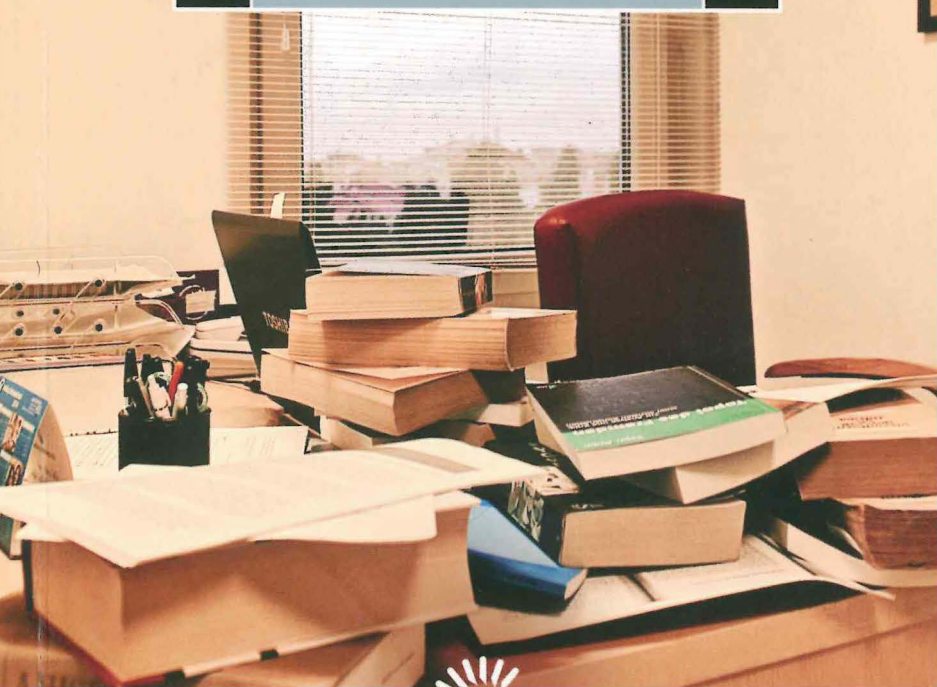
Aslı Vatansever
Meral Gezici Yalçın

"Ne Ders Olsa Veririz"

Akademisyenin Vasıfsız İşçiye Dönüşümü



ASLI VATANSEVER - MERAL GEZİCİ YALÇIN

"Ne Ders Olsa Veririz"

ASLI VATANSEVER 1980 yılında İstanbul'da doğdu. 1999 yılında İstanbul Alman Lisesi'ni, 2003 yılında Mimar Sinan Üniversitesi Sosyoloji Bölümü'nü bitirdikten sonra, 2010 yılında Hamburg Üniversitesi Sosyoloji Bölümü'nde doktorasını tamamladı. Doktora tezi Osmanlı'da İslâmcılığın kökenleri üzerinedir. Halen İstanbul'da bir vakıf üniversitesinde yardımcı doçent olarak görev yapmaktadır.

MERAL GEZİCİ YALÇIN 1975 yılında Ankara'da doğdu. 1997 yılında Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü'nü bitirdi. Aynı üniversitede 2001 yılında sosyal psikoloji yüksek lisansını tamamladı. 2007 yılında Almanya'da bulunan Marburg Üniversitesi Psikoloji Fakültesi Sosyal Psikoloji Anabilim Dalı'nda "Almanya'da yaşayan Türkiyelilerin kolektif eylemleri" adlı tez çalışması ile doktora derecesini aldı. 2014 Eylülü'nden beri Abant İzzet Baysal Üniversitesi Psikoloji Bölümü, Sosyal Psikoloji Anabilim Dalı'nda yardımcı doçent olarak görev yapmaktadır.

İletişim Yayınları 2100 • Araştırma-İnceleme Dizisi 351
ISBN-13: 978-975-05-1692-4
© 2015 İletişim Yayıncılık A. Ş.
1. BASKI 2015, İstanbul

EDİTÖR Tanıl Bora
DİZİ KAPAK TASARIMI Ümit Kıvanç
KAPAK Suat Aysu
KAPAK FOTOĞRAFI Sümbül Uğurlu
UYGULAMA Hüsnü Abbas
DÜZELTİ Remzi Abbas
BASKI ve CİLT Sena Ofset · SERTİFİKA NO. 12064
Litros Yolu 2. Matbaacılar Sitesi B Blok 6. Kat No. 4NB 7-9-11
Topkapı 34010 İstanbul Tel: 212.613 38 46

İletişim Yayınları · SERTİFİKA NO. 10721
Binbirdirek Meydanı Sokak, İletişim Han 3, Fatih 34122 İstanbul
Tel: 212.516 22 60-61-62 • Faks: 212.516 12 58
e-mail: iletisim@iletisim.com.tr • web: www.iletisim.com.tr

ASLI VATANSEVER
MERAL GEZİCİ YALÇIN

"Ne Ders Olsa Veririz"

Akademisyenin Vasıfsız İşçiye Dönüşümü

iletişim

İçindekiler

Önsöz ve Teşekkür 9

Giriş 13

Metodoloji 25

Birinci Bölüm

Hiçleşmenin Sistemik Arka Planı 35

Akademik emeğin ve bilginin metalaşması 35

Prekarizasyon 48

Akademik emeğin prekarizasyonu 51

İkinci Bölüm

Türkiye'nin Akademik Sweatshopları: Vakıf Üniversiteleri 57

Belirsiz bir işletme biçimi olarak "sözde" vakıf üniversiteleri 57

Eleştirel bir "sözde" vakıf üniversiteleri tarihi 64

"Yöngörü 2023": Kalitesizleşme ve güvencesizlik sürecek 74

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AKADEMİK MİTLER VE KANIKSANMIŞ SÖMÜRÜ 79

Manevi tatmin 80

Gönüllü çilecilik ve adanmışlık 86

Otonomi 88

Esnek çalışma saatleri ve uzun tatiller 91

Canlı entelektüel ortam 94

Öğrenciyle usta-çırak ilişkisi ve ders vermenin hazzı 97

Akademisyen olmak için doğanlar:
"Başka bir iş asla yapamazmışım!" 100

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDEN
HİÇLEŞME MANZARALARI 107

Güvencesizliğin veçheleri 107

İş bulma güvencesizliği 108

Keyfi işten çıkarmalar ve sürekli işsizlik tehlikesi 112

Gelir güvencesizliği 118

Vakıf Üniversitelerinde yükselmenin ve
yetilerini geliştirmenin zorluğu 126

Performans baskısı 145

Mesleki dayanışmanın yok olması ve işyerinde güvensizlik 148

Temsil mekanizmalarının yokluğu 158

Sınıfsal düşüş 178

Tükenmişlik, gelecek kaygısı, pişmanlık 182

Akademisyenlerde sınıf bilinci ve
örgütlenmenin önündeki engeller 192

BEŞİNCİ BÖLÜM

SÖYLEM ANALİZİ: ANLAMLAR VE
MEŞRULAŞTIRMALAR 213

Alternatiflerle karşılaştırma 216

"Her yer aynı" ve "normalleştirme" 222

Genelleme ya da kişiselleştirme 229
Bilimsel ve ideolojik argümanlar 235
Alışmak, umursamamak, kabullenmek 239
Umutsuzluk, öğrenilmiş çaresizlik, öz-yetersizlik 246
Tokenler ve sosyo-kültürel bağlam 250

ALTINCI BÖLÜM
SONUÇ YERİNE 255

KAYNAKÇA 261

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Bu çalışma, kendileri de vakıf üniversitesinde çalışan iki akademisyen tarafından, tam da sözleşme yenileme ve yönetimlerle kafa kafaya gelme anı olan Haziran ayında yapılmaya başlandı. Dolayısıyla her şeyden önce, bu çalışmada sözü edilen güvencesizlik, kötü çalışma koşulları, tükenmişlik ve motivasyonsuzluk gibi durumların da, işyerinde yaşanan muhtelif usulsüzlüklerin ve vicdani/ahlâki çelişkilerin de, bütün bunlarla başa çıkabilmek için zaman zaman başvurulan psikolojik ve duygusal mekanizmaların da, tıpkı alıntılanan görüşmeciler için olduğu gibi, bizim için de geçerli olduğunu söylemeliyiz. Bu anlamda çalışmamızın amacı kesinlikle bizim de bir parçası olduğumuz akademik dünyaya tepeden bakmak ve yargılamak değildir. Bir üst düzlemde emeğin ve bilginin metalaşmasıyla ilişkilendirdiğimiz akademik emeğin güvencesizliği mevzusu ve buna bağlı sıkıntılar, gerek uzun dönemli dinamikler açısından, gerekse bizim kişisel ve mesleki hayatımızda önemli bir yer tutmaktadır. Samimiyetle itiraf etmek gerekirse, bu kitapta sözü edilen datanın bir ay içerisinde toplanması ve neredeyse iki ay

gibi kısa bir sürede yazıya dökülmesi, aslında bütün bir sene boyunca konuşmaktan usandığımız bu meselenin bizim adımıza taşma noktasına geldiğinin göstergesidir. Öyle ki, normalde bu kitapta da bahsettiğimiz çalışma koşulları dolayısıyla bir türlü bulamadığımız araştırma ilhamı ve enerjisi, bizatihi bu koşulların patlama noktasına getirmesiyle bir anda yeniden ortaya çıkmış ve bu çalışma içten bir aciliyet ve sorumluluk duygusuyla yürütülmüştür. Elbette ki, bir araştırmayı beraber yürüten iki ayrı araştırmacı olarak, araştırma sonuçlarını sanki bir elden çıkmışçasına uyumlu bir şekilde beraberce yazıya dökebilmemizi sağlayan da, yalnızca mevcut koşulların yarattığı duygudaşlık değil, bu mevcut koşullarda akademik sorumluluğun ne olması gerektiğine dair ortak bir vicdani paydaya sahip olmamızdır.

Bu kitapta da anlattığımız bugünkü üniversite ortamında böyle bir işbirliği ve vicdani ortaklık çok zor bulunan bir şans gibi görünebilir. Ancak meslektaşlarımızla yaptığımız görüşmeler ve onların bu görüşmelerdeki samimiyeti bizi, benzeri işbirliklerinin her şeye rağmen imkânsız olmadığına da inandırmıştır. Nitekim görüşme talebiyle kendisine ulaştığımız tüm akademisyenlerin derhal bize olumlu bir yanıtla geri dönmeleri, onca işlerinin arasında kendi vakitlerinden ayırarak bizimle uzun görüşmeler yapmaları, bize güvenerek deneyimlerini paylaşmaları akademide mesleki dayanışmanın da, insani paylaşım zemininin de her şeye rağmen hâlâ tamamen yok olmadığını göstermesi bakımından çok kıymetlidir. Ayrıca görüşmelerin görüşmecilerimiz için de, bizim için de hem bir dertleşme, hem de zaman zaman farkındalık yaratma işlevi gördüğünü söyleyebiliriz. Dolayısıyla bugün hem öğrenciyle, hem araştırmayla, hem de meslektaşlarımızla bağımızı aşındıran mevcut üniversite sistemini, ancak o bağları yeniden kurma cesaretini ve sabrını göstererek değiştirebileceğimizi de gördük. Bu anlamda, görüşme-

cilerimizin birçoğunun akademisyenlerin örgütlenebileceğine veya bir şeylerin daha iyiye gidebileceğine dair inançlarını kaybettiklerini söylemelerine rağmen, biz onların içtenliğini ve desteğini görerek yeniden inanmaya başladık. Kendilerine hem gösterdikleri güven ve dayanışma, hem de verdikleri bilgi ve umut için çok teşekkür ediyoruz.

Görüşmecilerimizden direkt alıntıladığımız sözler kendilerine aittir; anlattıklarının içeriğine de elbette herhangi bir şey ekleyip çıkarmadık. Ancak o anlatılardan çıkardığımız tüm sonuçların ve anlatılar arasında ya da anlatılarla büyük resim arasında kurduğumuz tüm bağlantıların sorumluluğu bize aittir. Görüşmecilerimizin anlatıları üzerinden yaptığımız çıkarsamaların da kesinlikle görüşmeciye dair kişisel yargılar içerme amacında olmadığını, tüm bunları genel bir olgunun birer örneği şeklinde ele almak istediğimizi belirtmek gerekir.

Görüşmecilerimizin kimlikleri ve bağlı bulundukları bölümler ve kurumlar, bu çalışmada da sözü edilen güvensiz akademik ortam ve işten çıkarılma tehditleri nedeniyle her zaman bizde gizli kalacaktır. Günün birinde hepimizin korkmadan ve tehditlere maruz kalmadan fikirlerimizi söyleyebileceğimiz, eleştiri yapabileceğimiz ve deneyimlerimizi paylaşabileceğimiz bir akademik ortam oluşana kadar, şimdilik sadece kendi kimliğimizi açıklamakla ve kendimizi olası baskı ve işten çıkarılma gibi tehditlere açık hâle getirmekle yetiniyoruz.[1]

---

1 Kitabın yazarlarından Meral Gezici Yalçın, Ağustos 2014 tarihinde bu satırlar kaleme alınırken bir "sözde" vakıf üniversitesinde çalışıyordu. Ancak bundan birkaç ay önce, çalıştığı "sözde" vakıf üniversitesi ile sözleşme imzalama konusunda ihtilaf yaşadı; kendisine (ve kurumda çalışan tüm akademisyenlere) dayatılan yeni sözleşmeyi imzalamadı. Çünkü yeni iş sözleşmesine, kurumda çalışan tüm diğer akademisyenler için de geçerli olan, çalışma koşullarını kötüleştiren yeni maddeler eklenmişti. Sözleşme yenilememe olayından ve kitapta yer verilen katılımcı görüşmelerinin tamamlanmasından sadece bir ay sonra ise bir devlet üniversitesine başvurdu ve Eylül 2014 itibariyle şu an çalışmakta olduğu devlet üniversitesine ataması yapıldı.

Bu olası riskleri göze alabilmemizin nedeni, elbette ki, her şeyden önce başta da belirttiğimiz sorumluluk duygusudur. Bu, yalnızca akademiye karşı değil, aynı zamanda akademik emeğin metalaşmasının toplumsal yaşam açısından uzun vadeli sonuçlarını öngörebildiğimiz ölçüde, insan toplumlarına karşı da duyduğumuz bir sorumluluktur. Bu nedenle bu çalışmanın yalnızca akademik emeğin sorunlarını dile getirmek ve "kendi derdimize yanmak" için yazılmadığını, modern kapitalizmin gösterdiği kanserojen büyüme ve metalaştırma eğiliminin bir veçhesi olarak akademik üretim alanını konu edindiğimizi söylemek isteriz.

