla (SAÜ, Teknokent müdürü, prof.).

Buradan da anlaşılacağı gibi yeni birimlerin yöneticileri akademik özgeçmişleri ve yeni iş biçimleriyle ilişkileri bakımından diğer birimlerdeki yöneticilerden farklılaşmaktadır.

4.2.2. Yükseköğretimde Yeni İş Tanımı

Yükseköğretim piyasasının gelişmesi ve rekabetin artmasıyla üniversiteler kendilerine yeni hedefler belirlemekte ve bu hedeflerle akademik iş yeniden tanımlanmaktadır. Örneğin üniversitenin hedefleri arasına Ar-Ge çalışmalarının arttırılması eklenince akademik araştırma, proje biçiminde yeniden tanımlanır hale

geliyor. Ya da topluma hizmet vurgusu arttıkça sürekli eğitim merkezi ve uzaktan eğitim merkezi birimleri kuruluyor ve akademisyenler burada ders vermeye başlıyor ve buna yakından baktığımızda akademik işin tanımının yeniden yapıldığını görebiliyoruz. Bunu aşağıda daha ayrıntılı inceleyeceğim. Ayrıca toplam kalite yönetimi çalışmaları ile açık iş analizlerinin yapılması artık üniversitelerde gündemdedir. Bunun öncülüğünü Sakarya Üniversitesi yapacak gibi görünmektedir. Sakarya Üniversitesi, kalite biriminden görüştüğümüz bir uzman bununla ilgili şunları paylaşmıştır:

İş analizleri başlıyor. İnsan Kaynakları Yönergesi çerçevesinde iş analizi yapılacak. İş analiz değerlendirmeleri gerçekleşecek daha sonra da kişi bazlı akademik görev tanımları ve o akademik görev tanımını yerine getirebilmesi için akademik yetkinlikleri de tanımlanacak(SAÜ, kalite uzmanı).

İş analizleri ile akademik iş süreçlerinin her biri tanımlanacak gibi görünüyor. İşin tanımlanması kalite süreciyle eş zamanlı gitmektedir. Sakarya Üniversitesi kalite güvencesini hedeflemektedir. Bu hedef tüm üniversitelere yayılmaktadır. 2015 yılında Yükseköğretim Kalite Kurulu kurulmuştur. Bu, üniversitelerin kaçamayacağı bir süreçtir. Bunu bir akademisyen şöyle belirtmiştir: “Dünyada birçok üniversite, birçok kurum da bunları nasıl daha kaliteli yaparız diye çalışmalar yapıyorlar. Yani kaçamıyoruz” (SAÜ, UZEM Müdürü, yrd. doç.).

Bu, tam da yükseköğretim piyasasında reabetin itkisiyle gelişen bir süreçtir. Devlet üniversitelerinin nasıl bir rekabet içinde olduğunu Sakarya Üniversitesinden bir kalite uzmanı şöyle anlatmıştır:

Bizim farklı olmamız lazım. 190 tane üniversite var ve biz kamu üniversitesiyiz. Dolayısıyla bir farkındalık yaratmak için farklı şeyler yapmamız lazım. Rutin olan şeyleri zaten bütün üniversiteler yapıyor (SAÜ, kalite uzmanı).

Rekabet ve kalite çalışmaları eş anlı ilerlemektedir. Bununla ilgili çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Üniversitelerde eğitim-öğretim süreçlerinin sürekli iyileştirilmesine yönelik iç ve dış kalite güvencesi uygulamalarının üniversite senatosu tarafından belirleneceği 2011 yılında düzenlenmiştir.⁸⁷Buna göre üniversiteler iç ve dış değerlendirme ve kalite geliştirme çalışmaları için bir kalite komisyonu oluşturmaktadır. Komisyon, kalite geliştirme çalışmalarının sonuçlarını içeren yıllık kurumsal değerlendirme raporu hazırlamakta. Üniversiteler eğitim-öğretim ve araştırma faaliyetlerini ve bunları destekleyen idarî hizmetlerin tümünü içine alacak şekilde stratejik plan ve yıllık olarak performans programı ve faaliyet raporuyla bütünlük yapıda bir iç değerlendirme raporu hazırlamakla yükümlüdür. Bu rapor akademik birimlerin ölçülebilir nitelikteki hedeflerini, bu hedeflerle ilgili performans göstergelerini ve bunların periyodik olarak gözden geçirilmesini, programların Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ) ile ilişkili, öğrenme çıktılarına dayalı olarak yapılandırılmasını ve akreditasyon sürecinin gereklerinin yerine getirilmesi konusundaki çalışmalarını içerir. Dış değerlendirmesi

⁸⁷2947/md. 44

ise YÖK tarafından “Kalite Değerlendirme Tescil Belgesi” verilmiş bağımsız kurum ve kuruluşlarca gerçekleştirilmektedir. Bu konuda Türkiye’deki kalite kuruluşu Türkiye Kalite Derneği (KAL-DER)’dir. Üniversiteler 5 yılda bir dış değerlendirme yapmak zorundadır.

Kalite süreçleri her ne kadar bürokrasinin azaltılması, kâğıt kürek işlerinin kalkması olarak tanıtılsa da beraberinde birçok iş yükünü de getirmektedir. Bu işler daha çok araştırma görevlileri tarafından yapılmaktadır. Bazı fakülte ve bölümlerde bu işlerin yardımcı doçentler tarafından da yapıldığını görüyoruz. Öğretim elemanları bu kapsamda programların yenilenmesi, ders yenilikleri, FEDEK, MÜDEK, ABED, ADEP işleri ve kalite çalışmalarının evrak işleri, bilgi işlem işleri, rapor hazırlama, bölüm faaliyet raporu hazırlama mezunlar takibi gibi işler yapmaktadır. Bu işler YÖK’ten gelen talimatla üniversite yönetimi ya da enstitü veya kalite birimleri tarafından organize edilmektedir.

4.2.2.1. Ödüllerle İzlenen Kalite Süreci

Günümüzde kalite belgeleri tüm kurumlar için önemli hale gelmiştir. Sakarya Üniversitesi’nin kendisini kalite belgeleriyle tanımladığını daha önce söylemiştim. Sakarya Üniversitesi kalite uzmanı bununla ilgili şunları söylemiştir: “Bu ödülleri bölgesinde ve ülkesinde alan tek yükseköğretim kuruluşuyuz. Kalite yönetimi çatısı altında bizi diğer üniversitelerden ayıran bir özellik” (SAÜ, kalite uzmanı).Yaptığım görüşmelerde çoğu akademisyenin aynı vurguyu yaptığını gördüm. Aşağıda Sakarya Üniversitesi’ndeki kalite belgelendirme süreçlerinden bahsedeceğim.

Sakarya Üniversitesinde kalite işlerini takip etmek için Sakarya Üniversitesi Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Kurulu (SAUDEK), Kalite Geliştirme Komisyonu ve İç Kontrol Standartları Kontrol Grubu kurulmuştur. Üniversite, ödüller için “European Association for Quality Assurance in Higher Education” (ENQA), KAL-DER gibi kuruluşlara başvurmaktadır. Sakarya Üniversitesi 2001 yılında TS-EN-ISO 9000:1994 Kalite Yönetim Sistemi Belgesini almıştır.⁸⁸ Bu belge ile üniversitedeki akademik iş dışındaki idari iş süreçleri tekrar tanımlanmıştır. 2006’da European Foundation for Quality Management (EFQM) 3* Seviyesinde Mükemmellikte Yetkinlik Belgesi almıştır. 2008’de bu belgeyi yenilemiş ve yıldızını dörde çıkarmıştır. En son 2013’te ise “Mükemmellikte Süreklilik Ödülünü” almıştır; ayrıca 2010 yılında “Ulusal Kalite Büyük Ödülünü” almıştır. Bunların dışında daha birçok ödül almıştır.⁸⁹

Sakarya Üniversitesinde ödüller için çalışmalar yapılmış; öncelikle programlar gözden geçirilmiştir. Bu süreçlerde kurumlar hangi tür araçlarla üniversiteyi izleyeceklerini, değerlendireceklerini göndermişlerdir. Üniversite o formlara göre kendi yapmış olduğu çalışmaları kurumlara yazılı olarak raporlamıştır. Ardından bu kurumlar ellerindeki program çerçevesinde öğrencilerle, akademisyenlerle, idarecilerle, idari personelle görüşmeler yapmış; o görüşmeler sonrasında ve dokümanlar üzerinden bir rapor hazırlamıştır. Değerlendirmede her bir değişken puana tabidir. Sakarya Üniversitesi belirli eşik değerlerin ardından yukarıdaki ödülleri almıştır. Bir öğretim elemanı bu süreci şöyle anlatır: “Misafir

⁸⁸2009 yılında da TS-EN-ISO 9001-2008 Kalite Yönetim Sistemi Belgesini almıştır.

⁸⁹Aldığı diğer ödüller de şunlardır: 2009 Avrupa Komisyonu LANGUAGE LABEL Ödülü, 2009 Avrupa Komisyonu DS LABEL Ödülü (2013’te bu ödül yenilenmiştir.), 2010 Avrupa Komisyonu European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS) LABEL Ödülü (2013’te bu ödül yenilenmiştir.), 2015 yılında da 1002 müşteri memnuniyeti yönetim sistemi belgelendirmesine başvurmuştur.

gelmeden önce evi bi topluyorsunuz ya, görücüye çıkacaksınız diyelim, ciddi manada bir badana boya, temizlik işleri oluyor” (SAÜ, Fen Bil. Ens. Müdürü, prof.).

Ödüllere ve belgelere başvurmak müşteri odaklılıkla da ilgili. Sakarya Üniversitesi SAUDEK biriminden bir uzman ödüllere başvurma gerekçelerini şöyle anlattı:

Üniversitede öğrenciler bizim müşterilerimiz. Onların memnuniyetine yönelik kaliteyi nasıl arttırabiliriz... Yani bizim yaptığımız her şey aslında öğrencinin memnuniyetini arttırmak için. Çünkü bizim varoluş sebebimiz bizim öğrencilerimiz (SAÜ, kalite uzmanı).

Görüldüğü gibi gelişen yükseköğretim piyasasında öğrenciler müşteri olarak tanımlanmakta ve üniversitelerin sahip oldukları belge ve ödüller müşterilere yönelik bir tür marka işlevi görmektedir.

Ödüllerin en önemli işlevi üniversiteyi bilinir kılmaktır; bu da yükseköğretim piyasasında rekabet edebilmek demektir. Bilinirliğin önemini bir öğretim elemanı şöyle açıklamıştır:

Aslında üniversitenin hedefi üniversiteyi bilinir hale getirmek. Her akademik kurulda bu gündeme gelir. İşte 2011'de şu kadar scientation index yayınlamıştık, bugün bu kadar filan. Kongre ve iş birliklerini muhakkak bildiriyorlar. Sürekli üniversitenin bilinirliği için ne gerekiyorsa teşvik ediyor rektör hoca⁹⁰ (SAÜ, İİBF, arş. gör.).

⁹⁰ Tüm bu kalitenin kurulması ve izlenmesi süreci merkezin yani rektörün ve çekirdek bir ekibin kontrolünde gerçekleşiyor. Sakarya Üniversitesinin en önemli özelliği bu süreçte sürekli toplantılar yapılmasıdır. Öyle ki haftanın Perşembe günü tüm birimler ve öğretim elemanları için sadece toplantılara ayrılmış. Bu toplantılar rektör ve çekirdek bir ekip tarafından domine edilmektedir.

Üniversitenin bilinirliği sıralamalarındaki yerine, yapılan işbirliklerine, alınan ödüllere dayanır. Üniversite yönetimi, daha üst sıralara çıkmak için, akademisyenleri yayın performansı ile iç ve dış destekli projeleri arttırmak yönünde teşvik ediyor. Üniversite yönetimi teşvik mekanizmaları yanında zor mekanizmaları da kullanmaktadır. Zor mekanizmalarının daha çok meslek içi ilerlemede işlediğini görüyoruz. Özellikle genç akademisyenler meslek içi ilerlemedeki yeni kurallara ve değişime çabuk ayak uyduruyor. Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitü Müdürü bu konuda şunları söylemiştir: “Genç profilde yenilikçi yaklaşımı kabul ettirmek çok daha kolay” (SAÜ, Fen Bilimleri Enst. Müdürü).

Üniversitelerde atama kriterleri ve yüksek lisans ile doktora mezuniyet şartları sürekli değiştirilmektedir. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitü (SBE) Müdürü yükseltme kriterlerini en sık değiştiren üniversitelerden bir tanesi olduklarını söylemiştir. Bunun en önemli sebebi üniversitelerin performans beklentilerine, stratejik planlarına göre yükselme kriterlerini belirlemeleridir. SBE Müdürü bunu nasıl işlevsel düşündüklerini şu sözlerle ifade ediyor: “Yayın performansı konusunda belli bir yere geldik, şimdi bunu acaba neyle besleyebiliriz? Projelerde geri kaldık o zaman projeleri monte edelim.” Böylece proje yapma şartı da yükselme kriterlerine ekleniyor. Akademik yükselme kriteri arttıkça özellikle de genç öğretim elemanları yükselmek için buna kendilerini uyarlıyorlar. Böylece üniversitenin performansı ve sıralamalarındaki yeri yükseliyor. Sakarya Üniversitesinde bunun özellikle rektör tarafından zorlandığını bir öğretim elemanı şöyle anlatmıştır:

Rektör hoca da bunu bildiği için biraz zorluyor; şartlar, parametreler koyuyor... Güç kullanıyor aslında. Atamalarda bunu kullanacak... Birçok üniversite akademik yükselmede 100 puan isterken burası 300 puan ister... Yardımcı doçent atamalarında geçen sene atama puanı 240 ise bu sene 360'a çıktı. En az dört tane ulusal yayın. Performans ve bilinirlik ya da üniversitenin adını duyurma, aslında örtük olarak bunu istiyor. Hoca, Sakarya Üniversitesinde proje sayısının istenen düzeyde olmadığını görünce bu sefer atama kriterlerine şunu koyuyor. Doktora tezini bitirmek için mutlaka bir projede yer almak. Öyle olunca ya tezini proje yapıyorsun ya da projelere dâhil oluyorsun (SAÜ, İİBF, arş. gör.).

Yükseköğretimdeki piyasa kriterlerinin meslek içi yükselme kriterleri içinde gizemlileştirildiğini söyleyebiliriz. Aslında kapitalist üretim tarzında siyasal sürecin piyasa kriterleri ardında gizemlileştirildiğini biliyoruz (Burawoy, 2015: 343). Meslek içi ilerleme kriterlerindeki sürekli değişim gerçek denetim yönündeki en önemli mekanizmadır. Denetim sadece ekonomik, teknik değil, ideolojik ve politik süreçlerin de birlikteliğidir demiştik. Akademideki bu denetim mekanizmaları, meslek içi yükselme kriterleri içinde gizemlileştirilerek akademik ürününün içerdiği artı değer yani akademik ürünün kapitalist meta niteliği gizlenmektedir. Akademik işin yeni biçimleri bu kriterlerle yerleşmektedir.

Denetimin görünür yüzü sürekli değişimdir. Sürekli değişime akademisyenin gösterdiği uyumun yüksek olduğunu ve rızanın daha kolay üretildiğini düşünüyorum. Bunun sebebi akademik ürünün niteliğinde gizli olabilir. Her şeyden önce üretilen akademik ürünler saf bir şekilde üreticiden kopuk ve devlet üniversitesinin mülkiyetinde görünmüyor. Akademisyen, ürünü kapitalist bir meta niteliği taşıyor olsa bile, kullanım değerinden tamamen kopuk değil. Ayrıca akademisyen her bir kriteri kendi akademik yetkinliğinin göstergesi olarak, içselleştirerek yapıyor. Bu

durum özellikle de geç akademisyenler arasında rekabete yol açıyor. Gelişen rekabeti genç bir ğretim elemanı şöyle açıkladı:

Burada ciddi bir rekabet var... Ben ilk yayınımlı yüksek lisans tezimden çıkarmıştım... Yeni arkadaşlar... hocam hemen bir yayın yapalım, bir bildiri yazalım diyorlar. Ya bi durun diyoruz, siz bir derslerinizi alın, sonra yayın yaparız diyoruz... Biraz o atama kriterleriyle ilgili; herkes o puanı tutturmak istiyor... SABİS'e bakalım herkesin cv'sini görebiliyoruz. Ortalama 2-3 yıllık bir araştırma görevlisinin muhakkak 2-3 uluslararası bildirisi var ama hocalar teşvik ediyor işte. Mesela doktora derslerinde ne diyor bazen hocalar dedim ya belki güç, belki kalite, belki performans ne dersiniz deyin adına. Diyor ki şu dersi geçmenin kriteri şu dersten bir bildiri çıkarmanız... Ben araştırma görevlisiyim dört yıllık. Yayınların kalitesi tartışılır ama benim şu an üç tane makalem var. iki tane uluslararası, üç tane ulusal bildirim var. Tabi alışma kültürü ama biz etten süten yayın çıkarmaya bakıyoruz (SAÜ, İİBF, arş. gör.).

Yükselme kriterlerindeki sürekli değişiklik ve artış akademisyenleri özel olarak yardımcı doçentlik, doçentlik ya da profesörlüğe yükselmek için yayın yapmaya, bunun için ayrıca hazırlanmaya itiyor. Oysa çalışmalardaki bu güdü daha bugüne aittir. Ankara Üniversitesinin köklü bir fakültesi olan SBF'den bir profesör bunun geçmişte olmadığını şöyle anlattı:

Hiç puan için çalışmadım. Hep merak ettiğim için yazdım... Şimdi mesela hep acele ediliyor "yardımcı doçent olayım biran önce." Şimdi mastır, doktoranın belli bir süre içinde bitmesi gerekiyor. Bizim zamanımızda böyle bir durum yoktu. Rahattık, acele etmedik. Ben doktora tezi yazarken, keyif için kalktım Londra'da bir mastır daha yaptım mesela (AÜ, SBF, prof.2).

Aynı üniversitedeki genç bir öğretim elemanı yukarıdaki profesörden çok daha farklı bir deneyim yaşamakta olduğunu şu sözlerle açıkladı:

Doçentlik artık bu mesleğin seyrinde olağan olarak yaptığın şeylerin sonucu hak ettiğin bir şey değil; özel olarak hazırlanılması gereken bir şey; dolayısıyla şuanda bunun kaygısını taşıyorum (AÜ, SBF, yrd. doç.).

Görüldüğü gibi kriterlerden kaynaklı yayın baskısı ve değişikliklerin güçlü etkisi, köklü fakültelerde de, genç akademisyenler arasında yoğun biçimde hissedilmektedir. Aynı genç akademisyen değişikliklere ayak uydurma etkisinin akademik çalışmaların güdüsünü değiştirdiğini belirtiyor:

Ben gerçekten neyi merak ediyorum, bana göre ne araştırmaya değerdir soruları yerine, ben şimdi ne üzerine yazsam, uluslararası bir konferanstan kabul alırım da önüm açılırı sordurmaya zorlayan, hani bir tür serbest piyasadaki rekabeti modeli alan bir universal yapı geliyor (AÜ, SBF, yrd. doç.).

Üniversiteler yukarıda bahsettiğimiz süreçleri hedeflerin belirlendiği stratejik planlarla kurmakta ve izlemektedir. Üniversitenin stratejik planlardaki hedefleri üniversiteyi piyasa içerisinde tanımlayacak kriterlerden oluşmaktadır. Sakarya Üniversitesi, akademisyenlerden bu kriterlere göre nicel olarak neyi ne kadar yapacaklarını bir yıl öncesinden belirlemelerini istemektedir; örneğin üniversite, stratejik planına “sıralamada ilk ona girmek” diye bir hedef koyarsa; akademisyenler de bunu gerçekleştirmek için kendilerine hedef koymaktadır.

Kalite belgeleri, ödüller ya da sıralamalardaki kriterler kadroların açılması ile de ilişkilendirilmiştir. Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitü Müdürü kadroların fakültelere göre tahsisini fakültelerin başarısına göre yapacaklarını söylemiştir. Yani fakülteler, fakültelerdeki öğretim elemanlarının yaptıkları proje, yayın ve derse göre sıralanacak ve bu sıradaki yerine göre fakültelere kadro dağıtılacak. Yani sadece bireysel değil, birimin performansı da akademisyenlerin kadro alımlarında etkili olacak.

Yukarıda üniversite hedeflerini belirlerken üniversite sıralamalarında kullanılan kriterlerin dikkate alındığını söylemiştim. Türkiye’de üniversite sıralamalarını ODTÜ Enformatik Enstitüsünde 2009’da kurulan URAP (University Ranking by Academic Performance) Araştırma Laboratuvarı yapmaktadır.⁹¹ URAP Araştırma Laboratuvarı her yıl üniversiteler genel sıralamasını belirlerken 9 kriter kullanmaktadır. Bunlar makale sayısı (SCI, SSCI ve AHCI taramalarına giren makale sayısı), öğretim üyesi başına düşen makale sayısı, atıf sayısı, öğretim üyesi başına düşen atıf sayısı, toplam bilimsel doküman sayısı (toplam yayın, tebliğ vb. sayısı) , öğretim üyesi başına düşen toplam bilimsel doküman sayısı, doktora öğrenci sayısı, doktora öğrenci oranı, öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı kriterleridir. Üniversite yönetimleri de bu sıralamalardaki yerlerini yükseltmek için öğretim üyelerinden ilgili kriterleri iyileştirmelerini beklemektedir.

Sıralamalardaki en önemli değişken yayınlardır; özellikle de önemli indekslerde taranan dergilerde yayım yapmak akademisyenlere çok puan getiren bir yayın türüdür. Bunun akademisyenin konu denetimine yol açtığını bir öğretim elemanı şöyle anlatmıştır:

⁹¹ <http://tr.urapcenter.org/2015/index.php>

Bizim öğrencilerimiz yurt dışına bakıp tez konusu bulmaya çalışırlar... Bizde aslında yükselme kriterleri yurt dışına yaptığın yayına bağlı; Türkiye’de istediğin kadar yayın yap hiçbir anlamı yok... Benim oralarda yayın yapabilmem için onların dünyasındaki problemlere cevap bulmam lazım öyle değil mi? Türkiye’deki bir probleme cevap bulmam illa Amerika’daki bir dergide yayımlanacağı anlamına gelmiyor. Dolayısıyla ister istemez hocalar, bu sistem gereği dünyadaki araştırmalara yöneliyorlar, öğrencileri yönlendiriyorlar ve biz burada Amerika’daki ve Avrupa’daki problemlere çözüm arayan tezler yaptırıyoruz (ODTÜ, Müh. Fak./ Teknokentte firma sahibi, yrd. doç.).