İkinci olarak, akademisyenlerin hiçbir iş güvencelerinin olmadığı, her dönem farklı üniversitelerden art arda akademisyen çıkarıldığı bir dönemde, yönetimler açısından tam da işten çıkarma sebebi sayılabilecek bir kitap yazmaya cesaret edebilmemizin bir diğer nedeni de, hiç kuşkusuz etrafımızda bize destek olan yakınlarımızın olmasıdır. Bizimle aynı vicdani düzlemde bulunan ve bize hem çalışma süresince entelektüel, hem de işten çıkarılırsak yaşamsal anlamda ellerinden geldiğince destek olacaklarını her daim hissettiren ailelerimize teşekkür ediyoruz. Günün birinde böyle endişelerin yaşanmayacağı, ailevi desteklerin de yalnızca duygusal boyutta olmasının yeterli olacağı bir akademik hayatı görebilmeyi diliyoruz.

Ayrıca kitap daha tamamlanma aşamasındayken projemize ilgi göstererek ve bu kitabın yazılmasını gönülden desteklediklerini söyleyerek şevkimizi arttıran Barış Özkul ve Tanıl Bora'ya gönülden teşekkür ediyoruz.

ASLI VATANSEVER - MERAL GEZİCİ YALÇIN
Ağustos 2014, İstanbul

GİRİŞ

20. yüzyılın son çeyreğinden beri, modern kapitalizmin "yeni" bir aşamasına girildiği büyük ölçüde kabul edilmektedir. Yaşanan sistemik dönüşümü üretim biçimindeki, üretim ilişkilerindeki, üretim süreçlerindeki veya emeğin ve sermayenin doğasındaki tezahürleriyle ele almak mümkündür. Bilgi, iletişim gibi maddi olmayan metaların kitlesel üretimini mümkün kılan teknolojik yeniliklerden yola çıkarak, üretim biçimindeki ve üretim araçlarındaki değişim incelenebilir (örn. Castells, 1998; Haug, 2009). Veya sermaye-emek dengesini tartışılmaz biçimde sermaye lehine döndürmüş olan neoliberal politikalar üzerinden üretim ilişkilerindeki eşitsizliğin yeni boyutları ortaya konabilir (örn. Streeck, 2012; Graeber, 2012; Therborn, 2012; Ross, 2009; Harvey, 2006; Bourdieu, 2006; Beck, [2000] 2008). Aynı şekilde, emeğin bilişsel, yaratıcı, duygulanımsal vb. diye tanımlanan türlerinin ortaya çıkışı üzerinde durarak üretici güçlerin değişen doğasından bahsedilebilir (örn. Bulut ve Peters, 2011; Caffentzis, 2011; Berardi, 2009; Hardt ve Negri, 2001; Negri; 1991; Gorz, [1982] 1997). Ya da maddi ol-

mayan emek gücünü rekabetçi piyasa koşullarının talep ettiği şekilde "ehlileştirmeye" yönelik yeni bir işletme ideolojisinin hayata geçirilmesinden yola çıkarak, sermayenin değişen doğası üzerinde durulabilir (örn. de Gaulejac, 2013; Lichtenstein, Appay vd. içinde, 2011). Hiç kuşku yoktur ki, pek çok çalışmanın ortaya koyduğu gibi, bütün bu olgular aynı diyalektik sürecin, birbiriyle süreğen bir etkileşim halindeki veçheleridir. Ancak sisteme ve onun dönüşümüne dair bu saptamaların, bilgi üretiminin ve emeğin "akademik/bilimsel" diye adlandırılan özel bir türünün verdiği ürünler olduğu unutulmamalıdır.

Her türlü üretim gibi, yaşanan dünyanın özdüşünüm mekanizmasını teşkil eden bilgi üretimi de, içinde yaşadığımız sistemin diğer veçhelerinden kesinlikle soyutlanamayacak bir üretim biçimi içerisinde ve bu üretim biçimine özgü bir emek gücü tarafından gerçekleştirilir. Dolayısıyla bütün bu olguları tespit etmek, tanımlamak ve eleştirel bir biçimde tartışmak kadar, bu işlevi yerine getirme hakkını ve sorumluluğunu taşıdığı varsayılan akademik emek gücünün, zihinsel emeğin bir türü olarak sözü edilen mevcut üretim ilişkileri içerisindeki güncel konumunu ve durumunu ortaya koymak da önemlidir. Eğer her anlamda büyük çaplı değişimler içeren tarihsel bir an yaşandığından yola çıkıyorsak, yaşanan anın dinamikleri ve olası sonuçları kadar, o dinamikleri ve olasılıkları tanımlayan ve tartışanların, üzerine bilgi ürettikleri bu dönüşümü bizzat nasıl deneyimlediğini de tartışmaya açmalıyız. Bugün, genel anlamda bilgi ve eğitimin (ister mal, ister hizmet anlamında) bir meta olduğunu kabul edersek (Ünal, Ercan ve Korkusuz-Kurt içinde, 2011: 113), o metayı üretenlerin de mutlak surette ücretli emeğin bir çeşidi olduğunu kabul etmeli ve onu üretim ilişkileri içerisindeki konumu ile değerlendirmeliyiz. Bunu yapmak, akademisyenler olarak pek çoğumuzun varoluş amacımız

olarak tanımladığı bilgi üretiminin hangi koşullarda ve nasıl devam edeceğini görebilmek açısından ertelenemeyecek önemde bir sorumluluktur. Diğer bir deyişle, içinde yaşadığımız dünya hakkında anlamlı ve insanlığın tarihsel deneyimine olumlu bir katkısı olacak şeyler söylemeye devam edebilmek istiyorsak, bu tartışmayı sürdürmesi gereken emek gücünün, bunu yapabilecek koşullara hâlâ sahip olup olmadığını sorgulamalıyız.

Bu çalışmada, bu amaçla kariyerlerinin farklı aşamalarında bulunan ve farklı disiplinlerden gelen akademisyenlerin, vasıflı emeğin giderek daha fazla maruz kaldığı güvencesizliği nasıl deneyimlediği/anlamlandırdığı sorgulanacak ve geniş anlamda akademik emek açısından güvencesizliğin ne anlama geldiği değerlendirilmeye çalışılacaktır. Bu değerlendirme çabasının arka planında emeğin doğasında ve sermaye-emek dengesinde, vasıflı emeği değersizleştirerek güvencesizleştiren ve varoluş koşullarını yeniden üretmesini engelleyerek hiçleştiren bir dönüşüm yaşandığı varsayımı vardır. Çalışmamızın spesifik çıkış noktası ise, bu güvencesizleştirme ve hiçleştirmenin son yıllarda giderek artan bir şekilde akademik emeğe de sıçramış olmasıdır. Dolayısıyla güncel sosyolojide emeğin güvencesizleştirilmesine dair süregiden *prekarya* ve *prekarizasyon* tartışmaları içerisinde akademik emeğin de değerlendirilmesi gerekli görünmektedir. İngilizcede belirsiz/muğlak anlamında kullanılan *precarious* ile proletarya sözcüklerinin bileşimi olan *prekarya*yı, salt bir neolojizmden veya Kıta Avrupa'sı sosyolojisinin, her daim marjinalize ve kriminalize edilerek belirsiz varoluş koşullarına mahkûm edilmiş olan kitleleri kapsayan tanımından farklı bir anlamda ele almak gerekir (örn. Wacquant, 2012; Wacquant, 2011; Castel, 2004; Feyerabend, 2006 vb.).[1] Günü-

1 Klaus Dörre de prekarya tanımını "toplumda normal kabul edilen standartların dışında kalanlar" ve "belli bir gelir düzeyinin korunamaması nedeniyle

müz dünyasında yeni olan şey, bugüne dek sistemin taşıyıcısı konumunda olmuş olan, Bourdieu'nün bahsettiği anlamda toplumsal ve kültürel sermaye birikimini ekonomik sermaye birikimi ile denkleştirme hedefine yönelmiş ve kendisini sermaye ile çelişki içinde tanımlamamış bir sınıf olan eğitimli orta/üst-orta sınıfın *prekarize* olmasıdır. Bu anlamda, prekarizasyon meselesini, her daim belirsiz ve güvensiz yaşam koşullarıyla karakterize edilen ve toplumun kıyılarına itilmiş kesimlerden ziyade, vasıflı emeğin güvencesizleştirilmesi perspektifinden ele alıyoruz.

Anglosakson sosyolojisinde, özellikle de sistematik olarak prekarya üzerine çalışan Guy Standing'in analizlerinde öne çıkan yaklaşım, tam da anlatmak istediğimiz gibi, güvencesizliğin neoliberal dönemde yaygınlaşan ve nitelikli emeğe de sıçrayan hâline vurgu yapar. Standing, Alman ve Fransız literatüründeki örneklerden farklı olarak, prekaryayı yalnızca güvencesiz olma durumuyla tanımlamaz; *vasıflı* emeğin güvencesizleştirilen koşullarına vurgu yapar. Standing için prekarya, Wacquant, Bourdieu ya da Feyerabend'daki gibi, yoksul olmakla da özdeş değildir. Hatta Standing, preker diye nitelediği kesimlerin çoğunlukla dünya standartlarına göre yoksul bile sayılamayacağını, onları preker kılan şeyin gelirlerinin düşüklüğü değil, bu gelirin sürekliliğinin garanti altına alınmamış olması olduğunu belirtir (Standing, 2009: 111). Burada önemli olan nokta, sistemin sınıf atlamak için şart koştuğu tüm eğitimsel ve mesleki kalifikasyonlara sahip olduğu halde, kendisini sınıfsal düşüş içinde bulan bir

toplumsal entegrasyon sağlayamayanlar" olarak tanımladığı ölçüde daha ziyade prekaryanın alt segmentlerini ifade ediyor gibidir. Dörre, prekaritenin mutlak surette ücretli emek piyasasından dışlanma, toplumsal izolasyon ve mutlak fakirlik anlamına gelmek zorunda olmadığını, ama toplumdaki normallik olgusunun nasıl tanımlandığına göre bunun dışında kalanları ifade etmekte kullanılacak ilişkisel bir kategori olduğunu söyler. İş bağlamında prekariteyi ise toplumsal standartların altında kalan bir gelir düzeyi ve iş kontrolü ile özdeşleştirir (Dörre, 2011).

beyaz yakalı kitlesinin oluşmuş olmasıdır.[2] Niteliklerine ve deneyimlerine rağmen hiçbir kalıcı sosyal güvenceye sahip olamayan bu kesim için en ufak bir beklenmedik durum dahi anında her şeyini kaybetmesiyle sonuçlanacak bir krize yol açma riski taşır. Prekaryayı bu şekilde tanımladığımızda, son yıllarda giderek "şirketleştiği"nden dem vurulan üniversitelerde, geçici sözleşmelerle çalışan günümüz akademisyenlerinin de bu kategoride ele alınmaması için bir neden göremiyoruz.[3]

Bugüne kadar neoliberalizmin emek gücüne ve üniversiteye etkileri pek çok çalışmaya konu olmuş, ancak hep birbirinden ayrı iki düzlemde ele alınmıştır. Açıkça ifade etmek gerekirse, emeğin güvencesizleştirilmesi ve vasıfsızlaştırılması tartışılırken, akademik emeğin konu dışı bırakıldığını görüyoruz. Bu durum, akademisyenlerin kendilerini neredeyse özellikle işgücü tanımının dışında tuttuklarını düşündürecek kadar dikkat çekicidir. Elbette ki, özellikle geçici sözleşmelerle ve/veya ders saati ücreti üzerinden istihdam edilen akademisyenlerin durumuyla ilgili yapılan birkaç istisnai çalışma ve uluslararası medyada ara sıra dile getirilen örnekler mevcuttur (Gill, Flood ve Gill (ed.) içinde, 2009; Shaw ve Ward, 2014; Kilgannon, 2014; Maisto, McCartin ve Swenson, 2013; Rhoades, 2013; Donoghue, 2008; Berry, 2005). Ancak prekarizasyon konusunun, genel olarak

2 Bu bakımdan Standing'in prekarya tanımı, büyük ölçüde Paul Mason'ın bahsettiği ve Occupy hareketlerinde ön plana çıkan "geleceği olmayan üniversite mezunları"na (*graduates with no future*) tekabül etmektedir (Mason, 2012: 66).

3 Rosalind Gill ve Andy Pratt de prekaryayı, hem yeni türde bir sömürü deneyimi, hem de olası bir siyasi özne olarak tanımlarlar ve her türlü geçici, esnek ve freelance işle özdeşleştirdikleri güvencesizliğin belki de en çok "kültürel"/"yaratıcı emek" (*cultural/creative laborers*) üzerinde gözlemlenebileceğini söylerler (Gill ve Pratt, 2008). Mario Candeias da, Fransız ve Alman sosyolojisinde ağır basan "imkânsız sınıf" yaklaşımının aksine, siyasi bir özne olabilme potansiyeli taşıdığını düşündüğü prekaryayı "işçi sınıfının, kendi emek gücünü yeniden üretebilme koşullarına sahip olmayan bir kısmı" şeklinde tanımlar (Candeias, 2007).

sosyal bilimsel söylemde ve özellikle Türkiye'de, daha ziyade geçici işlerde istihdam edilen başka işgücü katmanları veya "beyaz yakalı" diye tabir edilen vasıflı emeğin başka türleri üzerinden ele alındığı görülmektedir (bkz. Bora ve Erdoğan eds., 2011).

İçinde bulunduğumuz dönemin akademiye etkilerini ele alan çalışmalarda ise genelde iki yaklaşım göze çarpar. Bunlardan birincisi, mevcut koşulları eleştirellikten uzak bir şekilde ele alarak üniversiteyi "yeni çağa" uydurmanın yollarını tartışır ve günümüzün işletme ideolojisine uygun yeniden yapılandırma önerileri sunar (Breton ve Lambert eds., 2003). Üniversitenin bugünkü durumuna dair eleştirel bir tutum benimseyen çalışmalarda ise, üniversitenin piyasaya tabi kılınmasının yalnızca eğitimin kalitesi ve öğrenci profili üzerindeki olumsuz etkileri ele alınmaktadır (Rosicki, 2014; Evans, 2007; Bok, 2003; Leslie ve Slaughter, 1997).[4] Bunlarda üniversitenin "şirketleştiğine", öğrencinin "müşteri" gibi görülmeye başladığına ve üniversite eğitiminin yalnızca piyasaya işgücü yetiştirecek bir meslek okulu seviyesine indirgendiğine dair haklı birtakım saptamalar vardır. Üniversitenin evrensel bilgi üretme, tartışma açma ve gelecek nesillere bu tartışmayı sürdürebilecek yetileri kazandırma gibi işlevleri düşünüldüğünde, bu eleştirilerin önemini tabii ki yadsıyamayız. Bununla birlikte, üniversitenin "şirketleşmesi"nden bahsederken, akademik kadronun

4 Üniversitenin "bilgi üreticisi", öğrencinin "aktif bir element", öğretim görevlisinin ise "transdisipliner yetilerine ve başarılarına göre" yükseltileceği bir "Milenyum üniversitesi" fikri (Pines), "eleştirel düşünce motoru" olarak üniversitenin 21. yüzyıldaki ana işlevinin "sosyal sermaye" yaratarak çağın gerektirdiği kurumsal dönüşümleri gerçekleştirmek olduğunu savunan görüşler (Duenas), üniversitenin bugün doğrudan reel toplumsal hayatın gerekliliklerine odaklanması ve iş yaşamı için öğrenci yetiştirmeye yönelmesi gerektiği savı (Fricke) ve "kalite ve mükemmeliyet" hırsının üniversite düşüncesine yön vermesi gerektiğini savunan tezler (Van Den Bosch), bu piyasa odaklı reformist söylemin çeşitlemeleri olarak görülebilir (referans verilenlerin hepsi Babüroğlu ve Emery içinde, 2000: 64-101).

"şirket çalışanı" konumuna gelmesinin, akademik emeğin kendi varoluşu açısından ne anlama geldiğinin tartışılmaması ilginçtir. Şirketleşen neoliberal üniversite bağlamında akademisyenlerin durumuna değinen az sayıda çalışma ise, daha ziyade neoliberal zamanların rekabet koşullarına ayak uyduracak şekilde "profil oluşturan" ve akademik faaliyetlerine kariyerist bir işadamı/işkadını perspektifinden yaklaşarak özgeçmişini parlatmaya çalışan genç "yuppie-akademisyen" profilini eleştirmekle yetinmiştir (Nalbantoğlu, Ercan ve Korkusuz-Kurt içinde, 2011: 21-74).[5] Genç akademisyenlerin önemli bir kısmında gözlemlenen kariyerist ve faydacı/rekabetçi tavrın pek çok açıdan eleştirilecek bir şey olduğu konusunda hemfikir olabiliriz, ancak hiç kuşku yok ki, öncelikle ele alınması gereken şey, bu akademisyen tipolojisini yaratan toplumsal koşulların kendisidir. Akademisyenliğin "business" olarak ele alınması, sorunun kaynağını teşkil etmez. Sorunun kaynağında, akademinin evrensel işlevlerinden soyutlanarak, piyasaya iş gücü yetiştiren bir hizmet sektörü haline gelmesi vardır. Dolayısıyla, bilimle iştigal etmenin bir "business" şeklinde ele alınması, akademisyenin giderek daha fazla tabi olduğu vahşi piyasa koşullarının güvencesizliğiyle başa çıkmak için geliştirmek zorunda kaldığı hayatta kalma stratejilerinden bir ta-

5 Yayın ve faaliyet sayısını arttırmak suretiyle özgeçmişini doldurmaya çalışan kariyerist ve performans fetişisti akademisyen profilinin yanında, akademinin güvencesiz koşullarını kendisi için kısa yoldan para kazanmayı sağlayacak bir kazanç kapısı hâline getirmeye çalışan akademisyenler de ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda akademisyenliğin geldiği noktayı göstermesi bakımından çok ilginç bir örnek, Kanadalı bir sosyal bilimcinin, diğer akademisyenlere günümüzün güvencesiz akademik ortamında iş bulmada yardımcı olacak teknikleri anlattığı kişisel internet blogudur. Jo Van Every, akademideki rekabet ortamını cesaret kırıcı bulduğunu ve sosyolog olduğu için bazı şeyleri farklı bir perspektiften değerlendirebildiğini, bu nedenle aynı durumdaki diğer meslektaşlarıyla deneyimlerini paylaşarak onlara yardım etmek istediğini söylemekte ve bir saatlik bir telefon görüşmesi karşılığında 250 dolara kariyer danışmanlığı hizmeti sunduğunu belirtmektedir. Bkz. http://jovanevery.ca/blog.

nesi olarak görülmeli ve daha geniş bir sistem eleştirisi içerisine oturtulmalıdır.

Yukarıda bahsedilen rekabetçi ve içeriksiz imaj çalışmaları örneğinin işaret ettiği "tamamen piyasaya endekslenme" durumu, neoliberal dönemin akademik emek üzerindeki etkilerinden sadece bir tanesini yansıtır. Bunun yanında, geçici işlere mahkûm olma, kazanılmış vasıflarının piyasada değersizleştirilmesi, uzmanlık alanının dışında işlere zorlanma, süreğen bir işsizlik tehdidiyle sermaye karşısında sindirilme, konumunun ve eğitim seviyesinin vaat etmiş olduğu istihdam güvencesine ve sosyal güvenceye sahip olamama gibi prekarizasyonla özdeşleştirdiğimiz diğer tüm arazların da akademik emek için geçerli olduğunu görüyoruz. Hatta denilebilir ki, günümüz koşullarının dayattığı güvencesizlik ve belirsizlik, zaten akademik/bilimsel sektöre her daim hâkim olmuş olan "manevi tatmin" söylemleri ve bilim insanlarından beklenen "gönüllü çilecilik" gibi mitlerden beslenerek tam bir idealizm sömürüsü hâlini almıştır. Kişisel deneyimlerimizden, seyrek de olsa sosyal medyada dile getirilen örneklerden veya diğer meslektaşlarla nadiren yapılan samimi sohbetlerden yola çıkarak, bu idealizm sömürüsünün dünyanın her yerinde ve üniversiteler başta olmak üzere bilimle uğraşılan tüm kurumlarda farklı derecelerde ve şekillerde var olduğunu söylemek mümkündür. Ne var ki, bu kişisel deneyim ve gözlemler, ancak çalışmanın sezgisel çıkış noktasını oluşturabilir. Bu büyük çaplı meseleyi en yakınımızdaki örneklerden başlayarak sistematik bir şekilde ele almak ve aşama aşama tüme varmak gerekmektedir. Bu nedenle, akademik emeğin güvencesizleşmesini, en azından ilk etapta, birinci elden bilgi edinebileceğimiz ve son dönemde giderek artan şekilde Türkiye'nin akademik iklimindeki yozlaşmanın sembolü olarak gündeme gelen vakıf üniversiteleri üzerinden ele

almanın uygun bir başlangıç noktası olabileceğini düşünüyoruz.

Türkiye bağlamında akademik emeğin güvencesizleşmesini tartışmaya vakıf üniversitelerinden başlamamızın nedeni, yalnızca vakıf üniversitelerinin ücretli eğitim kurumları olmaları, kâr amacı güttükleri için üniversiteyi dolmuş mantığıyla doldurmaları veya tanıtım sloganlarında bile geleneksel anlamda üniversite ile özdeşleştirilen değerlerden başka her şeye atıfta bulunmaları değildir. Vakıf üniversiteleri, akademik emeğin güvencesizleşmesinin en canlı örneğini sunar, çünkü öncelikle, bu kurumlar kamusal ve özel sektörün kesişme alanında bulunmaları nedeniyle işleyişi, tanımı ve dolayısıyla akıbeti belirsiz bir işletme biçimi teşkil etmektedirler. İkinci olarak da, zaten her daim akademisyenlere uygulanan idealizm sömürüsü, vakıf üniversitelerindeki kâr amacının yarattığı performans baskısıyla birleşmekte ve ortaya tam bir "akademik sweatshop"[6] görüntüsü çıkmaktadır. Günümüzde dünyanın her yerinde ve her türlü kurumda akademik emek, emeğin diğer her türü gibi, piyasa koşullarına endekslenmiş ve güvencesizleşmiştir. Ancak Tür-

6 Akademik sweatshop ifadesi, Jagda Wojcicka Sharff ve Johanna Lessinger tarafından "The Academic Sweatshop: Changes in the Academic Infrastructure and the Part-Time Academic" başlığıyla ilk kez *Anthropology of Work Review*'un Mart 1994 tarihli 15/1. sayısında yayınlanmış olan bir makalede de geçmektedir. Ancak Wojcicka Sharff ve Lessinger, akademik sweatshop ifadesini akademide geçici işlerin hâkim olmaya başladığını vurgulamak üzere kullanmaktadırlar. Bu kitapta ise, "akademik sweatshop" ifadesiyle anlatılmak istenen geçici sözleşmelerin ve yarı-zamanlı pozisyonların yanı sıra, akademinin bugün bütünüyle gerek istihdam, gerek sözleşme, gerekse de fiziki altyapı bağlamında güvenceden yoksun, akademik emeği tamamen tüketerek ve bilimsel/akademik üretimi de değersizleştirerek işleyen bir sektör hâline geldiğidir. Burada söz konusu edilen, yalnızca akademisyenin güvencesizliği değil, akademik üretim biçiminin ve o üretim biçimi etrafında gelişen üretim ilişkilerinin tamamına hâkim olan zehirli çalışma ve üretim koşullarıdır. Bu anlamda tıpkı işçinin güvencesiz koşullarda, düşük ücretle ve uzun saatler çalıştırıldığı imalathaneler gibi, "sözde" vakıf üniversiteleri de akademisyenin bilgiyi yeniden üretme mekanizmalarını tahrip edercesine kötü koşullarda ve düşük ücretle çalıştırıldığı yerler görünümündedirler.

kiye'deki "sözde" vakıf üniversitelerinde[7] çalışan akademik kadroya yüklenen ders yükü, ders ve dönem dışı mesai zorunluluğu, üniversite tanıtımında yer alma yükümlülüğü ve süreli sözleşmelerle her daim hissettirilen işten atılma tehdidi gibi koşullar göz önüne alındığında, bu kurumların akademik/bilimsel üretime alt yapı sağlamak bir yana, ona engel teşkil eden yerler hâline geldiği görülmektedir. İşin ilginç yanı, bütün bu koşullar bilinmekle ve samimi sohbetlerde dile getirilmekle birlikte, iş akademinin bugünkü durumunu eleştirmeye geldiğinde tüm akademisyenlerin, kendi güvencesizliklerini ve kaygılarını ve bunların bilimsel üretime etkilerini es geçip, yalnızca vakıf üniversitelerindeki kâr amaçlı eğitim anlayışını ve sırf "bir diploma almış olmak için" üniversiteye gelen müşteri-öğrenci profilini eleştirmekle yetinmeleridir.

Akademisyenlerin, kendilerini bir sınıf veya ücretli emeğin bir türü olarak ele almaktan özenle uzak durmaları hem sınıfsal bir soruna, hem mesleki bir patolojiye, hem de daha geniş ölçekli sistemik bir probleme işaret etmesi bakımından önemlidir. Akademisyenlerin kendi sınıfsal konumları ve güvencesizlikleri üzerine konuşmaktan imtina etmeleri, bir yanıyla, prekaryanın orta/üst-orta katmanlarının tamamında görülen bir sosyo-psikolojik mekanizmadan kaynaklanır. Tıpkı diğer güvencesiz beyaz yakalılar gibi akademisyenler de, artık reel olarak dâhil olamadıkları bir orta sınıf mitini sürdürmek isterler, çünkü *preker* olmanın, yani vasıflarına uygun makul bir orta sınıf yaşamın sürekliliğini sağlayamamış olmanın gurur duyulacak bir yanı yoktur. Prekarya, klasik sanayi proletaryasından farklı olarak, eğitimine ve vasıflarına tekabül etmeyen bir konumda yaşama-

7 "Sözde" dememizin nedeni, bu kurumların çoğunun ismen "vakıf" üniversitesi olmasına rağmen, bir vakıftan farklı olarak kamu yararından önce ve had safhada kâr amacı gütmeleri ve dahası üniversiteden sağlanan kârı, üniversite sahiplerinin diğer sektörlerdeki yatırımlarına aktardıklarının düşünülmesidir.

ya mahkûm edilmiş katmanları ifade eden ilişkisel bir kategoridir. Dolayısıyla kültürel ve sosyal sermayesine denk olmayan iktisadi sınıfsal konumunu her şeyden önce kendisi kabullenmekte güçlük çeker. Buna ek olarak, bugün tüm beyaz yakalı sektörlerine enjekte edilmiş olan "istersen yaparsın"/"yeterince iyiysen yükselirsin" söylemlerinin yarattığı kişisel yetersizlik duygusu da, güvencesizliğin ve yenilgi hislerinin dile getirilmesini zorlaştırır.

Bu noktada, akademisyenler özelinde spesifik bir mesleki patoloji de devreye girer. Bunun temelinde, akademisyenliğin mesleki prestiji ile akademik emeğin reel sınıfsal konumu arasındaki derin uçurum yatar. Mesleğiyle etik ve kimliksel düzlemde özdeşleşme düzeyi son derece yüksek olan akademik emek için, reel sınıfsal konumunu kabullenememe hâli neredeyse bilinçli bir ret halini alır. Akademisyenlik, entelektüel donanım gerektiren ve bu nedenle de (en azından geleneksel anlamda) statü değeri yüksek bir uğraş olarak kabul edilir. Bu statü değeri, her nedense, bu mesleğin sunduğu ve yetersiz olduğu herkesçe bilinen maddi koşulların bir telafisi gibi algılanır. Akademisyenlerin kendileri de, sınıfsal koordinatlarını salt ekonomik sermaye açısından tanımlamaz, hatta böyle bir tanımlamayı, kendilerini adadıkları yüce gayeye, bilgi üretme ve yeni nesilleri bu üretimi devam ettirme yetisiyle donatma gayesine, hakaret sayarlar. Böyle bir uğurda geçirilen bir yaşamda gündelik ve fani sıkıntılardan bahsetmek, bunlar yüzünden akademisyenlik gibi büyük bir idealden soğumak veya onu terk etmeyi düşünmek, "küçük" bir davranış olacaktır. Bu nedenle, yaptığı işin ona reva gördüğü yetersiz/olumsuz yaşam koşullarını dile getirmek, akademisyenler arasında çoğu kez bilimsel/akademik adanmışlığının şüpheye düşeceği kaygısını yaratır.