4.2.2.2. Bologna Süreci ve Akreditasyon

1998’de çeşitli Avrupa ülkelerinin milli eğitim bakanlarının bir araya gelerek yayımladığı Sorbonne bildirisiyle başlayan Bologna süreci hızla tüm dünyaya yayılmış, bugün üye sayısı 50’ye çıkmıştır. Bologna sürecine dâhil olan 50 ülkede eş zamanlı olarak hızla yeni yükseköğretim politikaları uygulanmaktadır. Bologna süreciyle Avrupa Yükseköğretim Alanı⁹² oluşturulmaktadır. Bu alan her şeyden önce yetiştirilen iş gücünün yetkinliklerini ortaklaştırmayı amaçlamaktadır. Avrupa’da emek yetisine yönelik değişkenlik talebi sürekli artmaktadır. Türkiye’de de yedek iş gücü ordusu ve çalışanlardan sertifika gibi belgeler beklenmekte ve meslekler yeniden tanımlanmaktadır.⁹³ Kapitalist üretim geliştikçe emek yetisine yönelik değişkenlik talebi de artıyor (Marks, 2011: 777). Bologna süreciyle emek yetisi hakkında Avrupa piyasasının taleplerine yanıt verecek bir yükseköğretim hedeflenmektedir.

⁹²<http://www.ehea.info/>

⁹³Bu konuda Mesleki Yeterlilikler Kurumuna bakılabilir.

Bu kapsamda Türkiye’de, YÖK 2010 yılında “Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesini” kabul etmiştir. TYYÇ diğer Avrupa ülkelerinde olduğu gibi iki yeterlilik çerçevesine uyumlu halde hazırlanmıştır. Bu çerçevelerden ilki 2005 Bergen Bakanlar Konferansı’nda kabul edilen “Avrupa Yükseköğretim Alanı İçin Yeterlilikler Çerçevesi” (QF-EHEA); diğeri ise 2008’de Avrupa Parlamentosu ve AB Komisyonu tarafından kabul edilen “Hayat Boyu Öğrenme İçin Avrupa Yeterlilikler Çerçevesidir.” Bunlara uyumlu olarak Türkiye’de de YÖK, Yüksek Öğretim Yeterlilikler Çerçevesini kabul etmiş ve üniversitelerden programlarını bu çerçeveye göre revize etmelerini istemiştir. Üniversiteler de programlarını buna göre revize etmiştir.

2011 yılında YÖK Kanununa Bologna sürecine ilişkin ilgili düzenlemeler eklenmiştir.⁹⁴ Buna göre üniversiteler, her bir diploma programının diplomayı alan kişiye kazandıracağı bilgi, beceri ve yetkinlikleri belirler; bunu yaparken de dış paydaşların görüşlerini alır.⁹⁵ Çünkü Bologna süreci tüm Avrupa’da iş gücü piyasasına yetişen emeğin tüm Avrupa’da yeterliliklerinin ve yetkinliklerinin ortaklaştırılmasını amaçlar. Bu, programların ve ders içeriklerinin belirlenmesinde önemli denetim mekanizmasına dönüşecektir.

Bologna sürecinin en önemli ayağı öğrenci hareketliliğidir. Bunu sağlamak için Türkiye içindeki üniversiteler arasında ve Avrupa’daki üniversitelerle Farabi, Erasmus, Mevlana gibi öğrenci ve öğretim elemanı değişim programları

⁹⁴ 6111 sayılı “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”, (md. 171), RG, 25/2/2011, 27857.

⁹⁵ 2547 sayılı kanunun 44. maddesinde 2011 yılında yapılan değişikliğe göre dış paydaşların diploma programlarına ilişkin değerlendirmelerinin alınması üniversite senatoları tarafından belirlenir. Bunun dışında 5370 sayılı kanunda 2014 yılında yapılan değişikliğe göre üniversiteler ile iş dünyası ve diğer paydaşlar arasındaki ilişkileri geliştirmek amacıyla danışma kurulları oluşturulabilir.

yürütülmektedir.⁹⁶ Bu programların oluşturulması akademik tanınırlığın sağlanmasıyla ilgilidir. Alınan ödüller, Bologna düzenlemeleri ve akreditasyon üniversiteleri tanınır kılmaktadır. Türkiye’ye değişim programı kapsamında gelen bir öğrencinin gelmeden önce program hakkında yeteri kadar bilgiye ulaşmış olması gerekir yani öğrenci gideceği üniversitenin derslerini, derslerin hangi hoca tarafından verildiğini, derslerin amacını, önemini, konusunu, çıktısını, derslerin kredilerini, değerlendirme sistemini üniversitenin web sayfasını açtığında görebilmelidir. Aşağıda bilgi işlem teknolojilerini ele alırken bu sürecin nasıl yürütüldüğüne daha ayrıntılı değineceğim.

İngilizce diploma ekleriyle öğrencinin aldığı ders kredileri Avrupa’nın kabul ettiği standarta çevrilerek verilmektedir. Üniversiteler, daha önce bahsettiğimiz değişim programlarıyla hareket eden öğrencilerin yurt içi ve yurt dışı yükseköğretim kurumlarından aldıkları ders kredilerinin intibakını sağlamakla yükümlüdür. Bologna süreci çerçevesinde yapılan düzenlemeler Türkiye’de bir üniversiteden edinilmiş bilginin Türkiye içinde başka bir üniversitede ya da Avrupa’da Bologna sürecine dâhil olmuş her hangi bir üniversitede tanınmasını sağlıyor. Bu, Bologna süreciyle kurulması amaçlanan “Avrupa Yükseköğretim Alanında” hareketi kolaylaştırmakta ve yükseköğretim piyasasını canlandırmakta; aynı zamanda da Avrupa işgücü

⁹⁶Öğrenci değişimi en fazla iki yıl süreyle olabilir. 2013-2014 döneminde farabi ile üniversitelerden giden öğrenci sayısı 2606’dır. Gelen öğrenci sayısı ise 6194’tür. Farabi programında daha çok yeni üniversitelerden köklü üniversitelere doğru bir hareketlilik olduğu görülmektedir. Örneğin Farabi programıyla Ankara Üniversitesinden giden öğrenci olmazken Ankara Üniversitesine gelen öğrenci sayısı 86’dır. Ya da Akdeniz Üniversitesinden giden öğrenci olmazken bu üniversiteye gelen öğrenci sayısı 131’dir. Mevlana programıyla giden öğrenci sayısı 33, gelen 93’tür. Erasmusla 2797 gitmişken gelen öğrenci sayısı ise 1308’dir. Erasmus’la gelen öğrenciler daha çok büyük üniversitelere gelmişlerdir. Toplamda 13033 öğrenci hareket halinde imiş. Mevlana değişim programı 2011’den bu yana uygulanmaktadır. Bu program yurtdışındaki öğrenciler ve Türkiye üniversiteleri arasındaki öğrenci ve öğretim elemanı değişim programıdır.

piyasasındaki emek iş gücünün sahip olduğu yetkinlik ve yeterlilikleri standartlaştırmaktadır.

Standartlaştırmanın programlar üzerinde görünümü bazı derslerin kapatılması ve bazılarının açılması şeklinde olabiliyor; örneğin Ankara Üniversitesinden bir öğretim elemanı on sene önce bölümlerinde yaşanan şu değişiklikleri anlattı:

Bizim anabilim dersleri 11'den 4'e indirildi. Bizim 7 tane dersimiz kapatıldı. Çok büyük kavgalar yaşadık, ama felsefe bölümleri böyleymiş. Çünkü Türkiye'deki bütün felsefe bölümlerinde bilim tarihi anabilim dalı bulunmuyor dolayısıyla bilim tarihi dersleri bulunmuyor, bir standartlaşma ve AB ile uyum sağlamak için bilim tarihi derslerinin azaltılması gerekiyormuş... Erasmusla falan uyumlu olacakmışız; oradan gelenler ona göre ders seçecekmiş. Tabi bir tane bile öğrenci gelmedi Erasmusla buraya. Zaten Erasmusla gelen öğrenci buradaki felsefe derslerini niye seçsin? Osmanlı Bilim Tarihini seçerdi ama o dersi kaldırdılar (AÜ, DTCF, prof.).

Bu süreçlerin işletilmesi her üniversitede farklı olmuştur. Her şeyden önce bunlar YÖK'ten gelen taleplerle merkezi olarak başlamış; aynı merkezi usul üniversitede de devam etmiştir:

Şöyle bir hiyerarşi var. Üniversitenin rektörlüğe bağlı çekirdek kadrosu var. Bu birimin başında Endüstri mühendisliğinden bir hocamız var... Beyin takımı var 8-10 kişilik. Bunlar süreci organize ediyor. Sonra fakültelere iniyor. Fakülte sorumlusu var. Sonra bölüm temsilcileri var. Her bölümün aktifse muhakkak kalite elçisi oluyor.... Yani çekirdek kadro hedefleri belirliyor; neler yapılacak. Kalite elçileri bu işin organize edilmesinde, hocalarla aradaki etkileşimi sağlamada, verilerin toplanması, sistematik aktif olarak işleminde rol alıyorlar (SAÜ, İİBF, arş. gör.).

Bu hiyerarşinin en altında araştırma görevlileri bulunmaktadır. Öğrenci hareketliliğinden kaynaklanan Erasmus ve Mevlana programı işlerini, bu programlar ve yatay dikey geçişlerden kaynaklı intibak işlerini ve daha önce de bahsettiğimiz Bologna işlerini, yani programların yenilenmesi ve ders yenilikleri işlerini araştırma görevlileri yapmaktadır ve bu işler yukarıda bahsedilen çekirdek kadronun sıkı denetimi altında yapılmaktadır:

Rektörlük bize bir takvim veriyordu. 1 Haziranda rektörlük mail atıyordu, 15 Temmuz'da ders güncellemeleri bitecek diye... Muhakkak mesai saatimizin büyük kısmını bu işe ayırıyorduk. Bildiğim tek şey o işler bitecekti. Sürekli mail atılıyordu, son gün şu diye... Sisteme girdik. İki üç ay sonra şu boyutu da eklemeniz gerek diyorlardı. Eklemeler çıkarmalar yapıyorlardı, Bunu neye göre yapıyorlardı bilmiyorum ama. Belki bir ay sadece dersleri tanımlıyorduk Tam bitti zannediyorduk diğer ay hadi değerlendirme ölçütlerini girin diyorlardı. A bu sefer bitti diyorduk. Bu sefer de çıktılar diyorlardı. Üniversite bazında planlanıyorsa bile biz bilmiyorduk, bize sadece yapılacak deniyordu(SAÜ, İİBF, arş. gör.).

Bu, her üniversitede aynı şekilde olmamıştır. Sakarya Üniversitesi bu sürecin pilot üniversitesidir.⁹⁷ Bologna süreci bir üniversitenin içinde bile her fakülte ve bölümde farklı şekilde etki etmiştir. Özellikle de öğretim elemanları arasında kadrolara göre farklılaşabilmektedir. Saha çalışmam sırasında Sakarya Üniversitesinde Bologna sürecini bilmiyorum diyen profesörlerle karşılaştım. Ankara Üniversitesinde de değişikliklerin formalite olduğunu söyleyenler var. Ankara

⁹⁷ Sakarya Üniversitesinin bu konularda öncü olması, görüştüğümüz akademisyenler tarafından, üniversite rektörünün YÖK'te bu süreçlerle ilgili komisyonlarda bulunması ve bu konularda istekli olmasıyla açıklanıyor.

Üniversitesinden bir öğretim elemanı yapılan biçimsel ortaklaştırmaların içerikte olamayacağını söylemiştir:

Derslerde standartlaşma olması pek düşünülmemeli, neden çünkü adı üzerinde üniversite, benim okuttuğumla şurdakinin dersleri yüzde yüz aynı olacaksa o zaman lise olur. Mutlaka bir nüans olması lazım. Ama çok büyük farklar da olmaması lazım (AÜ, Fen Ed. Fak. Dekanı, prof.).

Sakarya Üniversitesinde ise Bologna sürecindeki değişim biçimsel olmanın çok ötesine geçmiştir. Kredi ve Avrupa Kredi Toplama ve Transfer Sistemindeki (AKTS) değişim yapısal bir değişime yol açmıştır. Süreç içerisinde ders sayıları azaltılmıştır. Ders sayısında azalmanın yanında daha önce zorunlu okutulan birçok ders seçmeli hale gelmiştir. Sadece zorunlu dersler seçmeli hale getirilmemiş, bunun yanında spesifik dersler de AKTS hesabı yüzünden kaldırılmıştır.

Çok fazla ders kaldırılıyor... Temel dersler duruyor. Yukarıda diyor ki şu kadar kredi var, şu kadar olacak; bu sefer biraz daha spesifik dersler kaldırılıyor. Normal derslerin saatleri bile düşürülüyor (SAÜ, Fen Fak., prof.).

Kaldırılan dersler yanında zorunlu olarak eklenen dersler de var. Girişimcilik gibi dersler sadece Sakarya Üniversitesinde değil tüm üniversitelerde seçmeli olarak programlara eklenmiştir.

Üniversitelerde Bologna sürecine paralel olarak akreditasyon süreci yaşanmaktadır. Bu kapsamda yükseköğretim programları dış değerlendirici kurumlar tarafından, belirli bir alanda, önceden belirlenmiş, akademik alana özgü standartlara göre değerlendirilmekte ve kalite güvencesi oluşturulmaktadır.⁹⁸ Aşağıda bu akreditasyon sürecini inceleyerek akademik alana özgü yeni standartların nasıl, kimler tarafından belirlendiğini, fakülteler ve akademisyenlerin bu ölçütlere göre nasıl değerlendirildiğini ele alacağım.

Her fakültenin lisans ve lisansüstü programları akreditasyon kuruluşları tarafından ayrı ayrı akredite edilmektedir. Avrupa Eğitim Vakfı (ETF), European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), The Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB), Accreditation Board for Engineering and Technology (ABET) gibi uluslararası kuruluşlar; FEDEK, MÜDEK gibi ulusal kuruluşlar programları akredite etmektedir. Akredite olan üniversite ve programlar kuruluşların web sayfasından ilan edilmektedir. Ulusal akreditasyon kuruluşları YÖK tarafından yetkilendirilmektedir. Aşağıda FEDEK'in uyguladığı akreditasyon sürecinden bahsedeceğim. Diğer kuruluşlar da kendi alanlarındaki programları FEDEK'le aynı şekilde akredite etmektedir.

FEDEK kurucu ve yönetim kurulu, alandaki bazı öğretim üyelerinden oluşmaktadır. Kurul üyeleri altı üniversite öğretim üyesi (üçü sosyal bilimler, üçü fen bilimleri), bir Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) temsilcisi, bir Türkiye Kalite Derneği (KALDER) temsilcisi ve üniversite dışından bir temsilci olmak üzere

⁹⁸Yükseköğretim Kalite Güvencesi Yönetmeliği

toplam 9 üyeden oluşmaktadır. Bu kurul akreditasyon süreçleri ve değerlendirme ölçütlerini⁹⁹ belirlemektedir.

Her programın değerlendirmesi beş yılda bir yapılmaktadır. Kuruluşlar akreditasyonu belirli bir fiyat karşılığında yapmaktadır. Bu fiyat, değerlendirmenin türü ve programa göre değişiyor; örneğin genel değerlendirme için 2016-2017 birinci öğretim fiyatı KDV hariç 9375 TL'dir. Raporla ara değerlendirme 4925 TL'dir.

FEDEK Ölçütler Komitesi, akreditasyon sürecinde değerlendirme için bazı ölçütler geliştirmiştir. Komite'nin hazırladığı taslaklar FEDEK web sayfasında ilan edilmekte ve paydaşlar ölçütler konusunda geri bildirimde bulunabilmektedir. Böylece akademik ölçütlerde sadece meslektaşlar değil diğer paydaşlar da söz hakkı sahibi olmaktadır. Bu, denetimi önceki mesleki denetimden farklılaştırmaktadır.

Belirlenen ölçütlere göre önce programın kendisi öz değerlendirme raporu hazırlamakta; ardından Değerlendirme Raporu İnceleme Kurulu incelemelerde bulunmakta ve rapor hazırlamaktadır. Bu kurul mesleki kuruluş çalışanları, kamu personeli, akademisyen, FEDEK tarafından akredite edilmiş kuruluş çalışanı ve paydaşlardan oluşur.

Komitenin belirlediği ölçütler¹⁰⁰ öğrenciler, program öğretim amaçları, program çıktıları, öğretim planı, öğretim kadrosu, yönetim yapısı, altyapı, kurum desteği ve parasal kaynaklar ile sürekli iyileştirme konularındaki genel ölçütlerdir. Aşağıda bu ölçütlerden bazılarından kısaca bahsedeceğim.

⁹⁹ http://www.fedek.org.tr/docs/tr/03_olcutler.pdf

¹⁰⁰ http://www.fedek.org.tr/docs/tr/03_olcutler.pdf

Buna göre bir programın akreditasyondan geçebilmesi için öğrenci hareketliliğini teşvik ediyor olması gerekir. Program öğrencilerin ders başarılarını şeffaf ve tutarlı bir şekilde ölçmeli ve değerlendirmelidir. Öğrenci memnuniyet anketleri yapılmalı, anket sonuçları birimlere ve kişilere iletilmelidir. FEDEK'in Değerlendirme kurulları değerlendirme sırasında programlara kaç sınav yaptıklarını, öğrencilere kaç ödev verdiklerini soruyorlar ayrıca sınav soruları taranıp web sayfasında yayınlanıyor ve bu soruların öğrenciyi ölçüp ölçmediği inceleniyor. Sınavdan en yüksek ve en düşük alan öğrencilerin kâğıtları değerlendiriliyor. Bu denetimle öğrenci başarı değerlendirmesi üzerindeki denetim tek başına akademisyenin yetki alanından çıkmış olmaktadır. Bu konuda ölçütler getirmek ve akademisyen değerlendirmesini izlenir ve ölçülür hale getirmek ders üzerindeki akademisyen gücünü sınırlamış olmakta ve denetlemektedir. Kurul ayrıca öğrenci memnuniyet anket sonuçlarını da istiyor. Ayrıca memnuniyet anketleri ile akademisyenler üzerinde getirilen denetim akreditasyon ile kurumsallaşmış olmaktadır.

Ölçütlerden mezunlarla ilgili olana devam edersek buna göre programlar, mezunların kariyer hedeflerini ve programın öğretim amaçlarını, iç ve dış paydaşların gereksinimlerini dikkate alarak belirlemeli, yayımlamalı ve güncellemelidir. Bunun için akreditasyon kurumu, programlardan mezun olanlar ve paydaşlarla iletişim halinde olmalarını sağlayacak mekanizmalar geliştirmelerini istiyor. Ayrıca öğretim amaçlarına ulaşıldığını belirlemek ve belgelemek için kullanılan bir ölçme ve değerlendirme süreci kurulmuş ve işletiliyor olmalıdır. Burada da ders amaçlarının belirlenmesinde akademisyen ve bölüm yönetiminin yetki alanının daraldığını, yetkinin piyasaya doğru genişlediğini görüyoruz.

FEDEK, öğrencilerin programdan mezun oluncaya kadar kazanmaları gereken bilgi, deneyim, beceri ve davranışlarını tanımlayan program çıktıları¹⁰¹ belirlemiştir. Bunlar aslında YÖK tarafından Türkiye Yüksek Öğretim Yeterlilikler Çerçevesinde her alan için belirlenmiş olan yeterliliklerdir. Akreditasyon kuruluşları ile programların TYYÇ'ye uyumu denetlenmiş olmaktadır. Akreditasyon için programlar bu çıktıları tanımalı, program çıktılarını gerçekleştirme düzeyini ölçecek ve belgeleyecek bir ölçme ve değerlendirme süreci oluşturmuş ve işletiyor olmalıdır. FEDEK, bunu fakülte web sayfalarında yayımlanan ders bilgilerinden takip etmektedir. Bu şekilde dersle ilgili tüm bilgilerin kayıt altına alınması da zorunlu hale getirilmiş olmaktadır.

Ölçütlerden diğeri ders planına aittir. Buna göre öğretim planının en az %25'i seçimlik derslerden oluşmalıdır. Dört yıllık lisans programları AKTS temel alındığında 240 AKTS kredisinden; ulusal kredi sistemi temel alındığında en az 120 krediden oluşmalıdır. Bunlar sadece sayısal sonuçlar değil yapısal sonuçlar da doğurmaktadır. Yukarıda ders programlarında kredi sayılarını tutturmak için nasıl bazı derslerin çıkarılıp eklendiğine; bunun programları yapısal olarak nasıl etkilediğine ele almıştım.

¹⁰¹ 1. Kendi programlarıyla ilgili alanlarda yeterli bilgi birikimi ile kuramsal ve uygulamalı bilgilerini alanlarında kullanabilme becerisi. 2. Alanlarındaki problemleri saptama, tanımlama, formüle etme ve çözme becerisi; bu amaçla uygun analiz ve modelleme yöntemlerini seçme ve uygulama becerisi. 3. Bir sistemi, süreci, donanımı veya ürünü anlama, yorumlama, ilgili sorunları çözme ve çağdaş yöntemleri uygulama becerisi. 4. Öğretim programlarında alan dışı ders almış olması. 5. Alan uygulamaları için gerekli olan çağdaş araçları seçme, kullanma, geliştirme ve bilişim teknolojilerini etkin bir şekilde kullanma becerisi. 6. Alanlarına göre tasarlama, deney yapma, veri toplama, sonuçları analiz etme, arşivleme, metin çözme ve yorumlama becerisi. 7. Bireysel olarak ve takımlarda etkin biçimde çalışabilme becerisi. 8. Türkçe sözlü ve yazılı etkin iletişim kurma becerisi; en az bir yabancı dil bilgisi. 9. Yaşam boyu öğrenme bilinci, bilgiye erişebilme, bilim ve teknolojideki gelişmeleri izleme becerisi. 10. Mesleki etik ve sorumluluk bilinci. 11. Alan uygulamalarının evrensel ve toplumsal boyutlardaki etkileri (Çevre sorunları, ekonomi, sürdürülebilirlik vb.) ve hukuksal sonuçları konusunda farkındalık.

Ölçütler, öğretim kadrosunu da denetlemektedir. Buna göre öğretim kadrosu yeter sayıda ve ilgili sektör, mesleki kuruluşlar ve işverenlerle ilişkileri sürdürebilecek nitelikte olmalıdır. Öğretim elemanlarının genel anlamda yeterlilikleri, eğitimleri, konularının çeşitliliği, alan deneyimleri, öğretme becerileri ve deneyimleri, iletişim becerileri, daha etkin programlar geliştirme yönündeki açılımları, alanlarındaki bilgi düzeyleri, araştırma deneyimleri, varsa mesleki kuruluşlara üyelikleri gibi hususlarla değerlendirilmektedir. FEDEK, değerlendirme sırasında öğretim elemanlarının CV'lerini incelemektedir. Bu ölçütler programlardaki akademisyenlerin piyasayla ilişki halinde olmalarını da zorunlu hale getirmektedir. Akreditasyon, bölümlerin akademisyenler üzerinde bazı iş türleriyle ilgili baskı yapmalarına sebep olmaktadır.

Kuruluşlar tarafından programın tüm altyapısı değerlendirilmektedir. Buna göre program kaynakları programın kalitesini ve sürdürülebilmesini sağlayacak düzeyde olmalıdır. Kaynaklar, nitelikli bir öğretim kadrosunu çekecek, tutacak ve akademik gelişimin sürdürülmesini sağlayacak yeterlilikte olmalıdır. Program için gereken altyapıyı temin etmeye, bakımını yapmaya ve işletmeye yetecek düzeyde olmalıdır. Bu ölçütlerin alt metninde programların kendi finansmanını karşılaması gereken ayrı birimler gibi düşünüldüğünü görüyoruz.