Daha geniş bir tarihsel perspektiften ele alacak olursak,

akademiye hâkim olan bu "kol kırılır, yen içinde kalır" tavrının, sistemin kendi kendini imha etme eğiliminin bir parçası da olabileceğini görmek mümkündür. Akademik/bilimsel emek, yaşanan dünyanın özdüşünüm mekanizmasını teşkil eden veya etmesi gerektiği varsayılan bir emek türüdür. Bu emek gücünün, bugün kendisini yeniden üretebilmek için mutlak surette gerekli olan minimum güvence ve varoluş koşullarına sahip olmaması, sistemin kendi özdüşünüm mekanizmasını yıkması anlamına gelir ve bu açıdan ölümcüldür.[8] Bu nedenle her şeyden önce, akademisyenlerin söylemlerinde hâlâ çok büyük ölçüde yer bulan mesleki mitlerin deşifre edilmesi ve tartışmaya açılması gerekmektedir. Akademiye dair idealize edilmiş ve bugünün reel koşullarında artık büyük ölçüde geçerliliğini yitirmiş olan yargılar ortadan kalkmadan, akademisyenlerin içinde bulundukları gerçek koşullarla ve kendi sınıfsal koordinatlarıyla yüzleşmeleri, dolayısıyla da bu sınıfsal konumun (ve de hayatlarını adadıkları varsayılan bilgi üretimini devam ettirmenin) gerektirdiği varoluş mücadelesini vermeleri mümkün gözükmemektedir. Bu çalışmanın temel amaçlarından biri de bu sınıfsal yüzleşmeyi sağlayarak, mevcut koşulların ve akademisyenler olarak içinde bulunduğumuz konumun gerektirdiği mücadelenin oluşabilmesine katkıda bulunmaktır.

8 Henry A. Giroux da akademik emeğin güvencesizleşmesi ve metalaşması meselesine, demokratik kamusal alan perspektifinden yaklaşır ve üniversitenin bugün "bir toplumun kendisini sorgulayabileceği, yaşanan gerçeklikle demokratik pratik ve ideallerin nasıl karşı karşıya geldiği üzerine düşünebileceği nadir alanlardan biri" olduğunu söyleyerek, akademik emeğin metalaşmasına karşı çıkar (Giroux, 2009).

> "İlkeler [...] doğaya ve insanların tarihine uygulanmazlar, bunlardan soyutlanırlar; doğa ve insan dünyası ilkelere uymaz, ilkeler ancak doğa ve tarihe uydukları ölçüde doğrudur." (Engels, [1878] 1977: 92)

Çalışmamızda hem tümevarımcı hem tümdengelimci bir mantık (Popper, [1934] 1998) benimsenmiştir. Bir yandan prekarizasyonun nesnel/toplumsal öğelerini ortaya koyabilmek için akademideki preker emeğe ilişkin farklı kuramsal bakış açılarının ortaya koyduğu çeşitli göstergelerin izi sürülmüştür. Diğer yandan, bireysel deneyimlerdeki, kişilik özelliklerindeki ve çalışmaya ilişkin tutumlardaki çeşitliliğe bağlı olarak ortaya çıkabilecek bireysel farklılıkları ve akademisyenler arasında gözlenebilecek ortak örüntüleri betimleyebilmek hedeflenmiştir. Araştırmada tümdengelimci (yukarıdan aşağıya) ve tümevarımcı (aşağıdan yukarıya) mantığın birlikte kullanımı, bir olgunun farklı göstergeleriyle ve örüntüleriyle olduğu kadar bireysel farklarıyla da ortaya konulmasını sağlayabilecek bütüncül bir yaklaşımı ön-gerektirir. Hem literatürden yola çıkarak akademideki prekarizasyonu örneklemden elde ettiğimiz bulgular ışığında tarif edebilmek, hem de aynı zamanda özgül bir örneğin (Türkiye'de "sözde" vakıf üniversitelerinde çalışma durumunun) ortaya çıkarabileceği olasılıkları görebilmek ve gösterebilmek için, akademisyenlerle gerçekleştirdiğimiz görüşmelerde prekarizasyonun tanımları ve boyutlarıyla ilgili sorulara yer verdik. Böylece önceden belirlenmiş kavramsallaştırmaların ve kategorilerin belirli bir kültürde ve iş ilişkileri bağlamında aldığı biçimleri ve içerikleri görebilmek mümkün oldu.

Ancak bu yaklaşım, başka bir ifadeyle, araştırmacıların ön-belirlenimci tutumu ve bununla uyumlu veri toplama süreçleri, belirli yanlılıkları beraberinde getirebilirdi. Bu-

nu aşmanın bir yolu olarak, önceden tasarlanan ve kararlaştırılan sorulara, katılımcıların serbest çağrışım ve anlatı yoluyla ya da söylemsel stratejilere başvurarak gerçekleştirdikleri konuşmaların analiz edilmesi dâhil edildi. Böylece koşullanmışlık ve indirgemecilik atfedilebilecek bir yaklaşımın potansiyel sorunlarının üstesinden gelmek amaçlandı. Hem literatürde tespit edilen prekerleşmenin göstergelerinin, "sözde" vakıf üniversitelerinde çalışanlarda karşılığını görebilmek, hem söylemlerden yola çıkarak olgunun olası diğer göstergelerini tespit edebilmek ve kuramla örtüşen ya da örtüşmeyen unsurlarını ve boyutlarını gösterebilmek için yukarıdan aşağıya (*top-down*) bir araştırma süreci uyguladık. Diğer taraftan, sözü edilen tespitlerin yapılması, ister istemez aşağıdan yukarıya (*bottom-up*) bir araştırma ve analiz sürecini de gerekli kıldı. Ancak "bütün yöntembilimlerin hatta en açık olanlarının bile, sınırları olduğunu" (Feyerabend, [1975] 1991: 38) unutmamak gerekir. Ayrıca "bilimin işleyişini zıddına endüksiyonla ileri götürebiliriz" diyen Feyerabend'a (*a.g.e.*: 35) katıldığımızı belirtmeliyiz.

Araştırmaya yöntem (niteliksel ya da niceliksel) belirleyerek değil, araştırma sorusuna bağlı olarak hangi yöntemi kullanmanın gerekli ve doğru olacağına karar vererek başladık. Bu anlamda, seçmiş olduğumuz bu yöntembilimin, olgunun betimlenmesi açısından daha sağlam sonuçlar vereceği de görülebilir. Amacımız sadece prekerleşmenin literatürde ortaya konulan göstergelerini, bir örneklemden elde edilen niceliksel veri ile ortaya koymak, ya da başka bir ifadeyle, kuramın hipotez yoluyla test edilmesi olsaydı, sayısal veri toplayarak belirli değişkenler arasında belirli ilişkiler ortaya koyabilirdik. Ancak amacımız, "sözde" vakıf üniversitelerindeki prekerleşmenin akademisyenler tarafından nasıl deneyimlendiğini, anlamlandırıldığını ve meşrulaştırıldığını görebilmek, bireysel farklılıkları ortaya koyabil-

mek ve aynı zamanda deneyimler ve anlatılar arasında olası bir örüntüyü görebilmek olduğu için, niteliksel bir araştırma yöntemi kullanmaya karar verdik. Bunu yaparken de (kuramsal ve görgül) literatür ile niteliksel veri (söylem ya da anlatı) arasında süreğen bir "gel-git" yaşadık. Bunun için araştırmacılardan biri (sosyolog), özellikle sosyoloji literatüründe ortaya konulmuş olan kuramsal yaklaşımların izini sürerek anlatıları ve söylemleri ele aldı. Diğer araştırmacı (sosyal psikolog) ise, bu literatürden bağımsız bir şekilde anlatı ve söylem analizi tekniklerini kullanarak belirli örüntüler ortaya çıkarmayı hedefleyerek veriyi analiz etti. Birbirinden habersiz bir şekilde gerçekleştirilen bu analizler, daha sonra karşılaştırılarak ortak konular ve örüntüler tespit edildi ve bu kitapta aktarıldı. Bu aşamada niteliksel veriyi nasıl elde ettiğimizle ilgili bazı detayları aktarmak istiyoruz.

"Neo-liberal üniversite" (Özbudun, 2011), "neoliberal akademi" (Gill, 2009) "üniversite A.Ş." (Nalbantoğlu, 2011), "akademik kapitalizm" (Gill, 2009) gibi çeşitli kavramlarla nitelenen günümüz akademisinin Türkiye'deki sözde-vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim üyeleri arasında nasıl deneyimlendiğini görmek istedik. Bu araştırmayı neden "sözde" vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerle gerçekleştirdiğimizi anlatmanın en etkili yolu rakamların diliyle konuşmak olsa gerek. Türkiye'de ilk devlet üniversitesinin kurulduğu 1933 yılından itibaren 80 yılda 104 devlet üniversitesi açılmışken, ilk vakıf üniversitesinin kurulduğu 1992[9] yılından bu yana geçen 21 yılda 66 vakıf üniversitesi açılmıştır. Vakıf üniversitelerinin 1990'lı yıllardan sonra yükseköğretim hayatındaki varlığı iniş-çıkışlı bir serüven izlemiş ve örneğin 1996-1997 yılları arasında

9 Bilkent Üniversitesi 1984 yılında kurulmuş olmakla birlikte hukuksallığını 1992 yılında tamamladığı için bu tarihi esas aldık. Kaldı ki ikinci vakıf üniversitesi olan Koç Üniversitesi de 1992 yılında kurulmuştur.

12 vakıf üniversitesi kurulmuştur. Ancak bu niceliksel anomali sadece vakıf üniversitelerine özgü değildir. Türkiye'de genel olarak üniversite kurma/açma anomalisi diye nitelendirilebilecek bir durum olduğu söylenebilir. Örneğin 1992 yılında ikisi enstitü olmak üzere 24 devlet üniversitesinin açılması,[10] 2007 yılında 23 yeni üniversitenin (17 devlet, 5 vakıf) kurulması, üniversite kurmada siyasi kararların önemine işaret etmenin yanında, üniversiteye ilişkin zihinsel temsilin resmi dışavurumu olarak da görülebilir. Nitekim bu görüşümüzü doğrularcasına, 1994-2006 yılları arasında hiç devlet üniversitesi kurulmamıştır. Türkiye üniversite tarihine bakıldığında, bir yılda onlarca üniversitenin açıldığı zamanların tekil bir örnek olmadığı görülmektedir. Batı tipi üniversite geleneğinden[11] ayrı olarak Türkiye'de üniversitenin temel misyonunun bilim/araştırmadan çok, vasıflı işçi/uzman/meslek insanı yetiştirme olarak görüldüğü söylenebilir. Vakıf üniversitesi sayısında kısa bir zaman içinde yaşanan bu dramatik artışın, endüstri ve örgüt psikolojisinin diliyle konuşursak, istihdam edilecek işçilerin (akademisyen) işe alımı, işten çıkarılması, çalışma koşulları ve iş do-

10 Bu bölümdeki sayıların tamamı 30.4.2013 tarihinde var olan sayıları kapsayan ve 2013 yılında basılan YÖK 2012 Mali Yılı İdare Faaliyet Raporu'ndan alınmıştır.

11 "Batı'da Kilise-Okul, Osmanlılarda ise Cami-Medrese ikilisi denetiminde olan skolastik öğretim, temelde neo-Platonist senteze ve Aristo'nun bilimler tasnifine, bu çerçevede klasik metinlere ve bunları yorumlamada geçerli yöntemlere dayanıyordu" (Timur, 2000: 40). Ancak "Osmanlılarda ve Batı'da, temel zihniyeti oluşturan öğretinin (hâkim çizgileri itibariyle) benzerliğine rağmen, üretim biçimindeki ve devlet tipindeki gelişmeler değişik olmuştur. Bu evrimden kaynaklanan öğretimin örgütlenme biçimindeki farklılaşmalar, Batı'da yeni bir zihniyetin doğmasına, aynı bağlamda modern bilim ve felsefenin yaratılmasına ve giderek rasyonel düşüncenin egemen olmasına yol açmıştır." (Timur, 2000: 41). George Makdisi, Ortaçağ üniversiteleri ile ilk İslâm üniversiteleri sayılan Nizamiye Medreseleri arasındaki farkları şöyle saymıştır: "Üniversitelerde birleştirici olan 'cemaat' olgusu, medreselerde ise vakfedilen 'bina' idi. Üniversite diploması kurumsal, medrese icazeti ise, müderrisle öğrenci arasında kişisel bir belge idi. Nihayet üniversite bir tüzel kişilik iken, İslâm hukukunda fizik şahısların dışında bir hukuki kişilik yoktu." (Timur, 2000: 44).

yumu gibi çalışma hayatına katılımıyla ilgili çeşitli sorunlara yol açabileceğini varsaymak için geçerli bir nedenimiz olduğu düşünülebilir.

Bu çalışmada prekarizasyonun farklı veçhelerinin deneyimlenme, anlamlandırılma, meşrulaştırılma biçimlerini görebilmek, akademisyenlerin söylemlerinden yola çıkarak durumu detaylı bir şekilde betimlemek amacıyla, yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat tekniklerini kullanarak yüz yüze görüşmeler gerçekleştirdik. Mülakatlarda katılımcılara yönelttiğimiz soruları, prekarya konulu literatürde belirtilen göstergelerden olduğu kadar, kendi vakıf-üniversitesi çalışma deneyimlerimizden ve gözlemlerimizden yola çıkarak oluşturduk. Görüşmelerde soruları yöneltme sıramız ve biçimimiz genelde aynı olmakla birlikte, bazı durumlarda katılımcılar buluştuğumuz anda çalışma deneyimlerini anlatmaya başladı ve böylesi durumlarda biz katılımcının anlatımına müdahale etmeksizin dinlemeyi ve sonrasında önceden belirlediğimiz bazı soruları (katılımcımız zaten cevaplamamışsa) yöneltmeyi tercih ettik.

Araştırmacılardan her birinin tek başına gerçekleştirdiği görüşmeler olduğu gibi, her iki araştırmacının birlikte bulunduğu görüşmeler de yürütüldü. Özellikle işten çıkarılmayı deneyimlemiş kişiler ile birlikte görüşme gerçekleştirildi. Birlikte görüşmelerde soruları yönelten ve not tutan bir araştırmacı ve dinleyerek aralarda ek sorular yöneltebilen diğer araştırmacı gibi bir rol dağılımı önceden belirlendi.

Bir taraftan İstanbul'daki çeşitli vakıf üniversitelerinden çeşitli pozisyonlarda çalışan kişilere e-posta aracılığıyla ulaştık (birincil temas), bir taraftan ulaştığımız öğretim elemanlarının yönlendirdiği başka öğretim elemanları ile görüştük (kartopu tekniği). Çalışmamızı İstanbul'daki "sözde" vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim üyeleriyle sınırladık. Bunun nedeni "sözde" vakıf üniversitelerinin büyük kısmının

İstanbul'da[12] olmasından kaynaklandı. Araştırmamızda katılımcı olması için iletişim kurduğumuz kişilerin tamamı olumlu yaklaştı ve neredeyse tamamı (yoğunluğu nedeniyle katılamayan iki kişi hariç) çalışmamızda yer aldı. Her görüşmeden sonra örneklemi belirli özellikler (cinsiyet, akademik pozisyon, sözde-vakıf üniversitesi) açısından dengelemeye çalıştık, ancak "sözde" vakıf üniversitelerinin reel durumlarından kaynaklı olarak, başka bir ifadeyle, yardımcı doçent istihdam etmenin daha çok tercih edilmesinden kaynaklı olarak, katılımcılarımızın büyük bir kısmı (% 42'si, 12 kişi) yardımcı doçentlerden oluştu.

Yardımcı doçent istihdam etmenin "işveren" açısından maliyeti düşürmek kadar, "söz dinletmek ve kontrol etmek" gibi faydaları olduğu, sadece bizim gözlemimizden ya da katılımcılarımızın söylemlerinden (örneğin Görüşmeci 17, kadın, yardımcı doçent) çıkardığımız bir sonuç değildir. Bugün "sözde" vakıf üniversitelerinin internet siteleri incelendiğinde, bu eğilim kolayca görülebilir. Bazen bir vakıf üniversitesinin bir bölümünde hiç yardımcı doçentin olmaması ve kadronun profesörlerden ve araştırma görevlilerinden oluşması göze çarparken, başka bir bölümünde ağırlıklı olarak yardımcı doçentlerin yer aldığı görülebilmektedir. Karşılaştırmalı istatistiksel bir veri olmamakla birlikte, 17 Temmuz 2014 tarihinde bir vakıf üniversitesinde İşletme Bölümü'nde 7 profesör (6'sı erkek), 2 doçent (erkek) ve 12 yardımcı doçent (9'u kadın) kadroda yer alırken, başka bir vakıf üniversitesinde İktisat Bölümü'nde kadroda sadece 2 profesör (erkek) ve 3 yardımcı doçent (biri kadın) görünmektedir. Ancak bu tablonun yukarıda saydığımız nedenler ve vakıf üniversitelerindeki geçicilik/güvencesizlik nedeniyle genellenebilir olmadığını belirtmek isteriz. Bir eğitim-

12 2014 ÖSYS Tercih Kılavuzu'na (Temmuz 2014) göre öğrenci kontenjanları açıklanan 37 vakıf üniversitesi İstanbul'da bulunuyor.

öğretim döneminden bir sonraki eğitim-öğretim dönemine bölümlerin kadrosu değişebilmektedir. Nitekim 2014 Haziran'ında bölüm web sitesinden aktardığımız yukarıdaki sayılar Ekim 2014 itibariyle farklılaşmıştır; işletme bölümünde profesör sayısı bir yükselmiş, iktisat bölümünde bir azalmıştır. İktisat bölümündeki yardımcı doçent sayısı da bire düşmüştür. Tesadüfen seçtiğimiz bu iki üniversite ve iki bölüm yerine başka bölümler için böylesi kayıtlar düştüğümüzde iddia ettiğimiz geçicilik ve sirkülasyon çok daha iyi tespit edilebilecektir. Ayrıca, vakıf üniversitelerinde "eleman sıkıntısı" çekilmesinden kaynaklı olarak, o alanda kim varsa onun çalıştırılması söz konusu olabilmektedir. Bazen de (özellikle yeni kuruluş sürecinde) belirli kadrolar sadece kâğıt üzerinde gösterilmektedir.

Öte yandan, Sümer (2014), 2011 yılı için Psikoloji Bölümlerinde tam zamanlı çalışan öğretim üyelerinin sayısının devlet ($M = 10.36$, $S = 4.34$) ve vakıf ($M = 6.38$, $S = 2.85$) üniversitelerinde anlamlı bir şekilde farklı olduğunu belirtmiş ve öğretim üyelerinin % 45'inin yardımcı doçentlerden oluştuğunu aktarmıştır. Bu bulgu da "sözde" vakıf üniversitelerinde az sayıda tam zamanlı öğretim üyesi, özellikle yardımcı doçent istihdam edilmesinin tercih edildiği yönündeki savımızla uyuşmaktadır. Her ne kadar devlet üniversiteleri ile birlikte ele almış olsa da, YÖK'ün istatistiklerine bakmak da örneklemimizin neden ağırlıklı olarak yardımcı doçentlerden oluştuğunu anlamlandırmak açısından önemli olabilir. 2013 yılı itibariyle 130.993 öğretim üyesinin % 22'si (28.722) yardımcı doçent, % 14,16'sı (18.551) profesör, % 8.5'i (11.046) doçenttir. Genel olarak erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlere oranının daha fazla olduğu görülmektedir: Kadınlara oranla, 2,5 kat daha fazla erkek profesör, 2 kat daha fazla sayıda erkek doçent ve 1,5 kat daha fazla sayıda erkek yardımcı doçent çalışmaktadır. An-

cak sadece vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerle ilgili herhangi bir resmi kurum tarafından yayınlanmış istatistikî veriye sahip değiliz. Bizim örneklemimizde ağırlıklı olarak kadınların özellikle de kadın yardımcı doçentlerin olması, sosyal bilimler ağırlıklı bir alandan öğretim üyelerine ulaşmış olmamızdan kaynaklı olabilir. Bilimde cins ayrımı (Reed, 1987) göz önünde bulundurulduğunda ve kadınların geleneksel "kadınlık rolleri" ile uyumlu olarak algılanan akademik alanlara daha fazla yöneldiği düşünülürse (sözel ağırlıklı ve hizmet sektöründe iş bulunabilecek alanlar), bu durum daha iyi anlaşılabilir.

Bu çalışma kapsamında yaşları 25-68 arasında değişen 28 öğretim elemanı ile görüşmeler gerçekleştirdik. Üniversite giriş sınavlarında sınıflandığı biçimiyle, sözel alanlardan (sosyoloji, sosyal çalışma, felsefe, insan ve toplum bilimleri, tarih), sayısal alanlardan (ekonomi, işletme, matematik) eşit ağırlıklı alanlardan (psikoloji, uluslararası ilişkiler) ve bir MYO bölümünden (halka ilişkiler ve reklamcılık) olan öğretim üyeleri çalışmamızda yer aldı. Tamamı İstanbul'da bulunan 13 farklı "sözde" vakıf üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının çoğu yardımcı doçentlerden (14) oluştu. Ayrıca araştırma görevlileri (7), profesörler (4), okutman (1) ve araştırma asistanı (1) olarak çalışanlar çalışmamıza katıldılar. 8 öğretim üyesinin (üçü profesör) idari görevi bulunuyordu (7 bölüm başkanı, 1 bölüm başkan yardımcı). Katılımcılarımızın çoğu (20) kadınlardan oluştu.

Görüşmelerin tamamını yaklaşık bir ay (6 Haziran - 10 Temmuz 2014) içinde tamamladık. "Sözde" vakıf üniversitelerinde bu ayların sözleşme yenileme ya da işten çıkarma ayları olarak bilindiği düşünülürse, araştırma sorusu olan güvencesizliğin öğretim üyeleri için oldukça belirgin (*salient*) olduğu ve bununla ilgili anlatımların daha detaylı olmasını beraberinde getirmiş olabileceği söylenebilir. Görüşme-

ler gerçekleştirildiği sırada işten çıkarılma deneyimi yaşamış olan öğretim üyelerinden (11 kişi) bir profesör ders saat ücretli ders verdiğini ve aynı zamanda bir belediyenin projesinde çalıştığını belirtti. Başka bir işsiz kalan profesör, bir süre ders saat ücretli olarak çalıştıktan sonra başka bir "sözde" vakıf üniversitesinde tam zamanlı olarak çalışmaya devam etmiş ve bölüm başkanlığı idari görevini de üstlenmiş olduğunu söyledi. Biz görüştüğümüz sırada eski vakıf üniversitesine açtığı dava sürüyordu. Başka bir profesör işten çıkarıldığı vakıf üniversitesine açtığı dava sürerken, yürütmeyi durdurma kararı ile işine ve bölüm başkanlığı görevine geri döndüğünü ifade etti. Bir yardımcı doçent, bölüm başkanının ve dekanın baskılarına ve aşırı ders yüküne dayanamayarak işten ayrıldığını ve bir süre hiçbir vakıf üniversitesinde tam zamanlı olarak çalışmayı düşünmediğini, geçici bir süre dışarıdan ders vererek geçinmeye çalışacağını anlattı. Bir başka yardımcı doçent, tam zamanlı çalıştığı "sözde" vakıf üniversitesinden işten çıkarılmış olduğunu ve çeşitli vakıf üniversitelerinde ders saat ücretli olarak çalıştığını söyledi. Başka bir yardımcı doçent, görüşme yaptığımız sırada kısa bir süre önce istifa ettiğini ve İstanbul'a oldukça uzak bir devlet üniversitesinde çalışmaya başlayacağını bildirdi. Yine (doçent olmak üzere olan) bir yardımcı doçent, görüşmemizden çok kısa süre sonra, toplu bir işten çıkarma furyası kapsamında bölümünün kapatılması sonucu 12-13 senedir çalışmakta olduğu üniversiteden çıkarıldı. Bir araştırma görevlisi, yeni işten çıkarıldığını ve iş aradığını belirterek doktorayı bırakmak dâhil, birçok yaşamsal kararın arifesinde olduğunu ve kısa süre geçinmesini sağlayabilecek şekilde üniversite sınavlarına hazırlanan lise öğrencilerine özel ders verme seçeneği üzerinde düşündüğünü anlattı. Diğer araştırma görevlisi iki yıldır işsizdi, bir devlet üniversitesinde doktora eğitimine devam ediyor ve geçinmek için kısa süreli

işlerde çalışıyordu. Bir araştırma görevlisi üniversite içinde başka bir pozisyona kaydırılarak idari kadroya geçirileceğini öğrenmişti. İki araştırma görevlisi, aynı üniversiteden birkaç hafta önce işten çıkarılmıştı ve hukuki yola başvurmak için arayış içinde olduklarını belirtti.

En kısa görüşme 40:09', en uzun görüşme 1:53:00' sürdü. Ses datalarının tümüyle metin haline dönüştürülmesi sadece iki araştırmacının kendi bütçeleriyle yürüttüğü bir araştırmada pratik olarak mümkün olamayacağından, ses dataları birkaç kere dinlenerek analize tabi tutuldular. Ses datasından alıntıladığımız söylemleri, bu dinlemeler esnasında tespit ettik.

Araştırmacılar olarak, bizim de içinde bulunduğumuz akademik dünyaya tarih ve biyografi arasında gidip gelebilen, sezginin ve kişisel deneyimlerin gücünü yadsımadan nesnel kalabilen bir sosyolojik tahayyülle yaklaşmaya gayret ettik (Mills, [1959] 2000). Hem çıkış noktamızın, hem de tespitlerimizin, tarihin belirli bir anında geçerli olan koşullardan beslendiğinin ve kaçınılmaz olarak gene o koşulların çelişkilerini taşıyor olabileceğinin farkındayız. Bununla birlikte, aynı çelişkilerin, farkına varıldıkları takdirde, kendi çözümlerine dair ipuçlarını da içlerinde taşıdıkları görülebilecektir. Zira "[e]ğer doğruluk ve yanlışlık hakkında anlamlı bir şekilde konuşmak mümkünse, doğruluk, diyalektik süreçten türetilen ifadelerden çok, sürecin kendisinde yatar. Bu ifadeler ancak zamanın belli bir noktasında 'doğru' olarak belirtilebilir ve her halükârda başka 'doğru' ifadelerle çelişebilirler. Diyalektik yöntem gerektiğinde analizi tersine çevirmemize, çözümlere sorun, sorunlara çözüm gibi bakmamıza izin verir" (Harvey, [1988] 2013: 123).

HİÇLEŞMENİN SİSTEMİK ARKA PLANI

Akademik emeğin ve bilginin metalaşması

Kapitalizm, her daim kârı maksimize etmek için, mümkün olan her şeyi piyasaya sürme ve kendi birikim düzeneğine katma eğiliminde olmuştur. Bugün yeni olan şey, 20. yüzyılın son çeyreğinden beri, kapitalizmin bu yıkıcı itkisini dizginleyebilecek olan toplumsal ve siyasi mekanizmaların giderek aşınmakta olmasıdır. 1980'lerle birlikte, kapitalizmin üretim yapısında ve üretim ilişkilerinde yaşandığı kabul edilen değişimin arka planında, sermayenin, emek ve meta piyasalarında baş gösteren krizi aşmak için, emeği esnekleştirerek ve yeni teknolojileri kullanarak, üretimi talebe endekslemesi yatar (Castells, 1996, 1998; Graeber, 2011: 36; Harvey, 1999: 164; Standing, 2011a: 26; Streeck, 2012: 31).[1]

1 Giriş bölümünde de değindiğimiz gibi, bu küresel dönüşümü ele alan çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bunlar, öncelikle yaşanan dönüşümün radikal bir kopuş mu, yoksa sadece kapitalizmin yeni bir aşamasını mı teşkil ettiği hususunda ayrılırlar. Ayrıca sanayi sonrası toplum literatürünün analitik vurgu bakımından da, yapısal öğelere veya bu süreçte öznenin/özneleşmenin rolüne öncelik veren yaklaşımlar olmak üzere, ikiye ayrıldığı söylenebilir. Teorik tartış-

Üretimin talebe endekslenmesi, yani emeğin piyasaya tâbi kılınması, siyasi ve sosyo-psikolojik olmak üzere iki cephede gerçekleştirilen düzenlemelerle sağlanmıştır. Siyasi düzlemde, Keynesçi sistemin üretim, örgütlenme ve regülasyon bağlamındaki katılıklarının aşılmasını sağlayacak olan ve *deregülasyon* kisvesi altında sermayenin lehine *re-regülasyon* yapan neoliberal devlet modeli hayata geçirilmek suretiyle, refah devleti kazanımları aşama aşama geri çevrilmiştir (bkz. örn. Dardot ve Laval, 2012: 6 vd.). Sosyo-psikolojik düzlemde de, emeği kendi isteğiyle piyasanın gerektirdiği sınırsız çalışma düzenine girecek hâle getirebilmek için, çalışanın işle özdeşleşme derecesini azamiye çıkartacak ve merkezsiz otorite konsepti üzerine kurulu yeni bir işletme modeli hayata geçirilmiştir (de Gaulejac, 2013; Lordon, 2011). Bu sayede, daha önce emeğin tümden metalaşmasının önünde duran siyasi ve psikolojik/zihinsel bariyerler, 25-30 yıllık bir süre zarfında büyük ölçüde bertaraf edilmiştir.