Her programın alana özgü genel ölçütler dışında kendine özgü ölçütleri olmalı ve öğretim programı bu ölçütleri sağlamalıdır. Programa özgü ölçütlerin gereksinimi karşılayıp karşılamadığı değerlendirilmektedir. FEDEK, genel ölçütler

dışında programlara özgü; örneğin fizik, kimya programlarının ölçütlerini de belirlemiştir.¹⁰²

Sakarya Üniversitesindeki programlar görüşme yaptığımız dönemde akreditasyona başvurmuşlardı ve bunun için hazırlık yapma sürecindeydiler. Sakarya Üniversitesinde akreditasyon sürecinin tıpkı Bologna sürecindeki gibi rektörlük tarafından yönlendirildiğini görüyoruz. Görüştüğümüz bir öğretim elemanı rektörün akreditasyonu istediğini söyledi: “Rektör üniversitenin uluslararası olmasını istiyor. İşletme Fakültesine bunu artık istiyorum sizden dedi” (SAÜ, İİBF, arş. gör.).

4.2.2.3. Bilgi İşlem Teknolojileriyle Akademik Emek Sürecinin İzlenmesi

Yukarıda bahsettiğimiz süreci Sakarya Üniversitesinde bu kadar hızlı ilerleten bir değişken de Sakarya Üniversitesinin bilgi teknolojilerini çok iyi kullanmasıdır. Örneğin Sakarya Üniversitesi 2014’te Stratejik Bilgi Yönetim Sistemini (SBYS) ve Sakarya Üniversitesi Bilgi Sistemini (SABİS) geliştirmiştir. Bunun dışında Eğitim Öğretim Bilgi Sistemi (EBS), MUYS, EDS, PDS gibi sistemler kullanmaktadır. Sakarya Üniversitesi bu yazılımları kendisi geliştirmekte ve birçok üniversiteye de servis etmektedir:

¹⁰² Mezunların, programın öngördüğü amaçlar doğrultusunda aşağıdaki alanlarda bilgi, beceri ve yetkinlik kazandığı kanıtlanmalıdır. Temel ve enstrümental analitik kimya; Anorganik kimya; Organik kimya; Biyokimya; Fizikokimya ve kuvantum kimyası; Yukarıdaki alanları daha ayrıntılı şekilde genişletecek ve tamamlayacak nitelikte ayırma teknikleri, elektroanalitik kimya, çevre, gıda, yüzey kimyası, endüstriyel kimya, örnekleme ve örnek hazırlama, laboratuvar ve iş güvenliği, kemometri, ve benzeri ilgili konularda seçmeli ve/veya zorunlu derslerle alınacak bilgiler” http://www.fedek.org.tr/docs/tr/16_fen_alan_programi_olcutler.pdf

Rektör hoca muhakkak toplantılarda SABİS sistemi hakkında işte YÖK’te şunu sundum, şu üniversitede şunu sundum, bu üniversiteden geldiler şeklinde. Aslında bu kalite ve bilgi sistemini de dışarı satıyor, piyasasını yapıyor (SAÜ, İİBF, arş. gör.).

Yazılımlardan EBS, dersleri; SBYS ve SABİS de diğer akademik faaliyetleri kayıt altına alan, tasnif eden, istatistiklere döken ve buradan performans ölçüm araçları geliştiren yazılımlardır. Bologna süreci kapsamında ders yeterliliklerinin, AKTS’lerin, kaynak, konu, amaç ve çıktılarının tanımlanmasının ve yayımlanmasının kararlaştırıldığından bahsetmiştik. Bu süreç Sakarya Üniversitesinde EBS yazılımı üzerinden yapılmıştır. Bu süreci ders bilgilerini sisteme giren bir araştırma görevlisi şöyle anlatmıştır:

Yapmama ihtimalimiz yoktu, sürekli kontrol vardı. Mesela görüyordu oradaki sorumlular, İşletme Fakültesinde beş tane ders girilmemiş, diye mailler geliyordu; Sistemden görüyorlardı... Nasıl yapmışlarsa alt yapısını bütün verileri girmeyince hala kırmızı oluyordu o ders (SAÜ, İİBF, arş. gör.).

Bugün Sakarya Üniversitesinde her program ve program altındaki her ders EBS üzerinde tanımlıdır. Üniversite web sayfası açıldığında her bir programın amaç ve hedeflerinin, ders planının, program öğrenme çıktılarının, eğitim öğretim metotlarının, ders ve program çıktıları ilişkilerinin, ölçme ve değerlendirme sisteminin, alınacak derecenin, program kabul koşullarının, mezuniyet koşullarının, istihdam olanaklarının tanımlı olduğunu görebiliriz. Her bir ders de program gibi tanımlıdır. Dersin tanımı, akışı, çıktıları ve çıktıların program çıktılarına katkısı,

AKTS iş yükü ve dersin kim tarafından verildiği, ölçme sistemi, tüm detayları tanımlıdır. Aynı şey diğer üç üniversite ve hatta Türkiye’deki tüm üniversiteler için geçerlidir. Sakarya Üniversitesinin farkı bu konuda öncülük etmesi ve daha ileriye giderek dersin tüm datalarının tıpkı uzaktan eğitimde olduğu gibi yayımlanır hale gelmesidir. Bir öğretim elemanı derslerinin tüm datalarını EBS’ye ekleyebiliyor. Öğretim üyeleri ödevlerini bu sistem üzerinden verebiliyor; ders notlarını, sınav çözümlerini sisteme girebiliyor. ODTÜ, Ankara ve Atatürk Üniversitelerinde de farklı yazılımlarla dersler tanımlanmakta ve üniversite web sayfaları üzerinde yayımlanmaktadır.

Sakarya Üniversitesinde performans yönetimi ve rekabeti geliştiren en önemli öge yukarıda bahsettiğimiz yazılımlardan olan SABİS ve SBYS’dir. SABİS ile akademik envanter oluşturulmakta, akademisyenlere kişisel web sayfaları açılmakta, anlık veya dönemsel faaliyet raporları ve istatistiksel bilgiler üretilmektedir. SBYS ile de birimlerin belirlenen ana süreçlere ilişkin akademik hedef ve performans göstergeleri sisteme yüklenmektedir. Bu süreçler eğitim öğretim ana süreci, ar-ge süreci, topluma hizmet süreci, yönetsel süreçler ve idari destek sürecidir (SAÜ, 2013: 8). Bu süreçlerle aslında yükseköğretimdeki akademik faaliyetler tasnif edilmiş olmaktadır. Öncelikle birimler, her bir süreçle ilgili neleri hedeflediklerini örneğin ne kadar kongre, yayın, proje, üniversite-sanayi işbirliği yapacaklarına dair kendi hedeflerini sisteme giriyorlar. Daha sonra da yapılan tüm akademik işler SABİS’ten çekiliyor. Bunlar dışında üniversitede çalışan memnuniyet anketi, öğrenciye yönelik idari hizmetlerin değerlendirilmesi anketi, idari hizmetlerin değerlendirilmesi, ders ve öğretim üyesi değerlendirme, mezun memnuniyeti, tedarikçi memnuniyeti, dış paydaş, hizmet içi eğitim değerlendirme anketleri yapılmakta ve sistemde

yayımlanmaktadır. Sistem bunun üzerine birimlerin altı aylık performanslarını grafiklerle veriyor. Eğer birimlerin performansı hedeflenenin altında ise grafik kırmızı oluyor. Bir öğretim elemanı grafikleri yeşile çevirmeye çalıştıklarını şöyle anlatmıştır:

Mutlaka grafiklerin yeşil olmasını istiyorduk. Çünkü dekanlar senatoda performanslarını sunuyorlardı. Orada da sürekli acaba nasıl olur da grafikler kırmızı değil de yeşil olur diye mücadele vardı (SAÜ, İİBF, arş. gör.).

Bilgi işlem teknolojileri birimlerin olduğu gibi kişilerin de puan ve performansını hesaplıyor. Bu şekilde sistem kişinin performansını görünür kılarak baskılamaktadır. Buna göre dışarıdan biri de girse Sakarya Üniversitesinde en yüksek puanı alan öğretim elemanını görebilir. Sakarya Üniversitesi dışında başka üniversiteler de farklı yazılımlar kullanmaktadır. Örneğin bazı üniversiteler Akademik Veri & Performans Yönetim Sistemi (AVESİS) adında bir yazılım kullanmaktadır. Bu yazılım birçok göstergeye göre üniversite, fakülte, bölüm ve akademisyenlerin performanslarını ayrı ayrı ölçmekte ve değerlendirmektedir. Örneğin bu yazılımlarla birimlere göre yayın bilgileri, birimlere göre proje bilgileri, yayınların yıllara göre dağılımı, dergilerde yayımlanan makaleler, sempozyumlarda sunulan bildiriler, kitaplar ve kitap bölümleri, yayınların alanlara göre dağılımı, uluslararası işbirlikleriyle üretilen yayınlar, en fazla atıf alan araştırmacılar, en fazla yayın yapan araştırmacılar, H indeksi en yüksek olan araştırmacı gibi istatistikler dökülmektedir. Bu yazılımlarla aslında üniversitelerde kurumsal karne modeline göre performans yönetimi sağlanmaktadır. Kurumsal karne modelinde “performans ölçüm süreci, bir ölçüm sistemi olmaktan çıkmış ve yönetim sistemi haline dönüşmüştür”

(Usta, 2012: 101). Kurumsal karne, bir planlama ve yönetim sistemidir (s.109). Performans yönetimi sadece amaç ve sonucu karşılaştırmaz aynı zamanda performansın geliştirilmesi için yürütülen tüm yönetsel işlevleri de kapsar (s.104). Bu yazılımlar da sadece akademisyenlerin hedef ve çıktılarını karşılaştırmıyor aynı zamanda koyulan hedefleri yönlendiriyor.

Akademisyenin mekân ve zaman denetimini sağlayan yazılımlar da vardır. Örneğin Sakarya Üniversitesinde rektör ya da bir dekan, bölüm başkanı hangi ders, sınıf dolu hangi sınıf boş bunu görebilir. Yani bir dersin işlenip işlenmediği sistem üzerinden takip edilebiliyor.

Bunlar dışında üniversiteler daha birçok yazılım kullanmaktadır. Proje Süreçleri Yönetim Sistemi (BAPSİS), Dış Kaynaklı Proje Süreçleri Yönetim Sistemi, Bilimsel Çalışmaları Teşvik Sistemi (BTS), Varlık Yönetim Sistemi (VYS), Teknoloji Transfer Ofisi Yönetim Sistemleri gibi yazılımlardan bahsedilebilir. Bu ve benzeri yazılımlarla ulusal ve uluslararası proje başvurularının envanteri oluşturulmakta, izlenmekte ve desteklenen projeler yürütülmekte; bilimsel yayın, proje ve patent gibi etkinliklerinin parasal ödül ile teşvik edilmesine yönelik süreç yönetimi sağlanmakta; üniversitelerin sahip olduğu personel ve öğrenci envanteri, fiziksel, teknolojik ve mali kaynaklar ve kurumun akademik varlıkları, bilimsel, sosyal ve sportif faaliyetleri gibi kurumun tüm kaynaklarının ve faaliyetlerinin envanteri oluşturulmakta, izlenmekte, raporlanmaktadır. Bu raporlarla girişimcilik endeksi ve üniversite sıralama sistemleri için ihtiyaç duyulan veriler anlık olarak hazırda bulundurulmuş olmaktadır. Aslında bu yazılımlarla tüm akademik faaliyet, süreç ve varlıklar istatistiklere dökülmektedir. Bu yazılımlarla datalar başka

yazılımlara aktarılabilmektedir. Örneğin SABİS'teki bilgi SBYS'ye; AVESİS'teki bilgiler YÖKSİS'e aktarılabilmektedir. Böylece datalar akışkan, yönetilebilir ve ölçülebilir hale gelmektedir.

4.2.3. Akademik İşin Yeni Biçimleri

Üniversiteler kendilerini ve hedeflerini tanımlamalarına bağlı olarak yeni birimler kurmaktadır ve bu yeni birimlerde yapılan işler aslında akademik işin yeni biçimleridir. Bu yeni iş biçimleriyle bilginin elde edilmesi, üretilmesi ve yayılması değişmektedir. Aşağıda bu değişen biçimleri ve bunlarla birlikte akademik çalışmaların denetlenmesini ele alacağım. İlk önce uzaktan eğitim, sertifika programları ve ardından projeler ile işin değişen biçimini ele alacağım.

4.2.3.1. Uzaktan Eğitim ve Sertifika Programları

Akademik işin değişen yapısı aslında uzaktan eğitim ve sertifika programlarının öncesine gider. İkinci öğretim ya da tezsiz yüksek lisans programlarını örnek verebiliriz. Yüksek lisans, doktora programının işlevi akademik yeniden üretimdir; ancak tezsiz yüksek lisans, ikinci öğretim yüksek lisans programları ile bu değişmiştir. Bu programlar için gelen insanların arayışları akademisyenlerin yaptığı işi de değiştirmektedir. Bir öğretim üyesi bunu şöyle açıklamıştır:

Diyor ki ben kamuda yüksek lisans yapacağım, doktora yapacağım. Sivil toplum kuruluşlarında yer alıyorum, kendimi donatmam lazım. Dolayısıyla bu insanlara hitap etmeniz gerekiyor... Orada gayen akademik personel yetiştirmek değil. Daha donanımlı ve bilgili insanlar yetiştirmek için açmışlar (AÜ, SBF, prof.1).

Uzaktan eğitimde lisans ve yüksek lisans programları açılabilir.¹⁰³ Bu programlarda bir sınıf en fazla 100 ve 50 kişilik olabilir.¹⁰⁴ Fazlası durumunda ikinci ve üçüncü şubeler açılmak zorunda. Bu durumda aynı dersi veren birden fazla öğretim elemanı olabiliyor ve bunlardan biri dersin koordinatörü olarak seçiliyor. Her ne kadar her şubede farklı öğretim elemanı ders verse de; normal öğretimden farklı olarak uzaktan eğitimde ders konuları ortak olarak belirleniyor. Şubelerde işlenen derslerin birbirinden ayrı olmaması gerekiyor. Her öğrenci aynı sınava gireceği için farklı hocalar da anlatsa o dersin konusu aynı olmak zorundadır. Bu, akademisyenin ders içerik kontrolünü azaltabiliyor.

Uzaktan eğitim farklı iş türlerini de getirmektedir. Uzaktan eğitimde her ders için dersin videosu, el kitabı, etkileşimli ders içeriği, haftada 1 ders saati kadar canlı ders yapılması zorunludur. Uzaktan eğitim programlarında ders vermek elbette normal öğretimden farklıdır. Öğretim elemanının ders kapsamında yaptığı her şey kayıt altına alınmaktadır. Bununla ilgili bir öğreti elemanı şunları paylaştı: “Her şey kayıt altında yanlış bir kelime söylemeyeyim, diğer hocalar görürse hani ne olur, öyle bir korku da olabilir” (Sakarya Üni, UZEM, arş. gör.).

¹⁰³RG-6/2/2013-28551

¹⁰⁴Yükseköğretim Kurumlarında Uzaktan Öğretime İlişkin Usul ve Esaslar:

Yukarıda görünür hale gelen öğretim elemanlarının meslektaşları tarafından denetiminden bahsedilmektedir. Bu denetim bilgi işlem teknolojileriyle çok daha fazla artmakta ve yayılmaktadır:

Nereden bileceksiniz hangi öğretmenin ne anlattığını, hangi şekilde anlattığını örgün öğretimde ya da gelip gittiğini nasıl anlayacaksınız? Dersleri 3 saat değil de 1 saat yapmadığını nereden bileceksiniz? Kontrol mekanizması nasıl? Burada her şey sistemin altındadır. Yani ben bir sorguyla işte bakabiliyorum. Şu şöyle yapmış, böyle yapmış(SAÜ, UZEM, arş. gör.).

Sakarya UZEM Akademik LMS (ALMS, SAUPORT) adı verilen bir öğretim yönetim sistemi yazılımı kullanmaktadır. Bu sistem sayesinde yukarıda öğretim elemanının söylediği gibi bir dersin tüm bilgilerine sistem üzerinden ulaşılabilir. Bu birimlerin yöneticileri genellikle denetim mevzuunu kanıksamış durumda. Her ne kadar şuanda komisyonlar içerik analizi yapmasa da ileride yapılması gerektiğini düşünen yönetici öğretim elemanları var:

Akademik özgürlükle çelişen bir şey; ama akademisyen de sonsuz özgürlüğe sahip değildir bu konuda. "Ben sınıfa girer istediğimi anlatırım, kafama göre anlatırım" diyemez... O dersle ilgili anlatılması gereken ne varsa mutlaka; yani bütün dünyada bu dersin kapsamında ne anlatıldığını ben biliyorum. Diyelim ki o konulardan biri eksik olmuş, kabul etmem. Konuyu da anlatman gerekir, lisans seviyesindeki öğrencinin bu konuyu da bilmesi lazım, bütün dünyada da böyledir bu. Bu tür müdahaleler yapması lazım yayın komisyonunun (SAÜ, UZEM Müdürü, yrd. doç.).

Komisyonunda içerik denetimi yapacak olan yine öğretim elemanıdır yani bir tür meslektaş denetimi gibi görünebilir ancak bu denetimin boyutları zaman içerisinde değişmektedir. Robert Ovetz (2015) Amerikan üniversitelerinde online

eğitimle akademik emeğini nasıl denetlendiğinden bahsetmektedir. Online eğitimde akademik emek bölünerek Taylorist rasyonalizasyon ile tekrar organize edilmektedir. Geleneksel akademisyen işi olan ders, tartışma, test etme, puanlama, kaynaklar, okuma gibi parçalara ayrılmaktadır ve parçalara ayrılan her bir iş standardize edilmekte ve böylece her bir parça başka bir öğretim üyesine transfer edilebilir, herkesin yapabileceği bir işe dönüşmektedir. Bu parça parça işleri yapan akademisyen de düşük ücretli, geçici, vasıfsız, “sanal montaj hattı zihin işçisine” dönüşmektedir. Bu şekilde öğrenme öğretmeden kopuyor ve öğrenme yöneticiler tarafından denetlenebilir hale geliyor (s. 245, 247-249,252). Üniversitelerde parçalanan bu işlerin denetimi akademisyenden dekan, uzman, araştırmacı, danışman, ders tasarımcısı olan orta düzey yöneticilere kaymaktadır. Geleneksel olarak profesörlerin denetiminde olan program, disiplin ve müfredata ilişkin konular üzerinde orta düzey yöneticiler karar vermektedir (s. 245). Görüldüğü gibi uzaktan eğitim sadece teknolojiye ve biçime ilişkin bir konu değil içeriğin denetimine ilişkin bir konudur.

Uzaktan eğitimdeki programların teknik işlerini merkeze görevlendirilmiş araştırma görevlileri üstlenmektedir. Atatürk Üniversitesinde her bir araştırma görevlisi veya uzman 3-4 programın ders ve sınav koordinasyonunu yapıyor. Dersler sisteme yüklenmiş mi, canlı sınıf uygulamaları yapılmış mı, bunlara bakıyorlar; hocalar, öğrenciler bir sıkıntı yaşadıklarında bu koordinatörlerle irtibata geçiyorlar ve koordinatör bunlarla ilgili bilgi işlem birimine, canlı sınıf birimine sorunları iletiyor. Araştırma görevlileri ayrıca derslerin sınav evraklarını hazırlıyor. Bunu yapan öğretim elemanları aynı zamanda yüksek lisans ve doktora eğitimlerine devam ediyorlar ve fakültelerdeki diğer araştırma görevlileri gibi danışman hocalarının bazı

derslerini verebiliyorlar ya da sınav gözetmenlikleri yapıyorlar. Araştırma görevlilerinin uzaktan eğitim programlarında yaptığı bu işler aslında vasıfsız işler ve genellikle araştırma görevlileri tarafından akademisyenlikle bağdaştırılmıyor:

Aslına bakarsanız yaptığımız iş hiç akademisyenlikle bağdaşmıyor ve çok yoğun çalışıyoruz... Biz akademisyenliği bu işler arasına sokuşturuyoruz; asıl işimiz akademisyenlik olmasına rağmen (Atatürk Üni, UZEM, arş. gör.).

Bu araştırma görevlileriyle merkez arasında organik bir ilişki de olabiliyor. Örneğin Atatürk Üniversitesindeki araştırma görevlileri BÖTE bölümündendirler ve merkezin müdürü bu araştırma görevlerinin danışman hocalarıdır. Genellikle UZEM Müdürleri kendi çalışma ekiplerini oluşturuyorlar. Bu, araştırma görevlileri ile yönetim arasında daha farklı bir ilişki gelişmesine sebep olmaktadır. Bu ilişkiler bazı araştırma görevlileri tarafından sıcak bir aile ortamı olarak tanımlanmaktadır; (Atatürk Üni, UZEM, arş. gör.) ancak tam da bu organik ilişki denetim mekanizmasına dönüşebilmektedir. Araştırma görevlilerinin yaptıkları işi akademik olarak görmemesine rağmen devam etmelerinin sebebini bir araştırma görevlisi şöyle açıklamıştır: “Bırakıp fakülteye dönebilirim ama hem burası ile hem de fakültede ilişkilerimiz bozulur, barınamayabilirim” (Atatürk Üni, UZEM, arş. gör.).

Sakarya Üniversitesinde bilgi işlem teknolojilerindeki gelişimiyle araştırma görevlilerinin yaptıkları işler biraz daha azalmıştır. Öncesinde bir dersin kodlanmasını, ara yüzün tasarımını, ders içeriklerinin girilmesini araştırma görevlileri yapıyordu. Belli bir dönem hazır programlar kullanılmış. Bu şekilde işler daha standart hale gelmiş. Daha sonrasında yaşanan sorunlar için araştırma

görevlileri ve uzmanlar kodlar yazıp veri tabanı hazırlamışlar. Şu an araştırma görevlileri kod yazmaktan tamamen çekilmiş durumdalar. Daha önceki bölümlerde bahsettiğimiz gibi araştırma görevlisinin çekildiği kod yazımı alanını artık taşeron şirket çalışanları doldurmaktadır. Araştırma görevlileri artık sadece tasarım ve analiz yapıyorlar ve koordinasyon ile kontrolü sağlıyorlar. Öğretim üyeleri yazılımlar sayesinde tüm materyallerini artık kendileri girebiliyorlar.

Aşağıda SEM'deki sertifika programları ile işin niteliğindeki değişimden bahsedeceğim. SEM'lerdeki sertifika programlarında akademisyenin sahip olması ve vermesi gereken bilginin niteliği normal örgün eğitimdekinden farklıdır. Bunu SEM'den bir öğretim elemanı şöyle ifade etmiştir:

Tamamen piyasanın talep ettiği bilgi burada muhatapları ile buluşur... Burada piyasada kullanacağı, para edecek bilgi ister; yani bana fakültede şunu anlatıyor: Fizibilite nedir? Ama burada fizibiliteyi anlatamaz fizibilitenin nasıl yapıldığını anlatmak zorunda. Çünkü piyasaya çıktığında kimse demiyor fizibilite nedir (Atatürk Üni, SEM müdür yrd., doç. dr.).

Atatürk Üniversitesi SEM Müdürü her ne kadar verilmesi gereken bilginin piyasada eder bilgi olması gerektiğini söylese de bir taraftan da SEM'e piyasada rekabet eden öznelerden daha farklı bir rol ve kimlik atfetmektedir. Yaptığımız görüşmede piyasanın üstünde olan bu rolü şöyle anlatmıştır:

SEM'de iki tür eğitim yapmayız. Birincisi dersane eğitimi yapmayız. KPSS ya da dil kursu vermeyiz. Çünkü piyasaya müdahale etmek istemeyiz. Üniversite piyasayı etkilememeli. Tam tersine desteklemelidir. Girerek o alanlara, dershaneler bizimle rekabet edemez. Çünkü bizim kapasitemiz çok geniş. 28 dersliğimiz var burada. İkincisi de üniversitede verilen eğitimi vermeyiz. Bu hem öğrenci hem de hocanın motivasyonunu düşürecektir (Atatürk Üni, SEM Müdür yrd., doç. dr.).

SEM'in yaptığı işlerden birisi de MYK adına sertifika vermek. Daha önceki bölümlerde bahsettiğimiz gibi belgelendirme için merkezler önce Türk Akreditasyon Kurumunca akredite oluyorlar. Merkezler MYK'ya belge başına para yatırıyor. Belge için yapılan sınavın içeriğini, aşamalarını MYK belirliyor, merkezler sadece sınavı yapıyor.

Merkezlerin mesai uygulamaları diğer fakültelerden farklılaşabilmektedir. Örneğin Atatürk üniversitesi SEM'in mesai saati diğer fakültelerdekinden farklıdır. SEM turnikeler kurarak akademisyenlerin giriş çıkışlarını kontrol etmektedir. Çünkü akademisyenler ücretlerini kaçta girip çıktıklarına göre alıyorlar.

SEM'de eğitimi verecek kişileri bazen kurumun kendisi isteyebiliyor; bazen de eğitim verebilecek kişilerin özgeçmişlerine göre SEM talep ediyor. Kursların ardından kursiyerlerin memnuniyetini ölçmek için anket uygulanmakta ve bu anketlerin sonucuna göre öğretim elemanı hakkında karar verilmektedir. Bu henüz diğer birimlerde uygulanmamaktadır. Bir fakültede öğrenci/müşteri memnuniyet anketi sonucu çok düşük çıksa bile bir öğretim elemanından o ders alınmaz; ancak Sürekli Eğitim Merkezlerinde bu farklılaşmıştır:

Eğitimin ortasında ve sonunda anket yapıyoruz. O anketlerde belli bir puanlamamız var o puanın altına düşerse öğretim görevlisi o eğitimin sonunda kendisine deriz ki kursiyerlerimizin geri dönüşleri şu şekildedir, siz bizim standartlarımızın altında kaldınız; dolayısıyla bundan sonraki dönemlerde bu konudaki eğitimlerde size görev vermeyeceğiz (Atatürk Ü, SEM Müdür, yrd., doç. dr.).

SEM yöneticisi bunu kursiyerlerin para vermesi ve müşteri olması ile ilişkilendirmiştir: “Çünkü siz SEM’in ismini kullanarak bir kurs düzenliyorsunuz ve kursiyerlerden ücret alıyorsunuz; o ücretin karşılığını vermek zorundasınız” (Atatürk Ü, SEM Müdür yrd., doç. dr.).

4.2.3.2. Akademik Araştırmanın Yeni Biçimi: Proje

Günümüzde projeler, akademik bilgi ve bilim üretmenin en yaygın biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Proje biçimi daha önceki çalışma biçimlerinden farklılaşır. Bu farkı bir öğretim elemanı şöyle anlatmıştır:

Bir proje yazıp da öncelikle öngördüğünüz bir şey olmalı. Bir de öngördüğünüz bir sonuç olmalı. Bu da elle tutulur, gözle görülür, yani işinize yarayacak bir şeyiniz olmalı ki siz böylece bir yerlerden bütçe temin edesiniz (SAÜ, Fen Fak. Dekanı yrd., doç.).

TÜBİTAK’ın bazı programlardaki proje şartlarına baktığımızda öngörülebilir sonuçlar istediğini görüyoruz. Örneğin 1003 “Öncelikli Alanlar Ar-Ge Projeleri Destekleme Programı” sonuç odaklı, izlenebilir hedefleri olan Ar-Ge projelerini desteklemektedir. 1005 “Ulusal Yeni Fikirler ve Ürünler Araştırma Destek Programı” ülkede ihtiyaç duyulan, teknolojik dışa bağımlılığı azaltacak veya ülkenin rekabet gücünü artıracak ulusal/uluslararası yeni bir ürün/süreç/yöntem/model

geliştirme amacına yönelik uygulamalı araştırma, geliştirme projelerini desteklemektedir. Görüldüğü gibi TÜBİTAK, sonuçları uygulamaya dönük olan projeleri desteklemektedir.

Büyük hibeler veren AB Altıncı Çerçeve Programının altındaki “İşbirliği Özel Programında” belirlenen temalar şunlardır: Sağlık, gıda, tarım, balıkçılık, biyo teknoloji, bilgi ve iletişim teknolojileri, nano bilimler, nano teknolojiler, malzemeler ve yeni üretim teknolojileri, enerji, çevre, ulaştırma, sosyo ekonomik ve beşeri bilimler, uzay, güvenlik. Bu program yeni bilgi, teknoloji ve ürün geliştirmeyi amaçlamaktadır. Belli konulara maddi destek verilmesi konu belirlemede önemli bir denetim mekanizması yaratmaktadır.

TÜBİTAK’ın 1003 “Öncelikli Alanlar Ar-ge Projeleri Destekleme Programında” öncelikli konular belirlenip bunlara çağrılar yapılmakta; akademisyenler de bu konulara başvurmaktadır.¹⁰⁵ Akademisyenlerin çağrı üzerine başvurduğu projelerden bir tanesi de 1007 “Kamu Kurumları Araştırma ve Geliştirme Projelerini Destekleme Programıdır.” Akademisyenler kamu kurumları tarafından tespit edilen sorunların çözümüne veya ihtiyaçlara yönelik olarak ilan edilen çağrılara başvurmaktadır. Bu programlar dışında üniversite-sanayi işbirliği projeleri, akademisyenleri finansman bulmak için belirli konuları çalışmaya itmektedir. Akademik personel belli bölümlere ve konulara rağbet etmektedir. Çünkü ekonomik getirisi belirsiz olan araştırmalara ve bölümlere yönelik destekler sınırlanmaktadır. Örneğin fizik bölümünden bir öğretim elemanı şunu demiştir:

¹⁰⁵ Çağrı konularını belirleyen Çağrı Programı Danışma Kurulunda (ÇPDK) kamu ve özel sektör temsilcileri de bulunmaktadır.

Sanayi Bakanlığı benim çalıştığım alanda daha fazla desteklemez mesela teorik yüksek enerji fiziği araştırmasına para verdiğini görmedim ben... Kamu kurumları daha çok uygulamalı bilimleri destekliyor (ODTÜ, Fen Ed. Fak., arş. gör.).

Kimya bölümünden bir öğretim elemanı da TÜBİTAK'ın bölümlerinden giden projeleri kabul ettiğini söyledi ve bunun gerekçesini şöyle açıkladı: “Çünkü somut bir şeyler var. Bir şeylere bir çare bulmaya çalışıyoruz” (Atatürk, Fen Fak., Arş. Gör.). Bu şekilde çalışma konularının belli alanlara yönlendiğini görüyoruz.

Projeler yoluyla akademik bilgi kısa erimli, “hareketli modülasyonlar halinde sermaye gruplarının güncel değerlendirme ihtiyaçları doğrultusunda üretilmektedir” (Tezcek, 2013: 111). Bununla ilgili Sakarya Üniversitesi Teknokent Müdürü'nün söyledikleri çok önemlidir:

Biz tez olsun diye konu çalıştık. Bir mastır öğrencisi hocasıyla kafa kafaya verip yıllarını bir konuyu araştırmak için harcardı... Yani bu ülkenin ihtiyacı mıdır, hangi sanayicinin ne ihtiyacını görecek, Türkiye'nin hangi problemine çözüm getirecektir şeklinde bir soruyu sorma ihtiyacı duymuyorduk... Yani üniversitede üretilen bilgi gayesiz üretildi. Sadece bilim için bilim yapıldı. Bu bence büyük bir israf... Amerika lisansüstü öğretimdeki tezlerinin hiçbirini boşa harcayacak tezlerden seçmiyor. Tamamen o gün neye ihtiyacı varsa endüstrisinin, sanayisinin, savunma sanayinin, uzay sanayinin neye ihtiyacı varsa bunu yüksek lisans ve doktora tezi olarak yaptırıyor... Her alanda bakın sosyal alanda bile Amerika'da hiç bir alanda akademisyen düşünülemez ki yani 5 dakikasını öylesine bir çalışmaya ayırsın yani öyle merakından; Hayır! İnsanlar bütün enerjisini bir problemi çözmek için ve bir problemi Amerika'nın önceliklerini dikkate alan bir problemi çözmek için harcarlar... Tabi şimdi şöyle bizim enstitü ile bir çözüm ortaklığımız var. Rektörümüzün de bu konuda yoğun baskısı var açıkçası bilinçli bir şekilde bastırıyor bu konuda yani özellikle yüksek lisans, doktora hatta bitirme tezinde

Çalışmaların sanayi uygulaması olması yönünde bizim de telkinlerimiz oldu. Hocamızın da baskısıyla artık çalışmalarımızın şu anda en az %30'u sanayi odaklı tezler... Biz bunları son zamanlarda TÜBİTAK'ın da desteği ile özellikle TTO'ların yaygınlaşması ile artık işin müşteri sanayi ile ve tedarikçi olan üniversite arasında önce ihtiyacı belirlemek veya talebi doğrudan sanayiden toplayıp buna uygun tezlerin oluşturulması yönünde ciddi yoğun gayret sarf ediyoruz. Sanayi uygulamalı tezlerin sayısı gün geçtikçe artıyor... Mesela Teknokentin ortaklarından biri ticaret odası. Ticaret odasının çok sayıda üye portföyü var. Sakarya makine imalatçıları birliği var mesela onlarla oturup hangi konularda ihtiyaçları var, ne tür çalışmalar yaptırmak istiyorlar bunları derleyip toparlayıp bunlara uygun hocalar bulduğumuzda da bunları eşleştirip yüksek lisans, doktora tezlerinin bu çerçevede yürütölmesi yoluna gidiliyor. Ben kendimden örnek verirsem son beş yıldır benim yaptırdığım bütün yüksek lisans çalışmaları doğudan bir sanayinin projesi... Dördüncü sınıftaki bitirme çalışmalarını yine aynı kapsamda sanayi projeleriyle yapıyoruz(SAÜ, Teknokent Müdürü, prof.).

Sermayenin kısa erimli problemlerine odaklanan çalışmaları hedefleyen öğretim elemanları diğer bilgi ya da bilim üretim biçimlerini hiçbir işe yaramamakla eleştirmektedir:

Yanlış bir algı var Türkiye'de, hoca önlüğünü giyer laboratuvarına girer çalışır çalışır bir gün bir buluş yapar "buldum buldum" diye bağırır, o da gider söyler üstüne ve onun etrafında büyük bir ilişki döner. Bu iş böyle işlemiyor. Dünyanın hiçbir yerinde işlemez, birisi karikatür çizse böyle çizer işte... Büyük bir sistem çalışıyor, şirketler para veriyor, hocalar araştırma yapıyor. Türkiye'ye geldim; az önce karikatür çizdim ya, o şekilde hayal ediyorlar. "Hoca dediğin para kazanmaz ki" "niye kazanmaz" "onun ihtiyacı olmaz" niye olmasın yahu; Allah Allah! Neymiş? Hocanın başka hayalleri varmış. Neymiş hayalleri? "Bir buluş yapacak, tatmin olacak." Nasıl olacak? ... O zaman ben bir böceğin bacağına araştırayım tamam ya da saçma sapan bir şey araştırayım bu böceği Mars'a götürsek uçar mı gibi bir şey araştırayım. Kime ne faydası var? Kimse para vermez Amerika'da buna (ODTÜ, Müh. Fak./Teknokentte firma sahibi, yrd. doç.).

Bu arayışlarla artık bilimi motive eden şey merak olmaktan çıkmıştır:

Kişinin kendi bilimsel merakının bir problemi belirleyebileceği düzeyin çok ötesine geçmiş vaziyette. Çok sistematize olmuş durumda... Öyle bir doğayı anlama; merakın güdüleyeni, sürükleyeni o değil; o yüzyıl önce kapandı bitti, dünyada öyle bir şey yok (ODTÜ, Fen Ed. Fak., arş. gör.).

Artık zaman uygulamalı bilimler zamanıdır diyebiliriz. Bilim artık açık uçlu, uzun vadeli bir plana bağlı değil, finanse edilen dönemler halinde yapılan, kısa vadeli olma eğilimindedir. Bir rapor ya da tez halinde sıkça sunulabilecek, sonuçlar getirebilecek araştırma konularının seçimine doğru ivme kazanan bir eğilim mevcut. Evans, (2007) bu şekilde sipariş üzerine yapılan araştırmaların baskın paradigmaya karşı çıkacak, alternatif bir dünya görüşü sunacak biçimde değil; baskın paradigmaya uyacak şekilde tasarlandığını söyler (s. 147).

R. Evans proje biçiminde araştırmaların hâkim olduğu ABD’de araştırma etkinliğine hazırlık aşamalarından bahseder. Akademisyenler öncelikle bağış başvuruları geliştirmek zorundadır ayrıca çok disiplinli bir yapı olduğunu göstermek için ortaklar araştırır ve bunları projelere davet ederler. Gerçek dünyada ihtiyaç duyulan bir araştırma olduğunu göstermek için sanayi ve ticaretle etkileşim içinde olurlar. Avrupa Komisyonunun vereceği bağışlardan yararlanmak üzere başka ülkelerden insanlarla bağlantı kurarlar. Grafik, tablo ve atıflarla dolu raporlar hazırlanır. Araştırmacılar işe alınır. Harcanan paraların hesabı tutulur. Malzeme sağlayanlarla anlaşma yapılır. Üniversite içinde mekân, teknik destek için görüşmeler yapılır (Evans, 2007: 148). Bu aşamalara sahip bir araştırma biçimi Türkiye’de de

genel bir form kazanmaktadır. Bugün akademisyenlerin kalitesi proje yapabilirlikle ölçülmektedir:

Kişi kendi alanında yurtdışı üniversitesinde 6 ay çalışma yapamayacaksa akademik olmayı düşünmesin... ya da "akademik olarak benim alanımdan proje çıkmaz" o zaman ne olacaksınız? Profiliniz, ufkunuz dar olacak; dar ufukla öğrenciye ne kazandıracaksınız? Yurtdışı yok, yayın yok, proje yok "ben çok iyi hoca olurum" nereden bileceğiz? (SAÜ, Fen Bil. Ens. Müdürü, prof.)

Akademisyenler bununla ölçülmektedir. Çünkü üniversitelerin kalitesi de bunlarla ölçülmektedir:

Rektör orada burada konuşurken SANTEZ'e özel bir vurgu yapmak ister. Kaç projemiz var, ne kadarı yapıldı, bunun ne kadarı kabul edildi, hangi sanayi kuruluşlarıyla ortaklık yapıyoruz, bunun bütçesi neler? Bu tarz şeyleri üniversiteyi pazarlamak için orda burada söylemeyi çok sever(ODTÜ, idari arş. gör.).

Üniversiteler akademisyenler üzerinde proje yapma konusunda baskı yapmaktadır Örneğin TÜBİTAK projesi yazmakla ilgili üniversitelerde eğitim programları yapılmaktadır. Buna katılan bir araştırma görevlisi yaşadığı baskıyı şöyle paylaşmıştır: "Her ay hoca bizi dürtüyor -var mı projeniz ne yaptınız? Eğitime katıldınız ama yapıyor musunuz proje- diye" (SAÜ, Teknoloji Fak., arş. gör.).

Yukarıda Sakarya Üniversitesinin proje konusundaki parametrelerini iyileştirmek için meslek içi yükselme kriterleri ile yüksek lisans ve doktora bitirme şartları arasına proje yapmayı eklendiğini söylemiştik. Bir öğretim elemanının bununla ilgili işaret ettikleri anlamlıdır:

Özellikle doktora ve yüksek lisans tezlerinin mutlaka bir proje kapsamında yapılmasını zorluyor idare. Yani sanayi tarafı ile akademisyeni bir araya getirdiğinizde proje fikri ortaya çıkar. Dolayısı ile siz projeye zorladığınızda lisansüstü çalışmalarınızı ister istemez bu alana doğru kayacaktır (SAÜ, Teknokent Müdürü, prof.).

Görüldüğü gibi yükselme kriterleriyle aslında akademik işin biçimi denetlendiği gibi içeriği de denetlenmiş olmaktadır. Akademik işin bu biçimi öğretim üyesinin belirttiği gibi konu seçimini de etkilemektedir:

Bitirmek için öğrenci AB ve TÜBİTAK'a başvurma şartı arandığını duyunca ne yapacak? Bir defa tez konusunu belirlerken "ben bunu proje olarak verebilir miyim?" kafasında olacak (SAÜ, Sos. Bil. Ens. müdürü, prof.).

Bu kriterler alanlara ve bölümlere göre değişir ancak proje gibi akademik iş biçimleri tüm alanlara dayatılmaktadır. Sakarya Üniversitesinde bunun nasıl olduğunu şu sözlerden anlayabiliriz:

Sosyolojide proje yapmak kolay ama felsefe tarihte daha zordur. Hoca da işte- bir şekilde orta yolu bulun, sizin de yapacağınız muhakkak bir şeyler vardır diye yönlendirmelerde bulunuyordu, bazen de işte kestirip atıyordu, yapmalıyız deyip duruyordu (SAÜ, İİBF, arş. gör.).

Önümüzdeki dönemlerde üniversiteler akademik işin proje biçimini daha çok teşvik edecek ve bu konuda daha çok baskı yapacak gibi görünüyor. Çünkü TÜBİTAK çeşitli programlarla projelerin geldiği üniversitelere kaynak aktarmaktadır. Örneğin TÜBİTAK, Araştırma Destek Programları Başkanlığı (ARDEB) tarafından yürütülen programlar kapsamında proje yürüten üniversitelere

proje bütçesinin %50'si kadar kurum hissesi payı ödemektedir. Bu pay üniversitenin gelişme sağlama düzeyine ve çıktılarına göre yani performansına göre belirleniyor. Üniversitenin performansı ise şu kriterlere göre belirlenmektedir: Bilimsel ve teknolojik araştırma yetkinliği, mülkiyet havuzu, işbirliği ve etkileşim ve ekonomik katkı. Üniversiteye ödenen miktarın da %10'u bölüm ve yürütücüyeye, %10'u dekanlığa; geri kalan kısmı ise rektörlüğe ödenmektedir. Bunun dışında “Üniversitelerin Araştırma ve Geliştirme Potansiyelinin Artırılmasına Yönelik Destek Programı” ile üniversiteler belirledikleri alanlarda beş yıllık Ar-Ge strateji belgesi hazırlıyorlar. Başvurusu kabul edilen üniversitelere TÜBİTAK'ın “1003 - Öncelikli Alanlar Ar-Ge Projeleri Destekleme Programı” ve “1004 – Mükemmeliyet Merkezi Destek Programı” kapsamında büyük ölçekli proje başvurusu yapma imkânı sağlanıyor. Ayrıca ARDEB, bitmiş projelere çıktı, sonuç ve etkilerine göre “Proje Performans Ödülü” vermektedir.

TÜBİTAK ve başka kurumlardan kaynak bulma dışında akademisyenler üniversite içerisinde de Bilimsel Araştırma Projeleri Başkanlığına (BAP) başvurmakta ve çalışmalarını proje biçiminde yapmaktadırlar. Çalışmalar için bölümlere ayrıca kaynak aktarılmamaktadır. Üniversitenin araştırmaları desteklemesinin yolu çalışmaların proje biçiminde BAP'a sunulmasıdır. Üniversitelerde öğretim üyeleri çalışmalarını projelendirebildiği gibi lisansüstü tezler de 2003'ten bu yana projelendirilebilmektedir.

Proje yoluyla üretim araçlarına ulaşmak araştırma görevlisi kadrosu için sınırlıdır. Öğrenciler ve araştırma görevlileri BAP'a başvuramıyor. Bu da araştırma görevlilerini öğretim üyelerine daha bağlı hale getiriyor. Araştırma görevlisinin

üretim aracına ulaşması ancak öğretim üyesinin yetkisinde oluyor. Bu bağımlılık ilişkisini bir araştırma görevlisi şöyle açıklamıştır:

Yüksek lisans ve doktora öğrencisinin proje yapmak elinden alındığı için, başkasına bağlı çalışmak zorunda kalıyorsunuz. Ve sonuçta bir iş, bir adım attığınız zaman bile o insandan gidip bir onaylanmak zorundasınız. Doğal olarak hiyerarşik bir yapı içerisinde bulunmak zorundasınız (AÜ, Müh. Fak., arş. gör.).

Bilgiyi ve bilimi üretmenin bu biçimi üretenlerin sınıfsal konumunu da değiştirme eğilimindedir. Bu konuda görüştüğümüz öğretim elemanlarının söyledikleri önemlidir:

Proje meselesi de bir yandan iktidar alanı oluşturma meselesi. Ne kadar proje yapıyor, Ne kadar fon aktarıyor üniversiteye ve bunları kim yönetecek? Bölümde kullanılan alt yapıya kadar işte hangi laboratuvarı kim kullanacak? Ne kadar kullanacak meselesine kadar giden çıktıları var bunun... Çok ciddi bütçeli, ciddi kaynaklar aktarılan 50 kişilik bir hoca kesimi var ODTÜ’de ve rektörlükle, senatoyla, bölüm başkanlıklarıyla, dekanlıklarla ilişkileri çok kuvvetli bunların ve onlar üniversiteyi yönetiyorlar (ODTÜ, idari arş. gör.).

Bu bir tarafla da yönetim aygıtı ile karar alma mekanizmalarını fiili olarak değiştiriyor. Ekonomik sermayeyi ellerinde tutan öğretim elemanları aynı zamanda karar vericilere dönüşüyorlar:

Projeci bir akademisyen profilinden bahsediyorum. Öğrencisiyle asistanıyla, onun işini yapan teknisyeniyle taşeron işçisiyle, idari personeliyle bütün bu emekçi kesimiyle kurduğu ilişki alabildiğine üstten, sanki bütün bu insanlar kendine hizmet etmek için oradalarmış gibi bir algı var... Ben şunu çokça duymuşumdur: ya ben bu kadar proje yapmışım siz kimsiniz bu kadar idari iş yüklüyorsunuz üstüne onu da siz yapın bari modunda, Ben proje yazıyorum; Sizden 2 ya da 3 kişiyi 1 haftalığına bana verin” hocanın talebi bu (ODTÜ, idari arş. gör.).