Sanayi kapitalizminden enformasyon kapitalizmine geçişin üretimin yapısında yol açtığı değişim ve 1980'lerin başından beri küresel çapta uygulamaya konan neoliberal politikalar, emeğin bütün türleri üzerinde aşındırıcı bir etki göstermiştir. Bu noktada, daha önceki dönemde kapitalize edilmemiş olan yaşamsal öğelerin de bugün artık metalaştığını söylerken, bunun, aynı zamanda, ister istemez, o ürünü ortaya koyan insan emeğini de kapitalist ücretli emek ilişkisi-

manın netleştirici bir özeti için bkz. Fuchs, Bulut ve Peters vd. içinde, 2011: 78-85. Nesnel faktörlere vurgu yapan "radikal kopuş" tezlerine örnek olarak bkz. Bell, 1974; Castells, 1998: 371-380. Sistemik dönüşümün zihinsel, etik ve epistemolojik boyutlarını ele alan yaklaşımlar için bkz. Bauman, 1998; Baudrillard, [1983] 2002; Lyotard, 1984. Post-modernite tezlerine eleştiri niteliğinde olan ve sermayenin birikim mantığındaki devamlılığı esas alan yaklaşımlar için bkz. Jameson, 1991; Harvey, 1999; Featherstone, [1996] 2013. Sermaye-emek ilişkisindeki dönüşüme vurgu yaparak, emeğin ve tahakkümün yeni biçimlerini ele alan yaklaşımlar içinse, Negri (1991, 2001) ve Berardi (2009) gibi otonomist-Marksist geleneğin temsilcileri önerilebilir.

ne sokması, yani onu da piyasada satışa çıkarılacak bir meta hâline getirmesi demek olduğunu unutmamak gerekir. Dolayısıyla, insan yaşamının ne kadar çok veçhesi piyasa koşullarına dâhil oluyorsa, insanın üretici gücü de o kadar çok cephede sermayenin tahakkümüne giriyor ve kendisine yabancılaşıyor demektir. Bu anlamda post-endüstriyel kapitalizm, simgeler, bilgi, iletişim, duygulanım, arzu gibi maddi olmayan (*immaterial*) ilişkisel öğeleri kapitalist üretim ve dolaşım süreçlerine sokarken, bunları üreten ve yeniden üretilmelerini sağlayan maddi olmayan emeği de (*immaterial labor*), ücretli emek ilişkisine sokmuştur. Franco Berardi'nin, zihni ve ruhu[2] işe koşan *semio-capitalism* (gösterge kapitalizmi) kavramı, post-endüstriyel kapitalizmin yayılan ve yoğunlaşan bu metalaştırıcı karakterini ifade eder (Berardi, 2009: 21-22). Berardi'nin gösterge kapitalizmi, semboller üzerinden emeğin sermayeyle had safhada özdeşleşmesini sağlayarak, kendi libidinal ve yaratıcı enerjisine yabancılaşmış bir "bilişsel emek" (*cognitive labor*, *cognitariat*) yaratır.

Buradaki yabancılaşmanın ikili bir boyutu olduğunu söyleyebiliriz. Birincisi, daha önce piyasa dışı ilişkilerin bir parçası olan hizmet, bakım, duygulanım, iletişim vb. temel toplumsal fonksiyonların metalaşmasıyla birlikte, artık bu işlevleri kapitalist üretim koşulları içerisinde yerine getirmek durumunda kalan emek biçimleri, aynı işlevleri, iş yaşamı dışında yerine getiremez hâle gelir. Örneğin Nancy Fraser'ın bahsettiği gibi, 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren kadınların artan bir şekilde işgücüne dâhil olmasıyla birlikte, daha önceleri ücretlendirilmemiş ev içi emeğin, yani aile içi duy-

2 Berardi, Marx'ın "genel akıl" (*general intellect*) kavramına, duygusal, duygulanımsal ve estetik dokuları, muhayyileyi ve arzuyu, tecrübeleri ve şehevi enerjiyi de ekleyerek, semio-capitalism'de işe koşulanın "ruh" olduğunu söylemektedir. Berardi'ye göre, post-endüstriyel dönemde sermaye, yalnızca bedeni işe koşan sanayi kapitalizminden farklı olarak, semboller üzerinden insanın ruhunu seferber etmektedir (bkz. Berardi, 2009'un önsözünde Smith).

gusal destek mekanizmalarının ve bakımla ilgili hizmetlerin, hane içinde yeniden üretilemez hâle gelmesi, bunun sonucudur (Fraser, 2012: 9). Bu durum, yalnızca birincil yakınlıktaki ilişkilerin temel bazı işlevlerinden soyutlanarak erozyona uğramasına neden olmakla kalmaz. Bunun yanında ücretlendirilmemiş emeği, yani kapitalist üretimin gereksindiği emek gücünün yeniden üretimini sağlaması bakımından sistem için elzem olan sistem-dışı bir mekanizmayı da saf dışı bırakır (Fraser, *a.g.e.*). Birincinin sonucu olan ikinci bir yabancılaşma boyutu ise, sözü edilen bu ücretlendirilmemiş hizmetlerin artık onlara ihtiyaç duyan kişiler tarafından bizzat yerine getirilememesi nedeniyle, "dışarıdan" satın alınmak zorunda kalmasıdır. Böylece, önceden gönüllülük, karşılıklılık ve paylaşım esasına dayanarak ve (bireylerin, bu öğeleri kendi ihtiyaçları doğrultusunda, kendileri için üretmeleri anlamında) yabancılaşmamış bir emek tarafından gerçekleştirilen bu hizmetler de artık birer sektör ve piyasa ürünü hâline gelir.[3] İnsan yaşamının giderek daha fazla veçhesinin piyasaya intikal etmesiyle kastedilen de budur.

1980'lerden başlayarak, İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemin refah devleti kazanımlarının altı oyulmak suretiyle, piyasa ilişkileri tüm toplumsal alanlara nüfuz ederken, akademik/bilimsel üretim alanı da elbette bunun dışında kal(a)mamıştır. Arzu, merak gibi kişisel itkilerle yapılagelmiş olan bilgi üretiminin de, aslen kolektif sorumluluğun alanına giren eğitimin de, artık kullanım değeri yerine piyasa değeri üzerinden tanımlanarak araçsallaştığı görülmektedir. Bu trend, sıklıkla, artık gündelik sohbetlerde bile kullanılır hâle gelmiş olan üniversitenin "şirketleşmesi" olgusu çerçevesinde ele alınır (Jo, 2014; Apple, 2004 vb.). Ancak "ticari üniversite", "akademik kapitalizm" vb. sloganvari ta-

3 Örneğin evdeki çocukların veya yaşlıların bakımını üstlenmesi için işe alınan bakıcılar bunun tipik bir örneğidir.

nımlamalar, meselenin boyutlarıyla ilgili yüzeysel ve muğlak bir mefhum vermekten öteye gidemez. Bilimsel üretim ve eğitim kurumlarının piyasa kurallarıyla işlemeye başlamasını, yalnızca öğrencinin müşteri hâline gelmesinden öte, emeğin ve bilginin eşzamanlı metalaşması çerçevesinde ele almak gerekir. Aynı şekilde, emeğin güvencesizliği veya bu çalışma özelinde göstermeye çalışacağımız akademik emeğin güvencesizleşmesi meselesini de, salt prekarya analizinin ötesinde ele almak gerekir. Akademik emeğin (ya da genel anlamda emeğin) ve bilginin tamamen piyasaya endekslenmesinde ve meta hâline gelmesinde, istihdam güvencesi, iş güvenliği, kendini geliştirme ve yükselme imkânı, temsil hakkı güvencesi gibi mekanizmaların aşınmasıyla sınırlanamayacak tehlikeler vardır.

Tehlikenin boyutunu anlatabilmek için, öncelikle piyasa ilişkilerinin emek ve bilgi de dâhil olmak üzere tüm toplumsal alanlara yayılmasının uzun vadede ne demek olduğunu açıklamak gerekir. Piyasa ilişkilerinin tüm toplumsal alanlara yayılmasını, kapitalizmin yalnızca teoride mümkün olabilecek sınırsız sermaye birikimi prensibi doğrultusunda, istisnasız her şeyi metalaştırma itkisinin dizginlerinden boşanması şeklinde okuyabiliriz. Bu bağlamda, Karl Polanyi'nin "hayali metalar" (*fictitious commodities*) kavramının son yıllarda sıklıkla tekrar gündeme gelmesi şaşırtıcı değildir (bkz. Streeck, 2014; Block ve Somers, 2014; Fraser, 2013; Fraser, 2012; Standing, 2009).[4] Polanyi'nin "hayali meta" kavramı, bir piyasa değeri olmaksızın ya da kâr amacıyla ve rekabet baskısı altında üretilmemiş olan, yani kapitalist ekonomi içerisinde ister istemez bir fiyatı olan,

4 David Harvey de *Spaces of Global Capitalism* kitabında küresel kapitalizmi, Polanyi'nin *embeddedness* (iktisadın sosyal ilişkiler içine yerleşmesi) ve *disembeddedness* (iktisadın toplumsal ilişkilerden çıkması ve sermaye birikimi mantığını hayatın her alanına hâkim kılacak derecede bağımsızlaşması) kavramları üzerinden tartışmıştır (Harvey, 2006: 80-81, 113).

ama onun dışında kapitalist meta tanımına uymayan üretim faktörlerini ifade eder. Polanyi'ye göre, insan (emek), toprak (doğa) ve para, hayali metalardır. Bu hayali metaların bir yanıyla kâr prensibinin dışında kalmaları ve yalnızca piyasa değeri olan "kapitalist metalar"[5] gibi muamele görmemeleri, sermaye birikiminin sağlanması ve tabii en başta hayatın kendisinin yeniden üretilebilmesi için gereklidir. Çünkü Polanyi'ye göre, "üretim insanla doğanın karşılıklı etkileşimidir; eğer bu süreç değiş-tokuşun kendi kendini düzenleyen mekanizmasına terk edilirse, insan ve doğanın onun [piyasanın] yörüngesine girmesi gerekir; arz ve talebe tâbi olmaları, yani meta olarak, satılık mal gibi muamele görmeleri gerekir" (Polanyi, 1944/1957: 130). "Ancak, üretim teorik olarak bu şekilde örgütlenebilse dahi, [...] *toprağın ve insanın kaderini piyasaya bırakmak, onları hiçleştirmekle aynı şeydir*" (Polanyi, *a.g.e.*: 131 – vurgu eklenmiştir).

Bununla birlikte, en azından 20. yüzyılın son çeyreğinden beri, piyasanın, Polanyi'nin "hayali metalar" diye tabir ettiği ve tamamen metalaştırılmaları hâlinde (kendilerini yeniden üretememe anlamında) hiçleşecek olan insan (emek), toprak (doğa) ve parayı da sermaye birikimi mantığına tâbi kılacak derecede genişlediğine tanık olduk.[6] Polanyi'nin "iktisadın toplumsal sistemin içinden çıkması" (*disembedding*) diye nitelediği bu durum, sermayenin, ken-

5 Karl Polanyi'nin terminolojisinde "kapitalist meta", kapitalist rekabet baskısı altında ve tamamen kârı arttırmak üzere üretilen ve piyasaya sunulan mallar için kullanılır.

6 Wolfgang Streeck de, Nancy Fraser da ekolojik, finansal ve sosyal olmak üzere günümüzün üç ana krizinin, Polanyi'nin yarım yüzyıl kadar önce ortaya koyduğu gibi, bu üç hayali metanın sermaye mantığına terk edilmesinin sonucu olduğunu söylerler (Streeck, *a.g.e.*; Fraser, *a.g.e.*). Pierre Dardot ve Christian Laval ise, Polanyi'nin ticarileşme eğilimi ile ticarileşmeye direnen "toplumsal karşı-hareket" arasındaki çelişkiyi betimleyen "ikili hareket" kavramını tartışırlar. Dardot ve Laval, Polanyi'yi devletin "piyasanın sürmesi için" yaptığı sabit müdahaleleri gözden kaçırarak, "liberalizmin kesin ölümüne çok çabuk inandığı" için eleştirirler (Dardot ve Laval, 2012: 132-136).

dini yeniden üretebilmesi ve birikebilmesi için elzem olan üretim faktörlerini tüketmesi anlamına gelmektedir. Bu anlamda sermayenin, kendi birikim mantığını tamamen hayata geçirmeye çalışması hâlinde, o birikim mantığının kendi kendisiyle çelişen, kendini engelleyen bir hal aldığı görülmektedir.[7] Bununla birlikte, Wolfgang Streeck'in de belirttiği gibi, sermaye yine bu sınırsız birikim mantığı yüzünden, kendi itkilerini dizginleyebilecek mekanizmalara da kendiliğinden sahip değildir (Streeck, 2014: 51-55). Yani piyasa, kendi hâline terk edildiği zaman, nihayetinde kendi kendisini yok edecek şekilde sınırsız bir metalaştırma düzeneğiyle her şeyi öğütür ve hayatın yeniden üretim mekanizmalarını da tahrip eder.