Bir taraftan da santez projelerinde öğretim üyesi firma ile ortak proje yürütüyor ve yüksek lisans öğrencileri bundan her hangi bir pay almıyor dolayısıyla öğrencinin ürününe öğretim üyesi ve işveren doğrudan el koymuş oluyor.

Öğrencinin ücret aldığı projeler de var, almadığı projeler de var. Buradan ücret almadı öğrenci ama ücreti alan benim. Dolayısı ile ben firmanın danışmanıyım, firmaya yaptığım çalışmayı bir master tezi olarak sunuyorum ve bu arkadaşımızın buradaki çıktısı, karı yüksek lisans tezini yapmak (SAÜ, Teknokent Müdürü, prof.).

Daha önceki bölümlerde öğretim üyesi ile araştırma görevlisi ve öğrenci arasında doğrudan bir sömürü ilişkisi olmadığını; yani araştırma görevlisinin ürettiği artı değere öğretim üyesi ya da yönetimin el koymadığını ve böylece aralarında sınıflar arası bir farklılaşma yaşanmadığını söylemiştim. Ancak burada bahsettiğim ilişkilerle öğretim üyesiyle araştırma görevlisi ve öğrenci arasında bir sömürü ilişkisi doğduğunu ve sınıfsal konumlarının birbirinden ters yönde geliştiğini söyleyebiliriz.

Yukarıdaki örnekte öğrencinin ürettiği artı değere hem öğretim üyesi hem de şirket el koymaktadır.

4.2.3.3. Teknokentte Şirket Faaliyetleri

Akademik işin form değiştirdiği alanlardan birisi de Teknokentlerdir. Teknokentteki şirketlerde üniversite personeli araştırmacı personel olarak sürekli veya yarı zamanlı olarak çalışabiliyorlar. Sürekli olarak istihdam edilecek personele üniversiteler aylıksız izin verebiliyor ve bunların kadrolarıyla ilişkileri devam ediyor. En önemlisi de öğretim elemanları Üniversite Yönetim Kurulunun izni ile yaptıkları araştırmaların sonuçlarını ticarileştirmek amacıyla Teknokentte şirket kurabiliyor, bir şirkete ortak olabiliyor veya bu şirketlerin yönetiminde görev alabiliyorlar.

Teknokentlerdeki akademisyen şirketlerinin genellikle yaptıkları işler firma veya kişilere projeleri için hibe bulmak yani proje yazmak, ikinci yaptıkları iş danışmanlıktır. Danışmanlığı da kendi içinde işin kurulumu ve geliştirilmesi ile sorun çözme ve süreç geliştirme diye ikiye ayırabiliriz. Üçüncüsü ticari faaliyet olarak dışarıdan getirdikleri bir ürünün satışı, dördüncüsü de Ar-Ge çalışmalarıdır. Bu şirketler arasında Ar-Ge yapan firma sayısı çok az.

Akademisyenlerin buradaki işi ve işlevi çok önemlidir. Bir tür arzuhalci işini yapmaktadırlar. Teknokentte şirketi olan bir akademisyen firmalarla nasıl iş yaptıklarını sorduğumuzda her şeyden önce firmalara hibe için projeler hazırladıklarını söyle anlatmıştır:

Mesela siz diyorsunuz ki -ben bu sektörde 35 yıl çalıştım, bir mandıram var, ben bunu büyütmek istiyorum ve AB standartlarında bir süt işletme tesisi kurmak istiyorum; bana nasıl yardımcı olabilirsiniz? Biz de diyoruz ki sizin bu amacınıza yönelik olarak Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumunun 3 milyon Euro'ya kadar fonları var. Biz bu fonu kullanmanızı sağlayabiliriz ve projesini yapıp o kuruma sunuyoruz. En son projemiz süt işletmesiydi. Projemiz geçti ve yatırımcı 4 trilyona yakın hibe aldı (Atatürk Üni, SEM Müdür yrd. doç.).

Fonun bulunmasından sonra öğretim elemanları danışmanlık hizmeti yürütüyorlar:

Projesinden fon parası alana kadar danışmanlığını yapıyoruz, oranın profesyonel marka yürütülmesi konusunda da danışmanlık hizmeti veriyoruz. Bakımdır, beslemedir, doğumdur, tohumlamadır, teknik elemanların eğitimidir, hizmet içi eğitimlerdir; bu konularda yardımcı oluyoruz (Atatürk Üni, Veterinerlik Fak./Teknokentte firma sahibi, doç.).

Mühendislik alanında öğretim elemanlarının şirketleri firmalarla çözüm üretme ve süreç geliştirme şeklinde ilişki kurmaktadır:

Şu anda çözüm üretme, süreç geliştirme gibi konularda ortaklık yapıyoruz projelerde. Basınç döküm üzerine bir yazılım aldık yurtdışından; getirdik; bunun Türkiye temsilciliğini yapıyoruz. Çözüm ürettiğimiz bazı firmalar biz de almak istiyoruz bu yazılımı diyor. O yazılımın alınmasını sağlıyoruz. Bunların eğitimlerini ve yazılımın firmada optimum şekilde kullanımını sağlıyoruz (SAÜ, Müh. Fak./Teknokentte firma sahibi, doç.).

Yukarıdaki öğretim elemanının aynı zamanda şirketi aracılığıyla bir yazılımın dağıtıcılığını yaptığını görüyoruz. Öğretim elemanı yaptığı işleri o yazılımla yapıyor; böylece o yazılımın reklamını da yapıyor. Reklamı bazen eğitimler aracılığıyla da

yapıyorlar. Bunların dışında AR-GE faaliyeti yapan şirketler de var. Örneğin ODTÜ’de görüştüğümüz bir öğretim elemanı şirketinde yazılım ürettiklerini ve bunu ürünleştirip yurt dışına satış yaptıklarını anlattı.

Şirketler bir taraftan da öğretim elemanları ile yüksek lisans doktora öğrencileri arasında farklı ilişkiler doğurabiliyor. Sakarya Üniversitesi ve ODTÜ’de öğretim elemanlarının öğrencileri ile ortak şirketler kurduğunu gözlemledim. Öğrencilerle ortak olarak şirket kurmanın gerekçesini bir öğretim elemanı şöyle açıkladı:

Hocalar ders veriyor, başka sorunları var. Başka bir dünyası var hocanın. Şirketin işlerine %100 fokuslanması mümkün değil. Şimdi diğeri de hoca olursa bu kesin bir ayrılığın belirtisi, yani sen az çalıştın ben çok çalıştım falan gibi. Ortaklık zaten zor bir iş, bir de hocalar kabul etmek gerekirse biraz egolu insanlardır. Yani bu yönlerini dikkate aldığınızda bir hocanın bir hocayla çalışması ancak arada ciddi hiyerarşik bir fark varsa olur ama öğrenci bir anlamda size göbekten bağlı, siz onun idolüsünüz bir anlamda. Size muazzam inanıyor ve siz de ona güveniyorsunuz bir süre sonra, çünkü onu ortak yapıyorsunuz, şirkete bir şey olursa o da batacak... %50 ortak. O kadar koşturuyor ki şuan. Ben şimdi maaşlı yapsam onu; saatine bakacak. Altıda işi bittiğinde gidecek ama şimdi bakıyorum bazen 11’de arıyorum çocuk şirkette çalışıyor (SAÜ, Teknokent Müdürü, prof.).

Karşılıklı ilişkilerle şirket sahibi öğretim elemanlarının sınıfsal konumunun burjuvalaşma ya da küçük burjuvalaşma yönünde değiştiğini söyleyebiliriz. Görüldüğü gibi öğretim elemanlarının sınıfsal konumundaki hareket homojen değildir. Bazılarında proleterleşme eğilimi varken bazılarında da burjuvalaşma veya küçük burjuvalaşma eğilimi vardır. Kapitalizmin gelişim dinamikleri içinde küçük burjuvalar proleterleşme veya burjuvalaşma çoğunlukla da proleterleşme

eğilimindedir ancak bunun yanında yeni küçük burjuvalar da ortaya çıkabilir. Bunlar genellikle eğitilmiş profesyonellerdir (Savran, 2008: 22). Şirket sahibi bazı akademisyenler tam bir küçük burjuva olarak kendisi üretim süreci içerisinde yer alır. Bir iki çalışan yanında olsa da (ortak olmadan) çalışanların emeğinin düzenlenmesi ve denetimiyle yetinmez kendisi de üretir. Bunlar burjuvallaşma eğilimi de taşır. Teknokentte şirketi olan öğretim elemanları aynı zamanda büyümeyi de amaçlıyorlar:

Yani burada bir hareket kazanıp dışarı çıkmaktır amaç. Burada fikrinizi işe dönüştürüp, basit bir girişimci gibi düşünün biraz büyüdükten sonra çıkmanız gerekir. Burada duramazsınız. Burası bir ofis nihayetinde başka bir imkân yok burada (SAÜ, Müh. Fak./Teknokentte firma sahibi, doç.).

Her ne kadar büyümeyi hedefleseler de ODTÜ'den bir öğretim elemanı TEKNOKENT'te açılan öğretim üyesi şirketlerinin çoğunun rekabet edemeyip kapandığını anlattı.

4.2.4. Akademisyenin Zaman ve Mekân Denetimi

Akademisyenlik, zaman ve mekân denetiminin kendisinde olduğu bir meslek olarak bilinir ancak bu, üniversite, fakülte, hatta bölüme ve kadrolara ve zamana göre değişmektedir. Aşağıda akademisyenin mekân ve zaman ilişkisini mesai saati, iş zamanının yayılması ve akademisyenin mobilizasyonunu bağlamında ele alacağım.

4.2.4.1. Mesai Saati

Her şeyden önce akademide iş yeri mefhumunu konuşmak gerekir. Devlet hizmetlerinin örgütlendiği ve kamu görevlilerinin gün içinde belli saatlerde gittiği bir binanın olması kapitalist topluma ait bir olgudur. Osmanlı döneminde 19. yüzyıla kadar devlet daireleri yoktu. Devlet görevlilerinin aileleriyle yaşadıkları büyük konaklar aynı zamanda hizmetlerin de yürütüldüğü binalardı (Tekeli, 2010: 53). Medreselerde müderrislere baktığımızda ise bunların da sürekli medreselerde yaşadığını görüyoruz¹⁰⁶ (s. 56). Yani iş zamanı ile iş dışı zaman, iş yeri ile ev, devlet görevlileri için ayrılmamıştı. Bunun yavaş yavaş ayrıldığını görüyoruz. Özellikle yükseköğretim hizmeti için bu daha yavaş gelişmiştir diyebiliriz. 1850'lerde Cemiyet-i İlmiye-i Osmaniye¹⁰⁷ ve Darülfünunun ilk kuruluş yıllarına baktığımızda çalışmalarda bulunan ve ders veren kişilerin gittiği bir işyerinin henüz olmadığını görürüz. Ders verenlerin zaten çoğu bürokrat olduğu için Darülfünuna tahsis edilmiş binalar sadece derslerin verildiği binalardı. Bunun yanında zamanla kütüphane ve laboratuvarların da kurulduğu ancak hocaların devamlı bulunmadığı binalardı. Bu, zamanla değişmiştir. Akademisyenlik mesleği bir ömür bağlanılan profesyonel bir işe dönüştükçe üniversiteler de akademisyenlerin gün içinde belli saatlerde bulundukları, ders vermek dışında da vakit geçirdikleri iş yerlerine dönüşmüştür.

¹⁰⁶Bknz: İsmail Hakkı Uzunçarşılı, (2014), Osmanlı Devletinin İlmiye Teşkilatı.

¹⁰⁷Cemiyet'in başta bir binası yoktu. Kişiler farklı mekânlarda çalışmalarını yürütüyordu ve ortak Mecmua (Mecmua-yı Fünun) çıkarıyorlardı (Dölen, 2009: 58). Daha sonra Taş mektebi Cemiyet'e tahsis edilmiştir.

Üniversiteler akademisyenlerin iş yerlerine dönüşse de diğer kamu görevlilerinin aksine akademisyenlerin mesai saati olmadığı söylenir.¹⁰⁸

Akademisyenlerin bugünkü mekân ve zaman ilişkisini görmek için yaptığımız anket çalışmasında öğretim elemanlarına mesai saatleri olup olmadığını, haftada kaç gün fakültelerinde olduklarını ve giriş ile çıkış saatlerini sorduk:

Tablo 22: Fakültede mesai saati uygulaması olup olmamasının üniversitelere göre dağılımı

	Çalışılan Üniversite				Toplam
	Ankara Üniversitesi	ODTÜ	Sakarya Üniversitesi	Atatürk Üniversitesi	
Evet	10 12,5%	15 15,5%	15 16,3%	30 28,8%	70 18,8%
Hayır	60 75,0%	68 70,1%	61 66,3%	58 55,8%	247 66,2%
Kısmen	10 12,5%	14 14,4%	16 17,4%	16 15,4%	56 15,0%
	80 21,4%	97 26,0%	92 24,7%	104 27,9%	373 100,0%

¹⁰⁸Kayseri 1. İdare Mahkemesi 2016/487 numaralı kararda öğretim görevlilerinin kamu görevlisi olmasına rağmen mesai saatleri açısından diğer kamu görevlileri gibi değerlendirilemeyeceği gerekçesiyle akademisyene mesaiye geç gelmekten verilen idari cezaı iptal etmiştir.

Tabloya baktığımızda, dört üniversitedeki öğretim elemanlarından %18,8'i mesai saati olduğunu, %66,2'si ise mesai saatinin olmadığını, %15'i de kısmen olduğunu söylemiştir. Mesai saati olduğuna dair en yüksek ifade Atatürk Üniversitesi'ndedir. Atatürk Üniversitesi'nde görüştüğümüz araştırma görevlilerinin genelde mesai saatleri içerisinde fakültede bulunduklarını gözlemledim.

Görüştüğümüz bir araştırma görevlisi şunları söyledi:

Ben erken çıkacağım zaman önce danışmanıma sonra bölüm başkanına haber ederim. Bazen sabah bölüm başkanının erken saatte odaya geldiği oluyor ama bunu kontrol altında tutmak için yapıyor. Aslında akademisyenin mesai saati olmaz. Sabah sekizde beni buraya getirmesinin hiçbir anlamı yok. Sadece üzerimizde otorite kurmuş oluyor. Haftanın 5 günü buradayım. 9.30 ile 18.00 arasında burada oluyorum. Bir keresinde sabah geldim. Hoca koridorda dolanıyor, hiçbir asistan yok, nerede bu öğrenciler diyor (Atatürk Üni, Ed. Fak., arş. gör.).

Araştırma görevlilerinin mesai saati öğretim üyeleri tarafından denetleniyor gibi görünüyor. Mesai saati konusunda kadrolar arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğunu söyleyebiliriz:

Tablo 23: Fakültede mesai saati uygulamasının olup olmadığının kadrolara göre dağılımı

	Kadro									Toplam
	Prof.	Doç.	Yrd. Doç.	ÖYP Arş. Gör	35. Madde Arş. Gör	33. Madde Arş. Gör.	50d'li Arş. Gör.	Uzman+ Okutman	Öğr. Gör.	
Evet	8 11,4%	8 15,7%	5 6,9%	6 14,3 %	3 30,0%	12 32,4%	24 34,3 %	3 30,0%	1 9,1 %	70 18,8%
Hayır	60 85,7%	36 70,6%	59 81,9%	28 66,7 %	5 50,0%	15 40,5%	30 42,9 %	4 40,0%	10 90,9 %	247 66,2%
Kısmen	2 2,9%	7 13,7%	8 11,1%	8 19,0 %	2 20,0%	10 27,0%	16 22,9 %	3 30,0%	0 0%	56 15,0%
Toplam	70	51	72	42	10	37	70	10	11	373

Tablodan da görüldüğü gibi öğretim üyeleri ve öğretim görevlilerinde mesai saati var diyenlerin oranı çok düşükken bu araştırma görevlileri ve uzmanlarda daha fazladır. Bu ilk bölümde ele aldığımız bölüm organizasyonu ve araştırma görevlilerinin derslerinin alt parçası olarak yaptıkları işlerle ilgili olabilir. DTCF’de yaptığımız derinlemesine görüşmelerde mesai saatinin kadrolara göre değiştiğini görmüştüm. Bir profesör bununla ilgili şunu demiştir: “Burası bir çiftlik. İsteyen istediği zaman gidip gelebilir. Araştırma görevlileri hariç” (AÜ, DTCF, prof.). Aynı öğretim elemanı kendisinin de araştırma görevlisi iken mesaiye uymak zorunda olduğunu, hoca bir iş için aradığında fakültede olmak zorunda olduğunu söylemiştir.

Fakülteleri karşılaştırdığımızda da anlamlı bir farklılıktan söz edebiliriz:

Tablo 24: Fakültede mesai saati olup olmamasının fakültelere göre farklılaşması

				Toplam
	Evet	Hayır	Kısmen	
İİBF	5 12,8%	29 74,4%	5 12,8%	39 100,0%
Mühendislik	7 8,3%	67 79,8%	10 11,9%	84 100,0%
Mimarlık	4 44,4%	4 44,4%	1 11,1%	9 100,0%
Fen	10 33,3%	19 63,3%	1 3,3%	30 100,0%
Edebiyat	2 14,3%	7 50,0%	5 35,7%	14 100,0%
Fen Edebiyat	11 24,4%	30 66,7%	4 8,9%	45 100,0%
Eğitim	10 21,3%	25 53,2%	12 25,5%	47 100,0%
Hukuk	1 12,5%	2 25,0%	5 62,5%	8 100,0%
İlahiyat	2 14,3%	11 78,6%	1 7,1%	14 100,0%
İletişim	2 25,0%	3 37,5%	3 37,5%	8 100,0%
İşletme	0 ,0%	2 100,0%	0 ,0%	2 100,0%
SBF	0 ,0%	15 100,0%	0 ,0%	15 100,0%
Bilgisayar ve Bilişim	0 ,0%	2 66,7%	1 33,3%	3 100,0%
Teknoloji	3 37,5%	5 62,5%	0 ,0%	8 100,0%
Ziraat	6 60,0%	4 40,0%	0 ,0%	10 100,0%
Eczacılık	4 30,8%	8 61,5%	1 7,7%	13 100,0%
DTCF	3 12,5%	14 58,3%	7 29,2%	24 100,0%
Toplam	70 18,8%	247 66,2%	56 15,0%	373 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	79,265 ^a	32	,000

Alanlara göre karşılaştırdığımızda da fen bilimleri ile diğer fakültelerin anlamlı bir şekilde farklılaştığını görüyoruz:

Tablo 25: Fakültede mesai saati olup olmamasının alanlara göre farklılaşması

	Çalışılan Alan				Toplam
	Sosyal Bilimler	Fen Bilimleri	Mühendislik Bilimleri	Eğitim Bilimleri	
Evet	22 15,0%	31 33,7%	12 11,9%	5 15,2%	70 18,8%
Hayır	96 65,3%	57 62,0%	75 74,3%	19 57,6%	247 66,2%
Kısmen	29 19,7%	4 4,3%	14 13,9%	9 27,3%	56 15,0%
Toplam	147	92	101	33	373

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	29,007 ^a	6	,000

Fen bilimlerindeki farklılaşma fen bilimlerinde hem öğretim üyelerinin hem de araştırma görevlilerinin laboratuvar işlerinden kaynaklanıyor olabilir. Mesai saati uygulaması sosyal bilimler içinde de fakülteden fakülteye değişmektedir. Örneğin, derinlemesine görüşmelerde akademisyenlerin aktardığına göre DTCF örneğinin aksine Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesinde mesai saati hiç olmamış.

Bugün de buna dair hiçbir uygulama yoktur. Anket sonuçlarında da SBF’de mesai saati yok diyenlerin oranı %100 iken DTCF’de bu rakam %58,3’tür. ODTÜ’de de mesai saatleri konusu birimlere, fakültelere göre farklılaşmaktadır. Örneğin Fen Fakültesi ve Eğitim Fakültesinin birbirinden tamamıyla farklı uygulamalara sahip olduğunu görüyoruz. Fen Fakültesinden bir araştırma görevlisi kendilerinin mesai saati olmadığını ama Eğitim Fakültesinin çok farklı olduğunu söylemiştir:

Ulaşılabilir olduğunuz sürece “sen neden ofiste değilsin” diye soran yok açıkçası. Bizim fakülte rahat bir fakülte bu açıdan, eğitim fakültesine giderseniz tam bir terör uygulandığını, tam bir taşra zihniyeti olduğunu görürsünüz. Sanki vergi dairesinde memurmuş gibi asistanlar, sabah 9’dan akşam 5’e kadar burada oturacaksınız dendiğini, hocaların amir gibi görüldüğünü (ODTÜ, Fen Ed. Fak., arş. gör.).

Eğitim fakültesinden görüştüğümüz araştırma görevlileri bunu doğrulamıştır.

Akademisyenlerin haftada kaç gün fakültede bulunduklarını sorduğumuzda aşağıdaki sonuçları aldık:

Tablo 26: Öğretim elemanlarının haftanın kaç günü fakültede bulunduklarının üniversitelere göre dağılımı

	Sayı	Ortalama
Ankara Üniversitesi	79	4,92
ODTÜ	93	5,03
Sakarya Üniversitesi	90	4,88
Atatürk Üniversitesi	104	5,14
Toplam	366	5,00

Yukarıda akademisyenlerin %66'sının mesai saatleri olmadığını söylediklerini göstermiştik, ancak akademisyenlerin fakültede bulundukları gün ortalamasına baktığımızda, ortalama olarak haftanın 5 günü okulda olduklarını görüyoruz. Bunun üniversite, fakülte veya kadrolara göre farklılaşıp farklılaşmadığına baktım ancak birimler ya da kadrolar arasında bir farklılık çıkmadı. Akademisyenlerin işe başlama ve ayrılma saati ortalamaları ise şöyle:

Tablo 27: Akademisyenlerin fakülteye geliş ve ayrılma saatlerinin üniversitelere göre dağılımı

Güv. %95	N	Başlama Saati Ortalama	Ayrılma Saati Ortalama
Ankara Üniversitesi	77	9,0883	17,3779
ODTÜ	94	9,0394	17,4883
Sakarya Üniversitesi	90	8,8356	18,4389
Atatürk Üniversitesi	104	8,7865	18,4865
Toplam	365	8,9274	17,9838

Görüldüğü gibi akademisyenin işe başlama ve ayrılma saati bir memurunkiyle hemen hemen aynıdır. Üniversite, kadro ya da fakültelere göre her

hangi bir farklılaşma yoktur. Akademisyenlerin mesai saati yok diyenlerin oranı yüksek olmasına rağmen fakültede bulundukları gün ve işe başlama ile ayrılma saatlerin ortaklaşması akademisyenlik mesleğinin emek sürecinin, denetim mekanizmalarının diğer işlere göre farklılaştığını düşündürmektedir. Akademisyenlerin mesai saati olmamasına rağmen fakültelerde bulunmalarının sebebi yönetsel değil mesleğin teamülleriyle denetlenmeleri olabilir, ya da danışman (hoca) denetiminin yönetsel bir denetim olarak görülmemesi sebebiyle mesai saati var mı sorusuna hayır cevabını vermiş olabilirler.