Polanyi'nin sanayi kapitalizmi çerçevesinde emek, doğa ve para olarak tanımladığı "hayali metalar" kapsamına, bugünün enformasyon kapitalizminde bilgiyi de dâhil etmek yanlış olmayacaktır (bkz. Jessop, Buğra ve Ağartan içinde, 2007). Günümüz kapitalizminde bilgi, hem sermaye hem de meta anlamında merkezi bir konumdadır. Ancak bu durum, giderek artan bir şekilde kapitalist meta muamelesi gö-

7 Bu noktada, bu birikim mantığını formüle etmiş olan iktisat biliminin işlevini de sorgulayabiliriz. Örneğin Andrea Micocci, başta reel ekonomi iktisat bilimine şekil verirken, daha sonra iktisat biliminin, piyasanın işleyişine dair kendi yarattığı kavramlarla reel iktisada yön verir hâle geldiğini ve kapitalizme dair kanıların "metafizik" bir hal aldığını söylemektedir (Micocci, 2009: 16-20). Roger E. Backhouse da, bugün iktisat tarihi yazımında iktisadi düşüncenin temeli veya tarihsel öncülleri olarak görülen fikirlerin, bugünün iktisat perspektifinden bakılarak ve bugünün sisteminden yola çıkarak *seçilen* düşünceler olduğunu söylemektedir (Backhouse, 2002: 6-7). Dolayısıyla iktisat biliminin tarihi de, iktisadi olarak nitelenen düşünceler de kaçınılmaz olarak bugünkü sistemin ekonomiye yaklaşımını yansıtmaktadır. Ayrıca Jens Beckert'in belirttiği gibi, iktisat biliminin formüle ettiği "piyasadaki fiyatlara göre eylemlerini ayarlayarak çıkarlarını maksimize etmeye çalışan bireyselleşmiş aktör" (*homo oeconomicus*) modeli, bireyler arasındaki *işbirliği* veya kararların sonuçlarını önceden hesaplamayı imkânsız hâle getiren *belirsizlik* gibi faktörleri anlamaya uygun bir çerçeve sunmamaktadır. Reel olarak piyasa denilen yer de bu gibi sistematik sorunların çözümüne uygun bir koordinasyon mekanizması değildir (Beckert, 2002: 288-289).

ren bilginin, sermaye olarak kendini yeniden üretebilme koşullarının altını oyar. Dahası, kapitalist rasyonalitenin çerçevesinden de çıkmak gerekirse (ki gerekir), bilgi yalnızca sermaye/üretim aracı olma işlevinin de ötesinde, insanın evrenle ilişkisinin bir türevi olarak, yaşanan dünyanın da kendini yeniden üretme mekanizmasının temelindedir. Dolayısıyla bugün bilginin metalaşması, onun kolektif olarak üretilen ve "amacı kendinde" bir içkin değer olarak görülmekten çıkıp, rekabet ve kâr mekanizmaları içerisinde üretilen, piyasaya sunulan ve tüketilen, araçsal değere sahip bir "şey" hâline gelmesi anlamını taşır.

20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren sermaye mantığının dizginlerinden boşanmasıyla birlikte, emekle bilginin eşzamanlı olarak kapitalist metalar hâline geldiğini görüyoruz (bkz. Caffentzis, 2008).[8] Akademik/bilimsel dünya, işte tam da bu ikisinin kesişme noktasında bulunur ve bu bakımdan, piyasanın tahrip edici etkisine belki de diğer pek çok alandan daha fazla maruz kalmıştır (bkz. Lawrence ve Sharma, 2002: 661-662; Gill, Flood ve Gill içinde, 2009).[9] Akademik emeğin güvencesizleşmesini bu çerçevede ele almak gerekir.

Bilginin güncel kapitalizm içerisindeki sermaye ve meta

8 George Caffentzis, Platon ve Sofistler arasındaki münakaşadan itibaren, tarihin her döneminde bilginin ve eğitimin metalaştırılması üzerine bir mücadelenin var olmuş olduğundan bahseder. Bu mücadelenin temelinde, bilgiyi kişi tarafından zihinsel olarak üretilen ve dolayısıyla kişinin özel mülkiyeti gibi gören yaklaşımla, bilginin toplumsal olarak üretildiğini savunan yaklaşım arasındaki uyuşmazlık vardır. Caffentzis'e göre, 20. yüzyılda bu mücadele derinleşmiştir, ancak her şeye rağmen üniversitenin kâr amaçlı olmama statüsünün az-çok devam ediyor olması ve telif ve patentlerin, fikri mülkiyeti hâlâ tam anlamıyla özel mülkiyete çevirememiş olmaları, bilginin metalaşmasının önünde umut verici birer bariyerdir (Caffentzis, *a.g.e.*).

9 Stewart Lawrence ve Umesh Sharma, 1980'lerden itibaren kamu işletmelerinin özelleştirilmesiyle birlikte, işletme terminolojisinin ve yaklaşımının, üniversite idaresine de nüfuz ettiğinden yola çıkar ve piyasa temelli bu dilin, öğrenciyi de, akademik emeği de metalaştırarak, üniversitenin özüne zarar verdiğini savlarlar (Lawrence ve Sharma, *a.g.e.*).

olarak ikircikli konumu, akademik/bilimsel emeği de çelişkili bir pozisyona sokmuştur. Akademik emek, hem enformasyon kapitalizminin başat sermayesi olan bilginin (hammadde olarak) sahibi, hem de bir meta olarak (enformasyon hâline gelecek) bilginin üreticisi konumundadır. Dahası, bu üretim faaliyeti kapitalist üretim ilişkileri içerisinde gerçekleştiği için, ürettiği şey üzerinde kontrol sahibi olmayan ücretli emek pozisyonundadır. Bu durumda, tuhaf bir şekilde, sahip olduğu sermayeyi (metalaştırılmaması gereken hammadde-bilgiyi) yeniden üretebileceği yaşamsal koşulları sağlayabilmek için, emeğini de, bu emeğin ürünü olan enformasyon-bilgiyi de meta olarak piyasaya sunmak durumundadır. Birer hayali meta olarak emeğini de, bilgisini de kapitalist metalar hâline getirirken, bunu, kendisine ait olmayan bir işletmede gerçekleştirmek durumunda olduğu için, her ikisi üzerindeki kontrolünü de kaybeder.

Meseleyi daha somut bir şekilde anlatabilmek için, henüz akademisyen pozisyonuyla ücretli emek haline gelmemiş, bilimle iştigal eden/etmek isteyen ve bunun için (lisans, yüksek lisans, doktora vb. aşamalardan geçmek suretiyle) bir hammadde olarak bilgi sahibi olan insanı ele alalım. Bu bilim insanı, öncelikle, Marx'ın *Das Kapital*'de mutlak artıdeğerin üretimini anlattığı bölümde, *Arbeitsprozess* (emek süreci) başlığı altında bahsettiği "potansiyel" emek gücüdür (Marx, *Das Kapital I*, MEW 23, 1890/2007: 192), ama aynı zamanda (gelecekte sermayeye dönüştürülebilme potansiyeli taşıyan hammadde[10] olarak) "hammadde-bilgi"ye sahiptir.

10 Marx, burada "işlenebilecek konu/çalışma nesnesi" anlamında *Arbeitsgegenstand* ile daha önceki bir emeğin süzgecinden geçmiş konu olarak *Rohmaterial* (hammadde) arasında ayrım yapar. Bizim de burada hammadde-bilgi ile kastettiğimiz şey, tam da Marx'ın kullandığı anlamda "daha önceki bir emeğin süzgecinden geçmiş olan çalışma nesnesi"ne tekabül eder. Bilimle iştigal etmek isteyen insanın sahip olduğu hammadde-bilgi de, gene o kişinin emeğinin süzgecinden geçmiş olan bir çalışma nesnesidir (Marx, *a.g.e.*: 193).

Ancak hem yaşamını idame ettirebilmek, hem de potansiyel sermayesi olan bu emek nesnesini,[11] reel bir üretim aracına dönüştürebileceği ve biriktirebileceği koşullara sahip olabilmek için, emeğini meta olarak piyasada satmak zorundadır. Böylece, bir üniversiteye veya araştırma enstitüsüne vs. girerek "akademisyen" olarak çalışır. Bilimle uğraşmak isteyen insan, akademisyen olarak çalışmaya başladığı noktada, "potansiyel emek-gücü"nden "fiili emek-gücü"ne, yani işçiye dönüşmüştür. Bu noktadan itibaren, kendi hammaddesini, kendi emeğiyle, ama başkasının işletmesinde işlemek ve onu da işlenmiş haliyle meta olarak piyasaya sürmek durumundadır. Ve yine bu noktadan itibaren, bilgi birikiminin mantığı ile kapitalist işletmeye içkin olan sermaye birikimi mantığı ister istemez karşı karşıya gelecektir.[12] Kapitalist işletmedeki üretim sürecinin yörüngesine giren bilgi, kapitalist üretim koşullarında, ücretli emek tarafından ve kâr amacıyla üretilmiş bir "kapitalist meta" konumuna gelir.[13]

11 *Das Kapital*'in Sol Yayınları'ndan çıkan 1997 tarihli 5. baskısında *Arbeitsgegenstand* Türkçeye "emek konusu" olarak çevrilmiştir. Ancak Marx'ın kullandığı bağlamda, özellikle de *Gegenstand* kökünden gelen *Vergegenständlichung* kavramının da nesneleşmek/nesneleştirmek anlamına geldiği düşünülecek olursa, "emek nesnesi" tanımını daha uygun buluyoruz (Marx, *Kapital I*, 1997: 181-183).

12 Bilgi birikiminin mantığı ile sermaye birikiminin mantığı hem birbirlerine çok benzer, hem de birbirleriyle uzlaşmaz bir çelişki içindedirler. Her ikisi de biriktirmek istedikleri nesneye temelde aynı şekilde yaklaşırlar: Bilgi birikiminin saiki, bilgi için bilgidir, tıpkı sermaye birikiminin de salt sermayenin maksimizasyonu prensibiyle işlemesi gibi. Bilgi de, içinde yaşadığımız evreni nesneleştirerek ürettiğimiz bir şeydir; sermaye de kendi birikim mantığı içinde doğayı nesneleştirir. Ancak bilgi, nesnesini tüketmeden birikirken, sermaye, üretim nesnesini meta olarak piyasada tüketime sunar ve onunla negatif bir korelasyon içerisinde birikir. Charles Jo da, yüksek öğrenimin metalaşmasını tartıştığı yazısında, "Batıcı kalkınma modelinin kapitalist ideallerinin, bir üniversite eğitiminin sağlaması gereken değerler ve prensiplerle uyuşmadığını; bilgi tedarikinin, ticaretin kısa vadeli ve piyasa odaklı zihniyetinden etkilenmemesi gerektiğini" söylerken, aslında bilgi birikimiyle sermaye birikimi mantığının zıtlığından bahsetmektedir (Jo, 2014).

13 Akademik emeğin metalaşması meselesine, Peter Slade'in yaptığı gibi, Marx'ın "sermayenin emeğe biçimsel olarak el koyması" (*formal subsumption of labor*)

Buradaki sorun şudur: Evrenle ilişki kurma biçimimiz olarak bilginin, diğer tüm hayali metalar gibi, yeniden üretilebilmesi için bir kısmının kapitalist anlamda metalaşmaması gerekir. Diğer bir deyişle, bilgi akümülasyonunun sürmesi için, bilginin piyasaya derhal sürülemeyecek bir kısmının hammadde hâliyle "sahibinde" kalması veya artı-bilgi olarak geri dönmesi gerekir. Yani akademisyenin, doğrudan derslerde veya hemen yayınlarda kullanmayacağı, sırf merak için edindiği "gereksiz" bilgiyi; ya da piyasada kâr sağlama anlamında "pratik olmayan" bilgiyi de üretme eğiliminin saklı kalması gerekir.[14] Ancak bugün kapitalist işletme mantığına tâbi olan akademik kurumlardaki üretim koşulları (ve tabii buna bağlı olarak, ücretli akademik emeğin çalışma temposundan ve maddi imkânsızlıklarından dolayı mahkûm olduğu kısıtlı yaşam koşulları), akademisyenin derhal piyasaya süreceğinden fazlasını biriktirmesine ancak çok sınırlı bir şekilde izin verir.[15] Dolayısıyla bu tip bir kapitalist akademik üretim sürecinde hammadde-bilgi giderek aşınma riskiyle karşı karşıya kalır. Bunu, tıpkı sanayi kapitalizminde hammadde olarak doğanın aşınması gibi, enformasyon kapitalizminde de bilginin ve insan zihninin sürekli tahrip edilmesi ve yeniden üretimin koşullarının bizatihi sistem tarafından aşındırılması şeklinde yorumlayabiliriz. Yani kısacası, kâr amaçlı akademik işletmelerde, akademisyenin kendi

ve "sermayenin emeğe gerçek açıdan el koyması" (*real subsumption of labor*) ayrımı kullanılarak da yaklaşılabilir (Slade, 2011: 34-36).

14 Charles Jo, somut piyasa getirisi olmayan, ancak uzun vadeli faydaları kantitatif ölçülebilirliğin ötesine geçen bilimsel disiplinlerde kısıntıya gidilmesinin, bilgi üretiminde "odağın daraltılması" anlamına geldiğini söyler (Jo, *a.g.e.*). Hasan Ünal Nalbantoğlu da, benzer bir tanım kullanarak, akademide "dar uzmanlaşma"nın hâkim olmaya başlamasından ve "akademik ufku son derece sınırlı bir uzmanlaşmış 'akademik işçi' kitlesi"nin belirdiğinden bahsetmiştir (Nalbantoğlu, Ercan ve Korkusuz-Kurt içinde, 2011: 29, 41).

15 Bu durum, neden bugün artık pek çok farklı alanda engin bilgiye sahip olan Leonardo da Vinci, İbn Sina gibi polimatların ortaya çıkmadığı sorusunun da cevabıdır.

bilgi sermayesini akümüle etmek için ihtiyaç duyduğu "kâr" olan *artı-bilgi*, akademik işletme sahibinin para formundaki "kâr"ı için feda edilmektedir.