Araştırma görevlilerinin mesai saatleri konusunda karar verici olan ya öğrencilerin danışman hocaları ya da bölüm başkanlarıdır. Üniversitelerde akademisyen zamanının yönetim tarafından kontrol edildiği yıllar olmuştur. 1933'te öğretim üyeleri sıkı denetleniyordu. Derse kaç dakika geç girdikleri dahi not ediliyordu. Yapılan her iş, gidilen her yer, öğrenciye ne kadar zaman ayrıldığı, eser yazmak için kullanılan zaman Bakanlığa bildiriliyordu. Hatiboğlu, bunu Darülfünuna duyulan tepkiyle açıklar (Hatiboğlu, 1998: 106). Bu uygulamalar daha sonra kaldırılmıştır.

Her ne kadar akademisyenlerin çalışma saatleri diğer memurlarinkine benzese de bu saatlerin tanımlı olduğu anlamına gelmez. Bugün yeni yeni akademisyenlerin saatleri tanımlanmaya başlamıştır. Örneğin Sakarya Üniversitesinde çarşamba günleri öğleden sonra ders yoktur. O öğleden sonraları toplantıya ayrılmıştır. Toplantı saatleri herkes için standart hale getirilmiştir. Bunun dışında Sakarya Üniversitesinde günde altı saatten fazla derse girilmeyeceği kurala bağlanmış. Yine

derslerin her güne yayılması karara bağlanmıştır. Bunun gerekçesini kalite biriminden bir uzman şöyle açıklamıştır:

Ders saati varsa belirli günlere bölüyoruz sadece iki günü dolu üç günü boş geçemiyor. Her gün bir fiil belirli saatlerde hocaya ders veriliyor. Çünkü -yani bu çevik tutma ile alakalı aslında- öğrencilerimiz hocalarımıza her daim ulaşabilsinler her zaman yerlerinde olabilsinler... Bir öğretim elemanının öğrenciye daha çok değmesi için onu ne kadar daha fazla okulda tutarsak, çünkü öğrenciler kendilerine ulaşamayabiliyorlar ve böyle geri bildirimler alıyoruz (SAÜ, kalite uzmanı).

Zaman kontrolünün müşteri olarak kabul edilen öğrencinin memnuniyeti, öğretim elemanına ulaşılabilirliğiyle ilgili olduğunu görüyoruz. Yukarıda ODTÜ’de çalışan idari araştırma görevlilerinden bahsetmiştik. Bu araştırma görevlilerinden normal memur gibi 9-17 mesai istenmektedir. Görüştüğümüz idari araştırma görevlilerinden birisi şundan bahsetmiştir:

Çok proje yapan bir hocanın proje anında ihtiyacı varsa, bir evrakı varsa ve o çıkamıyorsa çünkü atıyorum ben dersteysen ve başka bir arkadaşın da başka bir işi varsa bu doğrudan kriz anıdır ve onun faturası orada çalışanlara yani bizlere kesilir(ODTÜ, idari arş. gör.).

Bazı araştırma görevlileri bir şekilde bu mesai saatini kırmaya çalışıyor. Bir araştırma görevlisi ofiste iş olmadığına gitmemeyi tercih ettiğini hatta dersleri ve araştırmaları için verilmiş 1,5 günü fiilen 2,5 güne çıkardığını anlattı (ODTÜ, idari arş. gör.).

Mesai saatinin kurumsallaştığı birimlerden birisi de uzaktan eğitim birimi. Görüşme yaptığımız tüm üniversitelerin uzaktan eğitim merkezlerinde çalışan araştırma görevlilerinden mesai beklendiğini gördük:

Fakültede olsam daha rahat olurdu. Burada sabah 08:30'da gelmek zorundayım. Fakültede olsam 10'da giderim. Orada kimse aramaz ama burada mecburum. Bir ara oda kontrolü yapıyorlardı... Biz yazın da buradayız. Fakültede ise nöbet sistemi var. Bir kişi kalsa yetiyor. Diğerleri gelmese de olur (Atatürk Üni, UZEM, arş. gör.).

4.2.4.2. İş yaşamının Yayılması

Bugün akademisyenin kadrosunun olduğu bölümün binası akademisyenin iş yeridir ancak akademik emeğin iş yeri diğer mesleklere göre farklılaşmaktadır. Akademisyenin iş yeri sadece kadrosunun bulunduğu üniversite ve fakülte değildir. Akademisyenin çalıştığı alandaki ilgili ağlar soyut görünmez bir iş yerine dönüşmektedir. İlk bölümde (s.56) akademisyenlerin yaptıkları işleri sınıflandırırken işi işin örgütlendiği mekâna göre de sınıflandırmıştık. Örneğin öğretim üyelerinin üniversite örgütlenmesini aşan hakemlik, yayın, proje gibi işlerinden bahsetmiştik. Bu işler üniversite alanını aşan, daha soyut olan akademik alana ilişkin işlerdir ve örgütlenmesi işyeri olarak üniversite ve fakülteyi aşmaktadır. Ya da öğretim elemanlarının yayın takip etmek, kitap, makale okuma işleri evde de yapılabilir.

Anket çalışmasında akademisyenlerin mekânla ilişkisini görmek için akademik işlerinin ne kadarını üniversitedeki odada, ne kadarını evde, ne kadarını laboratuvarı vs. yaptıklarını sorduk ve şu cevapları aldık:

Tablo 28: Akademisyenlerin akademik işlerini çeşitli alanlarda yapma ortalamalarının alanlara göre dağılımı

	İşyeri	Ev	Kütüphane	Laboratuvar	Arazi	Diğer
Sosyal Bilimler	65,28	26,58	3,57	,77	,3738	1,5421
Fen Bilimleri	47,39	13,43	1,45	31,72	3,2609	2,5362
Mühendislik Bilimleri	58,27	22,26	,71	17,92	,0000	,2381
Eğitim Bilimleri	62,58	24,09	4,70	5,91	2,4242	,3030
Toplam	58,75	21,97	2,38	13,55	1,1775	1,2628

Yukarıdaki tabloya baktığımızda akademisyenlerin akademik işlerinin %58'ini fakülteodaki odalarında, %13,55'ini laboratuvarı, %1,17'ini arazide, %2,38'ini kütüphanede, %21,97'sini evlerinde ve %1, 26'sını ise diğer alanlarda yaptıklarını görüyoruz. Bunlar alanlara göre farklılaşmaktadır. Sosyal bilimlerde akademik işin çoğu işyerindeki odada (%65,28), geri kalan işler de evde (%26,58) yapılmaktadır. Fen Bilimlerinde ise akademik işlerin çoğu işyerindeki odada (%47,39) ve laboratuvarı (%31,72) yapılmaktadır ve evde yapılan akademik işlerin oranı sadece %13,43'tür. Görüldüğü gibi fen bilimleri ile sosyal bilimler işyerinde (sig. ,000), evde (sig. ,001) ve laboratuvarı (sig. ,000) yapılan iş yüzdeleri konusunda anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Bunun iki alan arasındaki emek süreci farklılığının bir göstergesi olduğunu düşünüyorum. Fen bilimlerinde laboratuvar mülkiyet ilişkilerinin proje tipi iş sebebiyle değiştiğinden önceki bölümde bahsetmiştik. Laboratuvarı örgütlenen iş süreci öğretim üyeleri ve

araştırma görevlileri ile uzmanlar açısından farklılaşabilir. Karşılaştırmayı bir de fakültelerle yaptığımızda alanlardaki karşılaştırmaya denk gelen sonuçlar çıkmıştır. Fen Fakültelerinin evde çalışma düzeyi düşüktür. Kadrolar arasında da farklılaşma olup olmadığına baktık ancak anlamlı bir farklılaşma göremedik.

Gayri maddi emek olarak akademik emeğin iş zamanı ile iş dışı zamanı arasında net bir ayrım yoktur. Ankara Üniversitesinden bir profesör akademisyenlik için şunu söyler: “Aslında bir yaşam biçimi. Her zaman bir şeyler yazmaya bir şeyler okumaya hazır olmamız lazım” (AÜ, DTCTF, prof.). ODTÜ’den bir öğretim elemanı yaptığımız görüşmede tam da gayri maddi emeğe işaret etmiş ve bununla ilgili şunları söylemiştir:

Ar-ge, inovasyon, bilgi öyle duvar örüyormuş gibi bir iş değildir. Evde patates soyarken akla iyi bir fikir gelir, koşar onu yazarsın sonra patatesine devam edersin. Bunu zamanla ve parayla ölçemezsin. Benim bazen uykumda gelir, sabah kalkarım “buldum” derim... Ben de öyle olur bi bakarım sabahın 3’ü olmuş bilgisayar başında, hala programla uğraşıyorum mesela. Ondan sonra saat 3’te yatmışım ee yani 11’de kalkıyorum ondan sonra 12’de işe geliyorum (ODTÜ, Müh. Fak./Teknokentte firma sahibi, yrd. doç.).

İşin yeniden tanımlanması süreciyle iş zamanının öncekinden daha farklı bir şekilde iş dışı zamana yayıldığını görüyoruz. Bologna sürecinin uygulayıcısı olan araştırma görevlileri o süreç için şunu söylemiştir: “Okulda yetişmiyordu, gece birlerde biz arkadaşla haberleşiyorduk. Noldu şunu bitirdin mi diye. Gece ikiye kadar çalışıyorduk (SAÜ, İİBF, arş. gör.). Uzaktan eğitimde çalışan araştırma görevlileri de aynı şeyden bahsetmişlerdir:

Benim bunu takip etmem için burada oturmam şart değil... Buradan çıkıp gitmem de mesaimin bittiği anlamına gelmez... Çok kritik durumlar olabiliyor. Ben gece 1’de 2’de kalkıp sınav sistemi nasıl gidiyor diye kontrol ettiğimizi de biliyorum... Öyle bir durumdayız ki bizi sabah da arayabilirler, gece de arayabilirler. Aramaları da gerekiyor bu işlerin yürümesi için(SAÜ, UZEM, arş. gör.).

Araştırma görevlileri idari işlerinin fazla olması sebebiyle merkezde idari işlerle uğraştıklarını akademik çalışmalarını ancak evde yapabildiklerini söylüyorlar:

Akademik çalışmalarımı evde yürütüyorum. Zaten ya gece çalışabiliriz, ya da sabah erken kalkıp. Akademiyi bunun içine sokmak zorundayım. Çünkü daha sonra kimse bana kaç sınav yürüttün demeyecek, getir dosyanı diyecek. Akşam eve gidiyorum, yemeği yiyorum biraz oturduktan sonra uyuyor, sonra çalışıyorum (Atatürk Üni, UZEM, arş. gör.).

Aynı şeyi ÖDTÜ’den bir idari araştırma görevlisi de söylüyor: “Asıl akademik yaşamım çalışma saatleri dışında başlıyor benim için, bir şeyler okumak bir şeyler yazmak çok zor ofis ortamında” (ODTÜ, idari arş. gör.).

4.2.4.3. Akademisyenin Mobilizasyonu

ÖYP, akademisyenin mobilizasyonu sağlayan bir programdır. ÖYP ile öğrenciler lisans mezuniyetlerinden farklı üniversitelere lisansüstü eğitim için gitmektedir. Yeni üniversitelere alınan araştırma görevlisi kadroları büyük üniversitelerde lisansüstü eğitimlerini almak üzere görevlendirilmektedir. Bu

araştırma görevlileri eğitimlerini tamamladıktan sonra kadrolarının bulunduğu üniversitelere geri dönmektedirler. Bu görevlendirme 2547'nin 35. maddesinde düzenlendiği için daha öncesinde görevlendirilen araştırma görevlilerine 35. madde araştırma görevlileri deniyordu. Bu araştırma görevlileri görevlendirmelerinin başında sözleşme imzalıyor ve kadrolarının bulunduğu üniversitelere dönmeyi ve lisansüstü eğitim aldıkları süre kadar hizmetle yükümlü olduklarını; dönmedikleri takdirde tazminat ödemeyi taahhüt ediyorlar. Aslında bu öğretim elemanları lisansüstü eğitimlerini aldıkları yere araştırma görevlisi olarak görevlendirildikleri için gittikleri üniversitelerde de araştırma görevlilerinin yaptıkları işi yapıyor ancak yine de tazminat ödemeyi taahhüt etmek zorunda kalıyorlar.

ÖYP dışında 50/D kadroları da akademisyen mobilasyonuna sebep olan istihdam biçimidir. Doktoralarını bitiren 50/D araştırma görevlileri başka üniversitelerde öğretim üyesi olarak çalışıyorlar. Atatürk Üniversitesinde araştırma görevlilerinin hemen hemen hepsi 50/d'lidir. Doktoralarını bitirenler yeni üniversitelerde kadro bulup gidiyorlar. Atatürk Üniversitesi özellikle başka üniversitelere akademisyen göndermesi ile “üniversite kuran bir üniversite” olarak bilinir. Bunun biraz da YÖK politikasından kaynaklandığını görüyoruz:

Yeni üniversitelere kadro veriyorlar. Ancak bize vermiyorlar. Fakülte kadrosu ile alamıyoruz. 13 öğretim üyemiz var, 3 asistan. Mezun olanları gönderiyoruz başka üniversitelere. Benim birçok çevre üniversitede öğrencim vardır (Atatürk Üni, Ed. Fak., prof.).

Kadroların güvencesizleşmesi ve yeni üniversitelerin açılması akademisyen mobilizasyonunu artmaktadır. Özellikle merkez üniversitelerinde doktoralarını yapan birçok araştırma görevlisi ya 50/d li ya da ÖYP ile gelip, doktoralarını bitirince yeni üniversitelere gidiyorlar. Örneğin bir araştırma görevlisinin şu sözleri çok anlamlıdır: “Dört yılda doktorayı bitiririm; elime cv’mi alıp ben üniversite üniversite gezmeyi düşünüyorum. Benim yer kavramım zaten yok; ben burada da kalıcı değilim” (Atatürk Üni, Fen Fak.,arş. gör.).

ODTÜ’de kısmi anlamda rotasyon uygulanmaktadır. Doktorasını ODTÜ’de yapan araştırma görevlilerinin yardımcı doçent olarak ODTÜ’ye girebilmeleri için iki yıl yurt dışında bir üniversitede bulunmaları şartı aranmaktadır. Rotasyon öğrenci hoca arasındaki usta çırak ilişkisini kıran bir uygulamadır. Başka ağılara girilmesi ve başka meslektaş grubunun içine dâhil olmakla, disiplin içindeki başka ekolleri görmekle ekollerde kırılma yaşanıyor. Aynı ekolden gelmenin bir tür gizli meslektaş denetimi olduğu ve akademik gelişim içinde sınırlar yarattığı düşünülmektedir. Bununla ilgili ODTÜ’den bir yardımcı doçent şunları söylemiştir:

Her buradan mezunu buraya hoca yaparsan o enternasyonel şeyini kaybedebilirsin diye düşünüyorum... Ben o öğrencilerin... yurtdışına gidip kendi ayakları üzerinde durduktan sonra buraya gelmesini isterim ama bizim burada yetiştirdiğimiz bir öğrencinin kalkıp buraya gelmesi her ne kadar duygusal olarak isteyeceğim bir şeyse de ne o öğrenci açısından ne de bölüm açısından faydalı olacağını düşünmem çünkü o öğrencinin de benim şemsiyem altında büyüdüğü bir yerde kendi ayakları üzerinde duramama potansiyeli olur (ODTÜ, Müh. Fak./Teknokentte firma sahibi, yrd. doç.).

Bu, bir tarafıyla da fakültelerde oluşan akademik gelenekte kırılma yaratmaktadır. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi gibi üniversiteden önce

kurulmuş fakülteler gelenek ve ekol devamlılığını sağlamak için rotasyonu tercih etmiyor.



SONUÇ

Kamu hizmeti üretim ilişkileri kapitalist bir form kazandıkça kamu hizmeti, kamu emeği ve üretim araçları kapitalist bir metaya dönüşmektedir. Bunlarla eş anlı olarak kamu emeği de proleterleşmektedir. Tezin son üç bölümünde kamu emeğinin proleterleşme eğilimini yükseköğretim üretim ilişkileri ve akademik emek sürecini inceleyerek ele aldım. Proleterleşmeyi üç değişkenden hareketle ele aldım. Bunlardan birincisi akademisyenin üretken emeğe dönüşümü, ikincisi akademisyenin mülksüzleşmesi ve üçüncüsü de akademisyenin gerçek denetim altına alınmasıdır. Bu değişkenleri, şu göstergelerden hareketle inceledim. Ücretteki gelişmeler (Ücretin miktarı değil; ücretin niteliği yani sermaye kaynaklı olup olmaması), bütçe sistemi, akademisyenin emek gücünü nasıl sattığı, performans ödemeleri, akademik ürünün satışı, akademisyenin kadrosu, işi yani üretim aracıyla ilişkisi ve yeni denetim türleri. Değersizleşme ve kalifiyesizleşmeyi proleterleşmenin bir göstergesi olarak ele almadım. Akademisyenlerin sınıfsal konumlarında lineer ve homojen bir değişim olmadığını; bir kesimin proleterleşirken bir kesimin burjuvalatıldığını söyleyebiliriz ancak ilginçtir ki her iki durum için de akademisyen kalitesinin düştüğüne dair yorumlar yapıldığını görüyoruz. Dolayısıyla aslında kalite, sınıf analizinde kullanılmayacak bir kategoridir. Analizde akademisyenin sınıf pratiklerine yani örgütlenme biçimlerine, eylemliliklerine, grev ve boykotlarına, akademisyenlerin denetim biçimlerine ve “çalışmaya” gösterdikleri tepkiye bakılabilirdi. Çalışmada akademisyenin sınıf pratiklerine yeterince yer veremedim. Bu, çalışmanın önemli eksiklerinden biridir. Çalışmanın diğer önemli eksikliği ise akademik emek sürecinde

cinsiyet değişkenini analiz etmememdir. Bunun çok önemli olduğunu düşünmeme rağmen çalışmanın sınırlılıkları sebebiyle analize dâhil edemedim.

Akademisyenlerin yükseköğretim üretim ilişkileri içerisindeki yerini, sınıfsal konumunu analiz etmek yer yer zor olmuştur. Bunun sebeplerinden birincisi bilimin hakikat arayışı olarak tanımlanmasıdır. Akademik düşünce saf simgesel bir etkinlik olarak yceltilebilmekte, mistifike edilmekte ve meslek, tutku ve adanmışlıkla tanımlanmaktadır. Ancak görüştüğümüz ğretim elemanlarından yeni birimlerde yönetici olan veya şirketleri olan, projelerin içinde olan akademisyenlerin söylemlerinde tutku, adanmışlık gibi kavramların daha az geçtiğini gözlemledim. Proje tipi akademik faaliyetlerle pratik meşgaleler içerisinde olmak mistifikasyonu seyreltiyor olabilir.

Akademisyenlik mesleğinin genel olarak sınıfsal konumuna dair yargıya varmayı zorlaştıran diğer bir konu da geçici sınıf konumlarıdır. Çünkü akademisyenliğin her bir aşamasında üretim aracıyla ilişki, karar alma mekanizmalarına yakınlık, yapılan iş, mesleğin i örgütlenişi değişebilmektedir. İngiltere’de akademideki emek içi bölünmeyle kadrolar daha donmuş bir hal almıştır örneğin öğretici ve araştırmacı akademisyenlerin birbirinden ayrılmış olması gibi. Ayrıca İngiltere’de yöneticilerin akademi dışından profesyoneller olması da konumları dondurmaktadır ancak Türkiye’de her bir ğretim elemanı her iş yapabilir ya da bir gün yönetici olabilir.

Osmanlı Devleti’nde medrese müderrisliği bir ömür bağlanılan bir meslek değildi. Aynı ilmiye sınıfından olsa da başka görevlere geçmek için ara bir pozisyondu. Darlfnunlarda ders veren kişiler de st düzey brokrattı.

Darülfünunda ders vermeyi ikinci, fahri bir görev olarak yapmışlardı. Türkiye’de, 20. yüzyılda bürokrasinin diğer alanlarında kamu görevlilerine başka işle uğraşmak zamanla yasaklanmışken; yani görevliler yalnızca bir meslekle bağlanmışken yükseköğretimde akademisyen için bu hep tartışmalı olmuştur. Bunun sebebi mesleklerin üst üste binmesi olabilir. Yani Tıp Fakültesindeki bir akademisyen aynı zamanda bir doktordur, ya da Mühendislik Fakültesindeki bir akademisyen aynı zamanda mühendistir. Akademisyenlerin sınıf analizini zorlaştıran konulardan biri de bu üst üste binmedir. Aşağıda, ele aldığımız değişkenlere ve bunlarla ilgili yaptığımız analizlere kısaca değineceğim.

Akademisyenin üretken emeğe dönüşümündeki en önemli değişken emeğin sermayeyle satın alınır hale gelmesidir. Üniversitelerdeki döner sermaye işletmeleri, SEM, UZEM, Teknokent ve TTO birimleriyle akademisyenlere ödenen paranın niteliği değişmiştir. Buralarda dönen para sürekli genişleyen sermaye niteliği taşımaktadır. Buralarda yapılan iş karşılığında öğretim elemanının aldığı ücret, sürekli genişletilmesi amaçlanan ödenekten karşılanmaktadır. 1990’lara kadar aslında kamu emeği emek gücünün karşılığı olarak ücret almaz. 1983’te ek ders ödemeleriyle bu değişmiştir. 2015’te akademisyen proje, yayın, bildiri gibi akademik faaliyetlerden performans ödemesi almaya başlamıştır. Bunlar dışında uzaktan eğitim merkezlerinde öğretim elemanları, verdikleri dersin her bir parçası (materyal geliştirme, materyal denetleme, video çekimi, program koordinatörlüğü vs.) karşılığında ücret almaktadır. Bunların yanında piyasaya sürülen patenli ürünleri ve üniversite-sanayi işbirliği çerçevesindeki projelerde akademisyenin yaptığı her bir işi (danışmanlık, araştırma vs.) sayabiliriz. San tez projelerinde üretilen bilgi de zaten

firma için üretilmektedir. Görüldüğü gibi zamanla öğretim elemanının emek gücü değerlendirilmiş bir metaya dönüşmüştür.

Proleterleşme eğilimini incelediğimiz diğer değişken mülksüzleşme demiştik. Çalışmada kamu hizmeti üretim ilişkilerinde iki mülkiyet ilişkisine eğildik. Bunlardan ilki kamu hizmeti üretilirken kullanılan üretim araçlarının mülkiyetidir. İkinci mülkiyet ilişkisi kamu personelinin modern anlamda meslekle kurduğu istihdam bağına denk gelen mülkiyet ilişkisidir. Devlet görevlilerinin hizmetle bağı 14. yüzyıldan günümüze değişmiştir. 14. ve 16. yüzyıl arasında ümera ve ilmiye sınıfının görevle bağına oluşturan şey padişah ya da üst düzey devlet görevlisi lütfu idi ancak 17. yüzyılla bu değişmiş ve görevler üzerinde devlet görevlilerinin nerdeyse babadan oğula geçen mülkiyet hakları gelişmiştir. 19. yüzyılla meslekle bağın kurulma biçimi zamanla değişmiştir. Bu ilişki zamanla kan bağı değil; diploma, sınav ve yurttaşlık dolayısıyla kurulmaya başlamıştır. 1965'e gelene kadar memur ile hizmet ve teşkilat kaynaşmıştır. Bu kaynaşmışlık zamanla dağılmaktadır. Üniversitelere baktığımızda bunun ilk ayağı asistanlık kadrosunun kaldırılması; yerine sözleşmeli araştırma görevlisi kadrosunun getirilmesidir.

Akademisyenin bölümdeki kadrolar üzerindeki denetim yetkisi de kırılmıştır. Kadrolara alımdaki merkezileşme, ÖYP programları, ALES ve dil puanlarının zorunlu hale getirilmesi ve başarı puanındaki oranının arttırılması öğretim üyesinin kadrolar üzerindeki denetimini yitirmesine sebep olmaktadır. Ancak öğretim üyeleri, ÖYP ile kadrolar üzerinde denetim haklarını yitirirken 50/d uygulamasıyla tekrar kontrol elde ediyorlar. Merkezi sınavlarla öğretim üyelerinin asistanların eğitimi üzerindeki yetki ve kontrolleri de zamanla sınırlamıştır.

Akademisyenin akademik işi yaparken kullandığı üretim araçlarıyla da bağı zayıflamıştır. Buna örnekler vermek gerekirse, bazı üretim araçlarına ulaşmak akademik iş yapmanın yeni biçimi olan projeyle mümkün olabilmektedir. Artık akademisyenler laboratuvarlarını hazırladıkları projeler aracılığıyla kuruyor. Yaptığı her projede laboratuvarı için malzemeler alıyor. Akademisyenler endekslere giren dergilerde araştırmalarını yayımlamadığı müddetçe ilerleyememektedir ancak çalışma ürünlerinin yayımlandığı bir üretim aracı olarak dergiyi düşünürsek bu üretim aracına ulaşmak kısıtlıdır. Üretim aracı olarak soyutladığımız ders ile öğretim elemanlarının ilişkisi zaman içinde değişmiştir. Önceden ders ile öğretim üyesi kaynaşmışken, bugün bir bölümdeki her dersi herkes verebilir durumdadır. Ayrıca kapitalist üretim formunda tüm üretim araçlarının sermayeye dönüştüğünü söylemiştim. Özelleştirme dışında üretim araçları devlet mülkiyetinde kalmaya devam etse de sermayeye dönüşebilmektedir. Kamu personelinin bugünkü mülksüzleşmesi devlet mülkiyetindeki üretim araçlarının sermayeye dönüşmesiyle eş anlıdır; aslında bu sürecin kendisidir.

Proleterleşmeyi ele aldığımız son değişken de denetimdir. Kalite süreçleri, üniversite sıralamaları, kalite ödülleri ve Bologna süreci, akreditasyon çalışmalarıyla akademik iş yeniden tanımlanmaktadır. Bunun yanında sertifika programları, uzaktan eğitim, projeler ve Teknokent ile TTO'daki faaliyetler gibi akademik işin yeni biçimleriyle bilginin elde edilmesi, üretilmesi ve yayılması değişmektedir. Tüm bunlar akademisyenlerin verdiği dersler ve çalıştığı konular üzerinde denetimin artmasıyla sonuçlanabiliyor. Ayrıca yeni iş tanım ve süreçleri bilgi işlem teknolojileriyle uygulanabilmektedir.

Üniversitelerde atama kriterleri ve yüksek lisans ile doktora mezuniyet şartları sürekli değiştirilmektedir Yükseköğretimdeki piyasa kriterlerinin meslek içi yükselme kriterleri içinde gizemlileştirildiğini söyleyebiliriz. Aslında kapitalist üretim tarzında siyasal sürecin piyasa kriterleri ardında gizemlileştirildiğini biliyoruz Meslek içi ilerleme kriterlerindeki sürekli değişim gerçek denetim yönündeki en önemli mekanizmadır. Denetim sadece ekonomik, teknik değil, ideolojik ve politik süreçlerin de birlikteliğidir demiştik. Akademideki bu denetim mekanizmaları, meslek içi yükselme kriterleri içinde gizemlileştirilerek akademik ürününün içerdiği artı değer yani akademik ürünün kapitalist meta niteliği gizlenmektedir. Akademik işin yeni biçimleri bu kriterlerle yerleşmektedir.

Denetimin görünür yüzü sürekli değişimdir. Sürekli değişime akademisyenin gösterdiği uyumun yüksek olduğunu ve rızanın daha kolay üretildiğini düşünüyorum. Bunun sebebi akademik ürünün niteliğinde gizli olabilir. Her şeyden önce üretilen akademik ürünler saf bir şekilde üreticiden kopuk ve devlet üniversitesinin mülkiyetinde görünmüyor. Akademisyen, ürünü kapitalist bir meta niteliği taşıyor olsa bile, kullanım değerinden tamamen kopuk değil; ayrıca akademisyen her bir kriteri kendi akademik yetkinliğinin göstergesi olarak, içselleştirerek yapıyor.

SANTEZ gibi projelerle akademisyenlik mesleği içinde farkı sınıfsal konumlara doğru kutuplaşma olmaktadır. SANTEZ projelerinde öğretim üyesi firma ile ortak projeyi yürütüyor ve yüksek lisans öğrencileri bundan her hangi bir pay almıyor dolayısı ile öğrencinin ürününe öğretim üyesi ve işveren doğrudan el koymuş oluyor. Daha önceki bölümlerde öğretim üyesi ile araştırma görevlisi ve öğrenci arasında doğrudan bir sömürü ilişkisi olmadığını; yani araştırma görevlisinin

ürettiği artı değere öğretim üyesi ya da yönetimin el koymadığını ve böylece aralarında sınıflar arası bir farklılaşma yaşanmadığını söylemiştim. Ancak burada bahsettiğim ilişkilerle öğretim üyesi ve araştırma görevlisi ve öğrenci arasında bir sömürü ilişkisi doğduğunu ve sınıfsal konumlarının birbirine ters yönde geliştiğini söyleyebiliriz.

Akademisyenlerin emek sürecini incelediğimiz ve proleterleşme eğilimlerini gözlemlediğimiz bu çalışmada eğilimin düz çizgisel ve homojen olduğunu söylemek yanlış olur. Proleterleşme kavramını sınıf ilişkilerinde belli ilişkiler bütünü tanımlamak için kullanıyoruz. Yükseköğretim üretim ilişkilerinin bugünkü genel rengini akademisyenin proleterleşmesi yönünde okuyabiliriz ancak elbette bu kendi içinde çatallanıp farklılaşır.

Kamu hizmeti üretim ilişkilerinin ancak farklı sektörlerin birlikte ve karşılaştırmalı olarak, farklı değişkenlerle çalışılmasıyla bütünlüklü bir şekilde analiz edilebilir. Yükseköğretim üretim ilişkilerinden hareketle kamu hizmeti üretim ilişkilerinin geneline dair açıklamalar yapmak elbette zordur ancak bize eğilimleri gösterebilir ve diğer çalışmalarda kullanılacak değişkenler açısından fikir verebilir.

KAYNAKÇA

Kitaplar:

Aslan, Onur Ender, (2012), **Kamu Personel Hukuku**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Aslan, Onur Ender, (2013), **Kamu Personel Rejimi, Statü Hukukundan Esnekliğe**, Ankara: TODAİE yayınları.

Boratav, Korkut, (2016), **1980’li yıllarda Türkiye’de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm**, 3. Baskı, Ankara: İmge kitabevi.

Bourdieu, Pierre, (2016), **Akademik Aklın Eleştirisi Pascalca Düşünme Çabaları**, Çev. P. Burcu Yalın, İstanbul: Metis Yayınları.

Bourdieu, Pierre, (1988), **Homo Academicus**, California: Stanford University Press.

Bourdieu, Pierre, (2015), **Ayırım**, çev. Derya Fırat, Günce Berkkurt, Ankara: Heretik Yayınları.

Bozkurt, Ömer, (1980), **Memurlar; Türkiye’de Kamu Bürokrasisinin Sosyolojik Görünümü**, Ankara: TODAİE.

Braverman, Hanry, (2008), **Emek ve Tekelci Sermaye**, İstanbul: Kalkedon Yayınları.

Burawoy, Michael, (2015), **Üretim Siyaseti, Kapitalizm ve Sosyalizmde Fabrika Rejimleri**, çev. Çağdaş Gümüşoluk, Ankara: Notabene yayınları.

Carter, Bob, (1985), **Capitalism, Class Conflict and the New Middle Class**, Routledge and Kegan Paul plc, London.

Clark, Vicki L. Plano ve John W. Creswell, (2014), **Karma Yöntem Araştırmaları Tasarımı ve Yürütülmesi**, çev. Selçuk Beşir Demir, Yüksel Dede, Anı Yayınları, İstanbul.

Dölen, Emre, (2009), **Türkiye Üniversite Tarihi I; Osmanlı Döneminde Darülfünun (1863-1922)**, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Dölen, Emre, (2009), **Türkiye Üniversite Tarihi 5; Özerk Üniversite Dönemi (1946-1981)**, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Eroğul, Cem, (1990), **Devlet Nedir?**, Ankara: İmge Kitabevi.

Evans, Gillian R., (2007), **Akademisyenler ve Gerçek Dünya**, çev. Ebru Kılıç, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Findley, Carter V., (1996) **Kalemiyeden Mülkiyeye Osmanlı Memurlarının Toplumsal Tarihi**, Ankara: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.

Güler, Birgül Ayman, (2005), **Kamu Personeli, Sistem ve Yönetim**, Ankara: İmge Yayınevi.

Hardt, Michael, Negri, Antonio, (2003), **Dionysos'un Emeği, Devlet Biçiminin Bir Eleştirisi**, çev. Ertuğrul Başer, İstanbul: İletişim Yayınları.

Harvey, David, (2010), **Sermaye Muamması**, çev. Sungur Savran, İstanbul: Sel Yayınları.

Hatiboğlu, M. Tahir, (1998), **Türkiye Üniversite Tarihi**, Ankara: Selvi Yayınevi.

Holloway, John, (2010), **Kapitalizmde Çatlaklar Yaratmak**, çev. Barış Özçorlu vd, İstanbul: Otonom Yayıncılık.

Karahanoğulları, Onur, (2002), **Kamu Hizmeti**, Ankara: Remzi Kitabevi.

Karahanoğulları, Yiğit, (2009), **Marx'ın Değeri Ölçülebilir mi?** İstanbul: Yordam Kitap.

Keskin, Nuray Ertürk, (2009), **Türkiye’de Devletin Toprak Üzerinde Örgütlenmesi**, Ankara: Tan Kitabevi Yayınları.

Kıyan, Zafer, (2016), **Kapitalizmde Kültürün İkili Üretim Yapısı, Metalaştırma ve Direnç**, Ankara: Notabene Yayınları.

Marx, Karl, (2011), **Kapital**, çev. Mehmet Selik, Nail Satlıgen, İstanbul: Yordam Yayınevi.

Nalbantoğlu, Hasan Hüseyin, (2009), **Arayışlar; Bilim, Kültür, Üniversite**, İstanbul: İletişim Yayınları.

Neuman, W. Lawrence, (2010), **Toplumsal Araştırma Yöntemleri, Nitel ve Nicel Yaklaşımlar I**, çev. Sedef Özge, İstanbul: Yayın Odası.

Onar,Sıddık Sami, (1966), **İdare Hukuku’nun Umumi Esasları (cilt 2)**, İstanbul: İsmail Akgün Matbacılık.

Öngen, Tülin, (1996), **Prometus’un Sönmeyen Ateşi**, Ankara: Alan Yayıncılık.

Özügürlü, Metin, (2008), **Anadolu’da Küresel Fabrikanın Doğuşu**, İstanbul: Kalkedon Yayınları.

Poulantzas, Nicos, (2013), **Siyasal İktidar ve Toplumsal Sınıflar**, çev. Şule Ünsaldı, Ankara: Epos Yayınevi.

Rethel, Alfred Sohn, (2011), **Zihin Emeği-Kol Emeği, Epistemoloji Eleştirisi**, çev. Ayşe Deniz Temiz, İstanbul: Metis Yayınları.

Shaikh, Anwar, E.Ahmet Tonak, (2012), **Milletlerin Zenginliğinin Ölçülmesi, Ulusal Hesapların Ekonomik Politikası**, (çev.), Hakan Arslan, İstanbul: Yordam Kitap.

Taylor, Frederick W., (2011), **Bilimsel Yönetimin İlkeleri**, çev. H. Bahadır Akın, Ankara: Adres Yayınları.

Tekeli, İlhan, (2010), **Tarihsel Bağlamı İçinde Türkiye’de Yükseköğretimin ve YÖK’ün Tarihi**, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları

Timur, Taner, (2000), **Toplumsal Değişmeler ve Üniversiteler**, Ankara: İmge Yayınevi.

Ulutaş, Çağla Ünlütürk, (2011), **Proleterleşme ve Profesyonelleşme Tartışmaları Işığında Türkiye’de Sağlık Emek Sürecinin Dönüşümü**, Ankara: Notabene Yayınları.

Uzunçarşılı, İsmail Hakkı, (2014), **Osmanlı Devleti’nin İlmiye Teşkilatı**, İstanbul:Tarih Vakfı Yayınları,

Weber, Max, (1993),**Sosyoloji Yazıları**,çev. Taha Parla, İstanbul: Hürriyet Vakfı Yayınları.

Wright, Erik Olin, (1997), **Class Counts, Comparative Studies in Class Analysis**,Cambridge University Press.

Wright, Erik Olin (Ed.), (2014), **Sınıf Analizine Yaklaşımlar**, çev. Vefa Saygın Ögütü, Ankara: Notabene Yayınları.

Vatansever, Aslı, Meral Gezici Yalcın, (2015), “**Ne Ders Olsa Veririz**”: **Akademisyenlerin Vasıfsız İşçiye Dönüşümü**, İstanbul: İletişim Yayınları.

Makaleler

Aktay, Yasin, (2003), “Üniversiteden Multiversiteye Taşra Merkez Diyalektiği”, **Toplum ve Bilim**, S. 97, s. 93-122

Ansal, Hacer, (1985), “Teknolojinin Taraflılığı ve Üretim İlişkileri”, **Bunalım Azgelişmişlik Devlet, Onbirinci Tez Kitap Dizisi, No.1**, İstanbul: Uluslararası Yayıncılık.

Aslan, Günay, (2015), “Devlet Üniversitelerinin Özelleşen Yüzü: Şube Üniversite Uygulaması”, **Yükseköğretimin Serbest Düşüşü: Özel Üniversiteler**, (Der.),Serdar M. Değirmencioğlu ve Kemal İnal, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, s. 21-48.

Aslan, Onur Ender, (2010), “Fordizmden Post-Fordizme Türkiye’de Memurların Maaş Düzeni”, **Amme İdaresi Dergisi**, C. 43, S. 1, s. 81-122.

Balkız, Özlem Irmak, (2013), “Yeni Üretim/Yönetim Modelleri ve Denetim TZÜ/TKY Modelinde Hegemonik Despotizmin Yükselişi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 36, s. 187-210.

Balsamo, David, (2014), “Academic Work and Neo Corporate University”, https://www.researchgate.net/publication/277131338_Academic_Work_and_the_Neo_Corporate_University

Bourdieu, Pierre, (2015), **Akademik Aklın Eleştirisi, Pascalca Düşünme Çabaları**, çev. P. Burcu Yalım, İstanbul: Metis Yayınları.

Breen, Richard, (2014), “Neo-Weberci Sınıf Analizinin Esasları”, **Sınıf Analizine Yaklaşımlar**, Erik Olin Wright (ed.), çev. Vefa Saygın Öğütle, Ankara: Notabene Yayınları, s. 49-73.

Carter, Bob, Fairbrother, Peter, (1995), “The Remaking of The State Middle Class” **Social Change and The Middle Class**, T. Butler and M. Savage (ed.), London: UCL Press.

Carter, Bob, (2006). “Restructuring State Employment: Labour and Non Labour in the Capitalist State”, **Patterns of Work in the Post-Fordist Era**, H. Beynon and T. Nichols (ed.), Cheltenham: Edward Elgar.

Carter, Bob, Stevenson, H., (2012), “Teachers, Workforce Remodelling and the Challenge to Labour Process Analysis”, **Work, Employment and Society**, C. 26, S. 3, s. 481-496.

Çetinkaya, Özhan, (2003), “Kamu Kurumlarında Bütçe Dışı Uygulamaların Bütçe Disiplini Açısından Değerlendirilmesi”, **Amme İdaresi Dergisi**, C. 36, S. 3, s. 67-88

Çörekçioğlu, Hakan, “Eleştirel Üniversite, Kant ve Fakülteler Çatışması”, **Toplum ve Bilim**, S. 97, s. 217-233.

Erdik, Serpil, Gündüz, Umut, “Emek-Birikim Ekseninde Yeni Teoriler ve Bilişsel Kapitalizm”, http://www.academia.edu/2972646/EmekBirikim_Ekseninde_Yeni_Teoriler_ve_Bili%C5%9Fsel_Kapitalizm.

Guillermo, Duenas, (2003), “Sosyal Sermaye Yaratıcıları Olarak Üniversiteler”, **Eğitimin Geleceği; Üniversitelerin ve Eğitimin Değişen Paradigması**, Oğuz N. Babüroğlu (ed.), çev. Zülfü Dicleli, İstanbul:Sabancı Üniversitesi Yayınları, s. 143-154.

Hall, Richard, (2015), “Akademisyen Emeğinin Ortadan Kalkışı Üzerine: Zihin Emekçileri ve Kitle Zekası Arasındaki İlişki”, çev. Güven Savul, **Karatahta**, S. 2, ISSN: 2149-2417135-162.

Hall, Richard, (2014), “On The Proletarianisation of the University”, <http://www.richard-hall.org/2014/09/22/on-the-proletarianisation-of-the-university/>

İlengiz, Çiçek, Sertaç Kaya Şen, (2015), “Direnen(eme)menin Sabancı Hali”, **Yükseköğretimin Serbest Düşüşü: Özel Üniversiteler**, (Der.) Serdar M. Değirmencioğlu ve Kemal İnal, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, s. 335-363.

Kalaycı, Nurdan, (2008), “Yükseköğretimde Uygulanan Toplam Kalite Yönetim Sürecinde Göz Ardı Edilen Unsurlardan “TKY Merkezi” ve “Eğitim Programları”, **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, C. 6, S. 2, s. 163-189.

Karahanoğulları, Yiğit, E. A. Tonak, (2011), “Türkiye’de Üretken Olmayan İşçiler Sömürülmüyorlar mı?”, <http://www.eatonak.org/page17/page31/files/Toplum%20ve%20Hekim.pdf>

Kelly, Michael P., (1988) "Proletarianisation, The Division of Labour and The Labour Process", **International Journal of Sociology and Social Policy**, C. 8 S. 6, s.48–64

Kleinman, Daniel Lee, Steven P. Vallas, (2004), “Bilim, Kapitalizm ve “Bilgi İşçisinin” Yükselişi: ABD’de Bilgi Üretiminin Değişen Yapısı”, çev. Arif Geniş, **Eğitim, Bilim ve Toplum Dergisi**, C. 2, S. 6.

Man, Fuat, (2009), “Kapitalist Emek Süreci ve Dönüşümü, E-Akademi Dergisi”,
<http://www.eakademi.org/incele.asp?konu=KAP%DDTAL%DDST+EMEK+S%DCREC%DD+TEOR%DDS%DD+ve+D%D6N%DC%DE%DCM%DC&kimlik=185212458&url=makaleler/fman-1.htm>,

Nalbantoğlu, Hasan Ünal, (2003), “Üniversite A.Ş.’de Bir ‘Homo Academicus’: ‘Ersatz’ Yuppie Akademisyen”, **Toplum ve Bilim**, S. 97, s. 7-42.

Ovetz, Robert, (2015), “When Hephaestus Fell to Earth: Harry Braverman and the New Division of Academic Labour”, **Labor Studies Journal**, C. 40, S. 3, s. 243-261, DO: 10.1177/0160449x15615058.

Öğütle, Vefa Saygın, Çeğin, Güney, (2013), “E. O. Wright’ın Mikro Kavramları ile P. Bourdieu’nun Kavramsal Repertuarı Arasındaki Sentezin Empirik Analizde Yaratacağı İmkanlar”, **Praksis**, S. 32, s. 65-89.

Özügürlü, Metin, (2003), “Özel Üniversite: Üniversite Sistemindeki Gedikten Sistemin Kendisine”, **Toplum ve Bilim**, S. 97, s. 260-280

Özügürlü, Metin, (2006), **Nitel Araştırma Ders Notları**, Ankara.

Powelson, Michael W, (2011), “The Proletarianization of the Academy”, **Workplace**, S. 18, s. 10-24, ISSN 1715-0094.

Savran, Sungur, Tonak, E. Ahmet, (2007), “Üretken Emek ve Üretken Olmayan Emek: Açıklığa Kavuşturma ve Sınıflandırma Denemesi”, **Praksis Dergisi**, S. 16, s. 17-47.

Savran, Sungur, (2008), “Sınıfları Haritalamak”, **Devrimci Marksizm**, S.6-7, s. 9-50.

Sayan, İpek Özkal,(2009), “Türkiye’de Kamu Personeli Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, DOI: 10.1501/SBFder_0000002085, C. 64, S. 1, s. 201-245.

Sorensen, Aage B., (2014), “Rant Temelli Bir Sınıfsal Analizinin Esasları”, **Sınıf Analizine Yaklaşımlar**, Erik Olin Wright (ed.), çev. Vefa Saygın Öğütle vd, Ankara: Notabene Yayınları.

Şimşek, Gizem, Ercan, Fuat, (2013), “Türkiye’de Öğretmenlik Mesleğinin Dönüşümü, Dönüştürme Çabaları; Ulus Devletin Muhafızlarını Yetiştirmekten, Sermaye İçin Emek Gücü Yetiştirmeye”,<http://sendika10.org/2013/01/turkiyede-ogretmenlik-mesleginin-donusumudonusturulme-cabaları-ulus-devletin-muhafızlarını-yetistirmekten-sermaye-icin-emek-gucu-yetistirmeye-gizem-simsek-fuat-ercan/>

Tezcek, Fatma Özlem, (2013), “Emeğin Gayri Maddi Bileşenleri: TEPAV örneğinde Bilgi İşçilerinin Yükselişi”, **Eğitim, Bilim, Toplum**, C.11, S. 42, s. 94-164.

Usta, Aydın, (2012), “Kamu Örgütlerinde Kurumsal Karne Modeli ile Performans Yönetimi: Boyutlar ve Göstergeler”, **Amme İdaresi Dergisi**, C. 45, S. 1, s. 99-120.

Yılmaz, Gaye, (2011), “Hizmet Emeği ve Marxist Emek Teorisi”,
<http://emekdogu.org/hizmet-emegi-ve-marxist-deger-teorisi.htm>.

Weininger, Elliot B., (2014), “Bourdieu’nun Sınıf Analizinin Esasları”, **Sınıf Analizine Yaklaşımlar**, Erik Olin Wright (ed.), çev. Vefa Saygın Öğütle v.d., Ankara: Notabene Yayınları.

Wilson, Tom, (2007), ‘The Proletarianisation of Academic Labour’, **Industrial Relations Journal** C. 22, S. 4, s. 250-262, DOI: 10.1111/j.1468-2338.1991.tb00642.x.

Tezler

Turan, Şule Aydın, (2013), “**Yönetim Uygulamalarından Doğan Kontrol Etkilerine Dair Eleştirel Bir Araştırma**” (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Sakarya: Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Raporlar

Akgeyik, Tekin, (2013), **Ulusal ve Uluslararası Karşılaştırmalarla Öğretim Üyeliği Maaşı**, Seta Yayınları.

Sakarya Üniversitesi, (2013), **Türkiye Mükemmellikte Süreklilik Ödülü Başvuru Dökümanı**, Sakarya: Sakarya Üniversitesi.

YÖK, (2007), **Yükseköğretim Strateji Raporu**, http://www.yok.gov.tr/documents/10279/30217/yok_strateji_kitabi/27077070-cb13-4870-aba1-6742db37696b

Bir akademisyen (21 Ağustos 2015), “Academics, You Need to Be Managed. It's Time to Accept That”, **Guardian Block**, http://www.theguardian.com/higher-education-network/2015/aug/21/academics-you-need-to-be-managed-its-time-to-accept-that?CMP=share_btn_fb

YÖK, (2010), **66 Soruda Bologna Süreci Uygulamaları** <http://www.yok.gov.tr/documents/10348274/10733291/66+Soruda+Bologna+S%C3%BCreci+Uygulamalar%C4%B1.pdf/d0174bd7-e9aa-4371-a570-bcd51d9594b5>

ÖZET

Kamu hizmeti üretim ilişkileri kapitalist bir form kazandıkça kamu hizmeti, kamu emeği ve üretim araçları kapitalist bir metaya dönüşmektedir. Bunlarla eş anlamlı olarak kamu emeği de proleterleşmektedir. Bu tez çalışmasında kamu hizmeti üretim ilişkileri ve kamu emek sürecini ele aldım. Tezin son üç bölümünde kamu emeğinin proleterleşme eğilimini yükseköğretim üretim ilişkileri ve akademik emek süreci üzerinden inceledim. İncelememi belirli değişkenler etrafında yürüttüm. Bu değişkenleri karşılaştırmalı bir yöntemle ele aldım. Öncelikle değişkenlerin bugünkü halleri ve kapitalizm öncesi hallerini karşılaştırdım. Bunun için Osmanlı Devlet hizmetlerinin 14- 18. yüzyıl arası özelliklerine eğildim ve günümüz yükseköğretim hizmetleriyle karşılaştırdım. Daha sonra 18. yüzyıldan günümüze kapitalizm içerisinde yükseköğretim hizmetinin gelişimini ele aldım. Karşılaştırmanın ikinci kolu günümüz içinde kurumlar arasındır. Ankara Üniversitesi, ODTÜ, Sakarya Üniversitesi ve Atatürk Üniversitesi arasında karşılaştırmalı bir inceleme yaptım. Bu incelemeyi karma yöntem kullandığım bir saha çalışmasından elde ettiğim verilerden yararlanarak yaptım.

ABSTRACT

As production relations of public services are transforming into capitalist form, public service, civil servant and all means of production are transforming into capitalist commodity and civil servant becomes proletarianised. In this thesis I have investigated production relations of public services and public labour process, I analysed it by researching on production relations of higher education and academic labour process with a few variables. I used comparative analysis. The first way of comparison is historical. I compare today of variables with public services in Ottoman State in 14.-18. century before capitalism and then I analyse higher education in Turkey from 18. Century to today. In the second way of comparison, I conduct a field research in four Turkish university called Ankara University, Middle East Technical University, Sakarya University and Ataturk University.

EKLER

EK 1:

Tarih:**Form No:**

AKADEMİSYENLİK MESLEĞİNİN ÇALIŞMA SÜRECİNİ

ANLAMAYA YÖNELİK ANKET FORMU

1) CİNSİYET:

1 () Kadın 2 () Erkek

2) YAŞINIZ NEDİR?

3) BABANIZIN MESLEĞİ İÇİN AŞAĞIDAKİLERDEN HANGİSİNİ SÖYLER SİNİZ?

1 () Çiftçi

2 () İşçi

3 () Alt ve orta düzey memur

4 () Bürokrat

5 () Öğretmen

6 () Akademisyen

7 () Profesyonel Meslek

8 () Özel/kamu sektörde uzman/avukat/bankacı

9 () Özel sektörde üst düzey

çalışan 10 () İşveren

11 () Küçük esnaf

12 () İşsiz

4) ANNENİZİN MESLEĞİ İÇİN AŞAĞIDAKİLERDEN HANGİSİNİ SÖYLER SİNİZ?

1 () Çiftçi

2 () İşçi

3 () Alt ve orta düzey memur

4 () Bürokrat

5 () Öğretmen

6 () Akademisyen

7 () Profesyonel Meslek

8 () Özel/kamu sektörde uzman/avukat/bankacı

9 () Özel sektörde üst düzey

çalışan 10 () İşveren

11 () Küçük esnaf

12 () İşsiz

13 () Ev hanımı

5) ÜNİVERSİTE HAYATINIZA KADAR GEÇEN SÜREDE YAŞADIĞINIZ YER İÇİN AŞAĞIDAKİLERDEN HANGİSİNİ SÖYLERSİNİZ?

1. () Metropol

2. () ñ

3. () İlçe

4. () Köy

6) MEZUN OLDUĞUNUZ LİSE?

1. () Devlet Okulu
2. () Özel Okul

7. SORU ÖĞRETİM ÜYESİ DIŞINDAKİ KADROLARA SORULACAK

7) EĞİTİM DURUMUNUZ NEDİR?

- 1 () Lisans mezunu
- 2 () Yüksek lisans yapıyor
- 3 () Yüksek lisans mezunu
- 4 () Doktora yapıyor
- 5 () Doktora mezunu

8) LİSANS VE LİSANSÜSTÜ EĞİTİMLERİNİZİ NEREDE ALDINIZ?

	Üniversite	Fakülte	Bölüm
Lisans			
Yüksek Lisans			
Doktora			

9) YURTDIŞINDA EĞİTİM DENEYİMİNİZ OLDU MU?

- 1 () Evet 2 () Hayır

10) Evet İSE NE TÜR BİR PROGRAMLA GİTTİNİZ?

	Lisan s	Yükse k Lisans	Doktor a	Post doktor a	Yüksek lisans araştırma programı	Doktora araştırma programı	Dil Eğitim i	Diğ er

11) ÇALIŞTIĞINIZ ÜNİVERSİTE:

- 1 () Ankara Üniversitesi 2 () ODTÜ 3 () Sakarya Üniversitesi 4 () Atatürk Üniversitesi

12) ÇALIŞTIĞINIZ ALAN:

- 1 () Sosyal Bilimler
- 2 () Fen Bilimleri

3 () Mühendislik Bilimleri

4 () Sağlık Bilimleri

5 () Eğitim Bilimleri

13)ÇALIŞTIĞINIZ FAKÜLTE:

14) ÇALIŞTIĞINIZ BÖLÜM

15)AKADEMİK UNVAN:

1 () Prof. Dr.

2 () Doç. Dr.

3 () Dr.

16) KADRO:

1 () Prof. Dr. 2 () Doç. Dr. 3 () Yrd. Doç. Dr. 4 () Arş. Gör. (ÖYP) 5 ()

Arş. Gör. (35. MADDE)

6 () Arş. Gör. (33. MADDE) 7 () Arş. Gör. (50/D) 8 ()Uzman 9 () Okutman

10 () Öğretim Görevlisi

17) NASIL İŞE ALINDINIZ?

1 () Cari usul (kadro ilanının ardından bilim sınavı ile)

2 () ÖYP

18)LİSANS MEZUNİYETİNİZ İLE AKADEMİSYENLİĞE BAŞLAMANIZ
ARASINDA KALAN SÜREDE İŞSİZ KALDINIZ MI?

1 ()Evet

2 () Hayır

19) “evet” İSE NE KADAR SÜRE İŞSİZ KALDINIZ?

20)AKADEMİSYEN OLARAK ÇALIŞMAYA BAŞLAMADAN ÖNCE BAŞKA BİR
İŞTE ÇALIŞTINIZ MI?

1 () Evet

2 () Hayır

21) “evet” İSE HANGİ İŞ VE SÜREDE ÇALIŞTINIZ?

İŞ	SÜRE

22)KAÇ YAŞINDA AKADEMİSYENLİĞE BAŞLADINIZ?

23)EĞİTİMİNİZİN HANGİ AŞAMASINDA AKADEMİSYENLİĞE BAŞLADINIZ?

- 1 () Lisansı bitirdikten sonra, henüz lisansüstü eğitime başlamadan
2 () Yüksek lisansı yaparken
3 () Yüksek lisansı henüz bitirmişken
4 () Doktora yaparken
5 () Doktorayı bitirdikten sonra

24)AKADEMİSYENLİĞE HANGİ KADRODAN BAŞLADINIZ?

- 1 () Prof. Dr. 2 () Doç. Dr. 3 () Yrd. Doç. Dr. 4 () Arş. Gör. (ÖYP) 5 ()
Arş. Gör. (35. MADDE)
6 () Arş. Gör. (33. MADDE) 7 () Arş. Gör. (50/D) 8 ()Uzman 9 () Okutman
10 () Öğretim Görevlisi

**25)AKADEMİSYENLİĞE BAŞLADIKTAN SONRA HİÇ SÖZLEŞMENİZİN
YENİLENMEYİP, İŞSİZ KALDIĞINIZ OLDU MU?**

- 1 ()Evet 2 () Hayır

26)“evet” İSE NE KADAR SÜRE İŞSİZ KALDINIZ?

**27)“evet” İSE İŞSİZ KALDIĞINIZ DÖNEMDE HANGİ KADRODA
BULUNUYORDUNUZ?**

28)NE KADAR SÜREDİR BU ÜNİVERSİTEDE ÇALIŞIYORSUNUZ?

**29)AŞAĞIDA ŞU AN VE ÖNCEKİ KADROLARINIZDA NE KADAR SÜRE
BULUNDUĞUNUZU BELİRTİNİZ LÜTFEN**

Prof. Dr.:Dr. Arş. Gör.:

Öğretim Görevlisi:

Doç. Dr. :

Arş. Gör. (OYP):

Uzman:

Yrd. Doç. Dr.:

Arş. Gör (33. M.):

Okutman:

Arş. Gör (35. M.):

Arş. Gör (50/D):

30)DAHA ÖNCE YURT DIŞINDA BİR ÜNİVERSİTEDE ÇALIŞTINIZ MI?

- 1 () Evet 2 () Hayır

31) “*evet*” İSE HANGİ KADRODA ÇALIŞTINIZ?

32) ŞUAN ÇALIŞTIĞINIZ ÜNİVERSİTEDEN ÖNCE KAÇ ÜNİVERSİTEDE ÇALIŞTINIZ?

33) “başka üniversitede çalıştı” İSENİZ HANGİ BİRİMLERDE, KADRODA VE SÜREDE ÇALIŞTINIZ?

Üniversite	Fakülte	Bölüm	Kadro	Süre

34) ŞUAN ÇALIŞTIĞINIZ ÜNİVERSİTEDE DAHA ÖNCE BAŞKA BİR BİRİMDE ÇALIŞTINIZ MI?

1 () Evet 2 () Hayır

35) “*evet*” İSE HANGİ BİRİMLERDE, KADRODA VE SÜREDE ÇALIŞTINIZ?

Fakülte	Bölüm	Kadro	Süre

36) AKADEMİK NİTELİKTE İŞLERİNİZLE BAĞLANTILI MAAŞINIZ DIŞINDA ELDE ETTİĞİNİZ GELİRİNİZ VAR MI?

1 () Evet 2 () Hayır

37) BUNLAR NELERDİR?

- 1 () Hissesine sahip olduğunuz yayınevi danışmanlık ve araştırma vs. şirketi
2 () Çalıştığınız bir şirket
3 () Teknokentte şirket
4 () Danışmanlık
5 () Diğer

38) AKADEMİK İŞLERİNİZDEN ELDE ETTİKLERİNİZ DIŞINDA GELİRİNİZ VAR MI?

1 () Evet 2 () Hayır

39) BUNLAR NELERDİR?

- 1 () Aileden kalmatoprak, ev, işyerikirası 2 () Kendi edindiğiniz toprak, ev, işyerikirası 3 () Aileden kalma şirket

40) FAKÜLTENİZDE MESAI SAATİ UYGULAMASI VAR MI?

1 () Evet 2 () Hayır 3 () Kısmen

41) HAFTADA KAÇ GÜN VE HANGİ SAATLER ARASINDA OKULDA BULUNUYORSUNUZ?

42) ŞUAN HER HANGİ BİR AKADEMİK BİRİM YÖNETİCİLİĞİ YAPIYOR MUSUNUZ?

1 () Evet 2 () Hayır

43) “evet” ise BUNLAR NELERDİR?

- 1 () Rektör
- 2 () Rektör yardımcısı
- 3 () Dekan
- 4 () Dekan yardımcısı
- 5 () Bölüm Başkanı
- 6 () Bölüm Başkan yardımcısı
- 7 () Enstitü Müdürü
- 8 () Enstitü müdür yardımcısı
- 9 () Araştırma merkezi müdürü
- 10 () Ana bilim dalı başkanı
- 11 () Ana bilim dalı başkan yardımcısı
- 12 () Diğer

44) GEÇMİŞTE AKADEMİK YÖNETİCİLİK YAPTINIZ MI?

1 () Evet 2 () Hayır

45) “evet” ise BUNLAR NELERDİR?

- 1 () Rektör
- 2 () Rektör yardımcısı
- 3 () Dekan
- 4 () Dekan yardımcısı
- 5 () Bölüm Başkanı
- 6 () Bölüm Başkan yardımcısı
- 7 () Enstitü Müdürü
- 8 () Enstitü müdür yardımcısı
- 9 () Araştırma merkezi müdürü
- 10 () Ana bilim dalı başkanı

11 () Ana bilim dalı başkan yardımcısı

46) SON BİR YILDIR YÖK, ÜNİVERSİTE, FAKÜLTE YA DA BÖLÜM DÜZEYİNDE HER HANGİ BİR KURUL ÜYELİĞİNİZ VAR MI?

1 () Evet 2 () Hayır

47) “varsa” HANGİ KURULLARDA BULUNUYORSUNUZ

- 1 () TÜBA Genel Kurul
- 2 () YÖK Genel Kurulu
- 3 () YÖK Yürütme Kurulu
- 4 () Üniversiteler Arası Kurul
- 5 () Üniversite Senatosu
- 6 () Üniversite Yönetim Kurulu
- 7 () Fakülte Yönetim Kurulu
- 8 () Bölüm Kurulu
- 9 () Enstitü Yönetim Kurulu
- 10 () Fakülte Kurulu

48) YAPTIĞINIZ AKADEMİK İŞLERDEN BAHSEDER MİSİNİZ?

49) YAPTIĞINIZ İDARİ İŞLERİNİZDEN BAHSEDER MİSİNİZ?

50.. soruda birden fazla seçenek işaretlenebilir.

50) AŞAĞIDAKİ KURULUŞLARDAN HANGİLERİNE ÜYESİNİZ?

- 1 () Sendika
- 2 () Öğretim elemanları ile ilgili dernek, platform
- 3 () Meslek örgütü
- 4 () Siyasi Parti
- 5 () STK
- 6 () Hiçbiri

51) AKADEMİK ÇALIŞMALARINIZI DAHA ÇOK NEREDE YAPTIĞINIZI MERAK EDİYORUM. AŞAĞIDAKİ SEÇENEKLERE BİR YÜZDE VEREBİLİR MİSİNİZ?

- 1 () Üniversitedeki Odamda
- 2 () Evde
- 3 () Kütüphanede
- 4 () Laboratuvarında
- 5 () Diğer

52.. soruda birden fazla seçenek işaretlenebilir.

52) HANGİ NEDENLERLE KONGRE VE SEMPOZYUMLARA KATILIYORSUNUZ?

- 1 () Akademik puan getirisi
- 2 () Çalışmalarımı paylaşmak istemem
- 3 () Akademik ağı dahil olmak
- 4 () Tanınma isteği
- 5 () Diğer

53) İSTEDİĞİNİZ KONUDA AKADEMİK ÇALIŞMALARINIZI YÜRÜTEBİLİYOR MUSUNUZ?

- 1 () Evet
- 2 () Hayır

54.. soruda birden fazla seçenek işaretlenebilir.

54) “Hayır” İSE AKADEMİK ÇALIŞMALARINIZ ÜZERİNDE NELER SINIRLAMA YARATIYOR?

- 1 () Akademik çalışmalarımın konu seçiminde bölüm başkanının sınırlamaları oluyor.
- 2 () Akademik çalışmalarımın konu seçiminde maddi olanakların yetersizliği sınırlama yaratıyor.
- 3 () Alanımızda hakim olan paradigma sınırlama yaratıyor.
- 4 () Dergilerin kabul etmediği konularda çalışmıyoruz.
- 5 () Kadromun bulunduğu anabilim dalına sınırları içinde kalma zorunluluğu

55) ÇALIŞMALARINIZI YAYIMLAMADA SORUN YAŞIYOR MUSUNUZ?

- 1 () Evet
- 2 () Hayır

56.. soruda birden fazla seçenek işaretlenebilir.

56) “Evet” İSE HANGİ KONULARDA SORUN YAŞIYORSUNUZ?

- 1 () Dergilerin konu sınırlamaları
- 2 () Dergilerin yöntem sınırlamaları
- 3 () Dergilerin ahbap-çavuş ilişkisi içinde çalışmaları
- 4 () Dergilerin uzun süre dönmemeleri
- 5 () İdari baskı
- 6 () Diğer

57) BÖLÜMÜNÜZ DERSLERİNİN BELİRLENMESİNDE SÖZ HAKKINA SAHİP MİSİNİZ?

1 () Evet 2 () Hayır 3 () Kısmen

58) BOLONYA SÜRECİ, DERS İÇERİKLERİNİZİ BELİRLEMEDE ETKİLİ OLDU MU?

1 () Evet 2 () Hayır 3 () Kısmen

Aşağıda, akademisyenlerin akademik hayatlarına ilişkin bazı ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerin size uygunluk durumunu 1'den 5'e kadar olan skalada numaralandırınız lütfen.		1	2	3	4	5
1. Hiç uygun değil, 2. Biraz uygun 3. Orta derecede uygun 4. Oldukça uygun 5. Tamamen uygun		1	2	3	4	5
1.	Lisans üstü eğitimimi hangi üniversitede yapacağıma kendim karar verdim.					
2.	Lisans üstü eğitimimi hangi bölümde yapacağıma kendim karar verdim.					
3.	Birlikte çalışacağım tez danışmanımı kendim belirledim.					
4.	Çalışacağım tez konumu kendim belirledim.					
5.	Akademik çalışmalarımı yaparken kendimi özgür hissetmiyorum.					
6.	Kendimi ortaöğretimde öğretmen gibi hissediyorum.					
7.	Kendimi devlet dairesinde bir memur gibi hissediyorum					
8.	Kendi akademik alanım dışındaki konulara merakımı kaybetmeye başladım.					
9.	Kendi alanım dışında kitap ve dergi okumaya vaktim olmuyor.					
10.	Yaptığım işten zevk almıyorum.					
11.	Yaptığım işi anlamsız buluyorum.					
12.	Çalışma hayatım tüm yaşam alanımı kaplamış durumda.					
13.	Meslekteki çalışmalarına baktığımda yaratıcı, özgün çalışmalar yaptığımı düşünmüyorum.					

14	Başka şansım olsa bu işi bırakırım.					
15	Akademisyenliğe bu üniversitede devam etmek istemiyorum					
16	Fakülte benim için sadece maaşımı aldığım bir iş yeri.					
17	Fakülte benim için entelektüel olarak beslendiğim bir alan değil					



EK 2:

Çalışılan Üniversite			Kadro									Total
			Prof.	Doç.	Yardımcı Doçent	oyp ar gör	35. madde ar. gör	33. madde ar. gör	50d	Uzman+ okutman	Öğr. Gör.	
Ankara	Çalışılan Fakülte	Mühendislik	2	1	2	1	0	2	1	1	1	11
		Fen Fakültesi	4	3	2	1	0	2	3	0	0	15
		Eğitim Fakültesi	0	0	1	2	2	1	0	0	0	6
		Hukuk F.	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
		İletişim	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2
		SBF	1	1	5	0	2	1	1	0	2	13
		Eczacılık	1	2	0	0	1	3	1	0	0	8
		dtcf	6	5	4	5	0	3	0	1	0	24
		Total	15	12	15	10	5	12	6	2	3	80
ODTÜ	Çalışılan Fakülte	İİBF	2	2	4	5	0	0	1		0	14
		Mühendislik	7	5	2	1	0	2	14		1	32
		Mimarlık	1	0	0	0	1	0	3		0	5
		Fen Edebiyat Fakültesi	6	1	1	4	1	3	10		0	26
		Eğitim Fakültesi	0	4	4	8	0	1	1		2	20
		Total	16	12	11	18	2	6	29		3	97
Sakarya	Çalışılan Fakülte	İİBF	1	4	5	1	0	0	2	0	0	13
		Mühendislik	5	3	8	2	0	1	4	0	0	23
		Fen Fakültesi	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2
		Fen Edebiyat Fakültesi	4	0	7	1	1	1	5	0	0	19
		Eğitim Fakültesi	0	2	1	1	0	2	2	0	1	9
		Hukuk F.	1	0	0	0	0	2	0	0	0	3
		İlahiyat	1	2	0	1	0	0	0	2	1	7
		İletişim	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
		İşletme	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2
		SBF	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
		Bilgisayar ve Bilişim teknoloji	1	0	1	0	0	0	1	0	0	3
			1	1	3	0	1	0	2	0	0	8
		Total	16	13	27	7	2	6	17	2	2	92
Atatürk	Çalışılan Fakülte	İİBF	2	0	3	5	0	2	0	0	0	12
		Mühendislik	3	3	4	0	1	2	5	0	0	18

	Mimarlık	1	0	2	0	0	0	1	0	0	4
	Fen Fakültesi	3	2	1	0	0	2	3	2	0	13
	Edebiyat Fakültesi	2	1	2	2	0	2	3	1	1	14
	Eğitim Fakültesi	3	3	3	0	0	0	2	0	1	12
	Hukuk F.	0	1	0	0	0	2	0	1	0	4
	İlahiyat	2	1	1	0	0	0	2	0	1	7
	İletişim	1	0	1	0	0	1	0	2	0	5
	Ziraat	4	2	0	0	0	2	2	0	0	10
	Eczacılık	2	1	2	0	0	0	0	0	0	5
Total		23	14	19	7	1	13	18	6	3	104