Bilginin meta hâline gelmesiyle, onu üreten emeğin metalaşması kaçınılmaz bir biçimde iç içe geçen süreçlerdir. Bir şeyin kapitalist meta hâline gelmesi, onun mümkün olduğu kadar düşük maliyetle ve yüksek kâr getirecek şekilde üretilmesi demektir. Bu da, emek-değer yasasına biraz aşinalığı olan herkesin bilebileceği gibi, emeğin "maliyetini" kısıp, "verimliliğini" arttırmak suretiyle olabilir. Marx, kapitalist rasyonalite içerisinde emeğin verimliliğinin ne anlama geldiğini, üstelik de ilginç bir biçimde maddi olmayan/zihinsel emek üzerinden örnekleyerek açıklamıştır:

> "Yalnızca, kapitalist için artı-değer üreten, böylece sermayenin kendi değerini arttırması [*Selbstverwertung; self-valorization*] için çalışan emekçi üretkendir. Maddi nesneler üretiminin dışında kalan bir alandan örnek alırsak, bir öğretmen, öğrencilerin kafaları üzerinde emek harcamasının yanı sıra, eğer okul sahibini zenginleştirmek için de eşek gibi çalışıyorsa, üretken bir emekçi sayılır. Okul sahibinin, sermayesini, sosis fabrikası yerine *öğretim fabrikasına* yatırmış olması bu durumu değiştirmez. Bu nedenle, üretken emek kavramı yalnızca faaliyet ve kullanım etkisi arasındaki, emek ve emeğin ürünü arasındaki bir ilişkiyi kapsamakla kalmaz, aynı zamanda emeği doğrudan sermayenin kendi değerini arttırmasının bir aracına indirgeyen ve tarihsel olarak ortaya çıkmış, özgül bir toplumsal üretim ilişkisini de içerir. Bu nedenledir ki, üretken emekçi olmak bir şans değil, bahtsızlıktır." (Marx, *Das Kapital* I, MEW 23: 532 - vurgu eklenmiştir)

Marx'ın, üretken ve üretken olmayan emek ayrımını maddi olmayan/entelektüel emek üzerinden örneklendirmesi kadar, okul yerine "öğretim fabrikası" (*Lehrfabrik*) demesi de

ilginçtir. Gerçekten de bugün, kapitalist üretkenlik mantığının, diğer tüm alanlara olduğu gibi, bilgi üretimi ve eğitim alanına da nüfuz ettiğini ve zihinsel emeğin her türünün de bir üretim faktörüne indirgendiğini görmek mümkündür. Bu mantık çerçevesinde, entelektüel/akademik emek "maliyet" hesabına, onun ürünü olan bilgi ve eğitim ise kapitalist verimlilik mantığına tâbi kılınmıştır. Ancak akademik emeğin, maliyet faktörü şeklinde ele alınması, zihinsel emeğin özgül yapısından dolayı, aynı zamanda eğitimin ve bilimsel aktivitenin kendisinin bir maliyet olarak görülmesi demektir. Üniversitelerin, maliyeti giderek kısmak adına yaptıkları şey, işte bu kaliteli eğitim ve bilimsel araştırma yapılabilmesi için gereken koşullardan ödün vermektir. Üniversite, gelir kaynağı olan öğrenci sayısını arttırırken, maliyet olarak gördüğü hoca sayısını kısar; ayrıca hocaların okula kısa vadede maddi bir getirisi olmayacak olan bilimsel araştırmalarına destek ve zaman vermez. Burada önemli olan, mümkün olan en fazla sayıda öğrenciye, mümkün olan en az sayıda hoca ile "hizmet" sunmaktır. Az sayıda ve güvencesiz koşullarda "çalıştırılan" hoca ile çok sayıda öğrenciye verilecek derslerin kalitatif içeriği ya da o az sayıdaki hocanın ders dışı araştırmaya ve bilgi birikimine ne kadar vakit ve enerji ayırabileceği gibi sorular, kapitalist işletmenin gündemine girmez. Bugün, akademisyenin (dolayısıyla eğitimin kendisinin) maliyet olarak görüldüğü bu tip işletmelerin, bilimsel üretimle taban tabana zıt yapılar teşkil ettiği anlaşılmaktadır.

Bu şekilde, emeğin ve bilginin eşzamanlı metalaşması, her ikisinin de yeniden üretim koşullarını tehlikeye atar. Bilgiyi üreten akademik emeğin güvencesizleşmesi, hem bu metalaşma sürecinin sonucudur, hem de meta olmayan hammadde-bilginin aşınmasını hızlandırır.[16]

16 Bob Jessop, bilginin metalaşması konusunda Polanyi'nin hayali metalar kavramının katkılarını ve sınırlarını tartıştığı makalesinde, bilginin metalaşmasına

Prekarizasyon

Bugün sosyal bilim literatüründe emeğin konumuna dair dile getirilen güvencesizleşme, bahsettiğimiz metalaşma eğiliminin emek üzerindeki görünür etkilerinden biridir. Bunu, Ulrich Beck'in bahsettiği anlamda, deregülasyon ve esnekleştirmeye bağlı olarak "emek toplumundan risk toplumuna" geçişin bir veçhesi olarak da okumak mümkündür (Beck, 2008 [2000]: 5). Emek açısından risk toplumuna geçişin anlamı, üretimin talebe endekslenmesiyle birlikte çalışma koşullarının ve süresinin esnekleştirilmesi bağlamında anlaşılabilir. Bu esnekleştirme, yarı-zamanlı, esnek veya geçici sözleşme bazlı işe alım, profesyonel işçi yerine stajyer çalıştırma gibi pratiklerle desteklenmektedir. Ancak aynı zamanda, esneklik adı altında sömürünün zamansal ve hukuki engellerden sıyrılmasını ve bu durumun emek gücü tarafından uysalca kabulünü mümkün kılan çok önemli bir bileşen, sürekli işsizlik tehdidi dir. Bourdieu'nün tespit ettiği "işsizlik ve geçicilik tehdidiyle uysallaştırılmış işgücü yedeği ordusunun varlığının ürettiği geçicileştirilmiş yapılar", emeği istihdam piyasasında neredeyse tamamen edilgen bir konuma itmiştir. Bourdieu'nün "korkunun yapısal şiddeti" diye adlandırdığı bu sosyo-psikolojik baskı mekanizma-

farklı bir açıdan yaklaşarak, bilgi-bazlı ekonomide (*knowledge-based economy*), bilginin nasıl fikri mülkiyet şeklinde sermayeye çevrildiği ve bunun üzerinden parasal sermaye birikiminin nasıl gerçekleştiği sorusu üzerinde durmuştur. Jessop'a göre, sermaye, önce daha önceki nesillerden aktarılan kolektif bilgiye el koyup onu fikri mülkiyete dönüştürerek ilkel sermaye birikimini sağlar. Daha sonra, düşünsel teknoloji (*intellectual technology*) ile zihinsel ve fiziksel emeği kontrolüne alır. Ortaya çıkan yeni bilgi, kâr sağlar ve genelleşir, ama genelleştiği anda da piyasadaki rekabet dolayısıyla kendisini yeniden değersizleştirir. Jessop'a göre bu, sermayenin perspektifinden "enformasyon devriminin kendi kendini yenilgiye uğratan karakteri"dir (Jessop, Buğra ve Ağartan içinde, 2007: 115-134). Jessop'un tezini, Marx'ın tespit etmiş olduğu "kâr oranlarının düşme eğilimi yasası"nın, enformasyon kapitalizmine tercüme edilmiş hâli olarak da okumak mümkündür.

sı, emeği bir daha iş bulamayacağı korkusuyla her türlü çalışma koşulunu kabul etmeye zorlar (Bourdieu, 2006: 84).

Prekarizasyon (prekerleşme, güvencesizleşme) emeğin, iş piyasalarının acımasız rekabet koşullarında her an sistemin dışına itilme korkusundan dolayı, haklarının çiğnenmesine, vasıflarının önemsizleştirilmesine ve sömürüyü içselleştirmeye razı gelecek derecede sindirilmesi sürecidir (Vatansever, 2013). Elbette ki, sözü edilen korku ve güvencesizlik, emeğin farklı katmanlarında farklı ölçülerde ve biçimlerde tecrübe edilmektedir. Bu konuda yapılan kapsamlı çalışmalar genel anlamda üretim ilişkilerinin dışına itilerek güvencesizleştirilen katmanları ya da üretim ilişkileri içerisinde piyasanın şiddetine maruz kalarak güvencesizleşen nitelikli emeği konu edinir (bkz. Castel, 2004; Bourdieu, 2006; Wacquant, 2012; Ross, 2009; Standing, 2009, 2011). Bununla birlikte, bugün düzenli gelir ve istihdam garantisinin giderek daha az sayıda insana nasip olan bir "ayrıcalık" olduğu kabul edilmektedir (Bora ve Erdoğan eds., 2011). Emeğin hem şahsi ve mesleki vasıflarının hiçleştirilmesi, hem de geleceğinin belirsizleştirilmesi anlamında prekarizasyonun, iş gücünün giderek daha fazla kısmını kapsadığı anlaşılmaktadır. Buradan yola çıkarak, "üretim ilişkileri içerisindeki konumuna bağlı olarak, sürekli kaygı ve kontrolü kaybetme korkusu yaşayan herkes" artık preker olarak tanımlanabilir (Standing, 2011a: 24). Dolayısıyla, artık *prekaryanın* içine zaten esnek istihdam ve çalışma koşullarıyla özdeşleştirilen hizmet sektörü vb. sektörlerin çalışanları veya toplumsal olarak hep belirsiz çalışma koşullarına mahkûm edilmiş olan göçmenler, kadınlar vb. grupların yanında, eskiden nispeten güvenli ve yüksek prestijli sayılan meslek gruplarının da dâhil edilmesi gerekir (bkz. Bora ve Erdoğan eds., 2011; Grosser, 2008). Buna göre, artık vasıflarına uygun iş bulabilme şansı sınırlı olan, işten çıkarılmaya, iş kazalarına ve iş-

ten kaynaklı sağlık sorunlarına karşı güvencesi olmayan, gelir düzenliliği ve temsil hakkı güvence altına alınmamış olan ve yetilerini yeniden üretebilme koşullarını kaybeden tüm emek gücü bu kategoriye dâhildir (Standing, 2011: 10).

Sydney Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi'ndeki İş ve Sağlık Araştırma Ekibi, emeğin güvencesizliğini, *iktidarsızlık*, *harcanabilirlik* ve *iş güvencesizliği* şeklinde özetlemiştir (Bohle, Quinlan, Willaby ve Pitts, 2009). Bu noktada, iş güvencesizliği kavramının açılması gerekir. Klaus Dörre, belirsizlik ve güvencesizliği, işin yapısından kaynaklanan fiziki güvencesizlik (*precarity of work*), sözleşmenin yapısına bağlı olarak istihdam güvencesizliği (*precarity of employment*) ve yaşam koşullarının güvencesizliği (*precarization of living conditions*) olmak üzere üç farklı düzlemde ele alır (Dörre, 2011). Bugün, vasıflı emeğin büyük kısmında görülen işten kaynaklı kaygılar, intiharlar ve psikosomatik rahatsızlıklar da göz önüne alınacak olursa, fiziki güvencesizliğin dahi, yalnızca kol emeğinin bazı sektörlerine hâkim olan tehlikelerle sınırlı olmadığı anlaşılabilir. Bunun yanında, kısa süreli işler arasında gidip-gelme, mesleki unvanların geçiciliği, sosyal güvenceden mahrumiyet, birden fazla ve tanımı belirsiz görevleri aynı anda yerine getirme zorunluluğu, gelir güvencesizliği, birikim yapılamaması nedeniyle yaşamdaki ani darbelere karşı savunmasızlık, sınıfsal düşüş, iş ve yaşam üzerinde kontrol kaybı, kişisel tatmin sağlamayan araçsal işlere sıkışıp kalma gibi prekerlikle özdeşleştirilen özelliklerin, emeğin tüm katmanlarında az-çok hissedildiği söylenebilir (Standing, 2009: 109-114). Bu noktada, sözü edilen muğlaklık ve güvencesizliğin, yalnızca sekreterlik, kasiyerlik, satış elemanlığı gibi "kariyersiz" mesleklerle sınırlı olmadığını da belirtmek gerekir.[17] Hatta denilebilir ki, eme-

17 Örneğin, bu çalışmada konu edilen akademik emek için de, piyasa koşullarına tabi olan üniversitelerde, yalnızca diploma "satın almak" için okuyan öğren-

ğin esnek-sömürüsü (Bourdieu), yaratıcılıkla özdeşleştirilen zihinsel/bilişsel/kültürel sektörlerde, bu sektörlerin özgül yapılarından dolayı çok daha yüksek oranda hissedilmektedir. Kültürel/kreatif emeğin mesleki kimlikle özdeşleşme derecesinin yüksekliği ve işinden aldığı varsayılan kişisel haz, bu sektörlerde gönüllü olarak uzun mesailerin ve yıkıcı bir iş yoğunluğunun kabulünü, iş ve özel yaşam arasındaki sınırların bulanıklaşmasını kolaylaştırmıştır. Gene aynı şekilde, yaratıcı sektörlerdeki "bohemlikle girişimcilik karışımı zihin yapısı" ve yapılan işin yüksek eğitim gerektirdiği için en baştan sunduğu sınıfsal ayrıcalık hissi, bu mesleklerde çalışan emeğin, istihdam güvencesizliği, düşük ücret, görevler arası geçişkenlik ve sendika vb. temsil mekanizmalarından yoksunluk gibi olumsuz koşulları gönüllü olarak kabullenmesi sonucunu da getirmiştir (Gill ve Pratt, 2008).

Akademik emeğin prekarizasyonu

Akademik emek de, diğer tüm emek türleri gibi, sermaye karşısındaki savunma mekanizmalarını kaybederek güvencesizleşmiştir. Akademide güvencesizliğin, üniversitenin giderek artan ölçüde piyasaya endekslenmeye başladığı 1980'lerdeki neoliberal dönüm noktasından[18] itibaren yükselişe geçtiğini söylemek yanlış olmayacaktır (Leslie ve Slaughter, 1997: 5; Apple, 2004: 1; Slade, 2011; Evans, 2007; Hall, 2012).

Neoliberal dönemde akademide de sözleşmeli ve geçici personelin oranının arttığından yola çıkan Jacob Kramer,

cilere giderek artan saatlerde ders verme veya bürokratik angaryalarla uğraşma zorunluluğu, sırf para kazanmak için ve günün birinde araştırma kısmına odaklanabilme umuduyla "katlanılması gereken" bir çileden fazlasını ifade etmemektedir (bkz. Üçüncü Bölüm).

18 Türkiye özelinde, buna ek olarak, 1980 darbesi sonrasında kurulan YÖK aracılığıyla üniversitelerin akademik özerkliğinin ortadan kaldırılmasının da, akademinin bugünkü durumunda rol oynadığını söylemek gerekir (bkz. Hamzaoğlu, Ercan ve Korkusuz-Kurt içinde, 2011: 75-76; Hatipoğlu, 2007).

akademide standardize edilmiş sınavların hâkim olması ve kalıcı sözleşmeli kadroların erozyona uğraması nedeniyle, normalde kendine has özelliklerinden dolayı "proleterleşmeyeceği" düşünülen akademik emeğin de metalaştığını söyler ve bunu, "akademik emeğin *Taylorizasyonu*" diye tanımlar (Kramer, 2008). Gerçekten de, bugün geçici sözleşmelerin hâkim olduğu akademide "uzun vadeli akademik bir kariyere sahip bilim adamı, artık nispeten az bulunur bir canlı türü" görünümündedir (Evans, 2007: 147). Öyle ki, ders saat ücretli işlerde sıkışıp kalan, kira ödeyecek imkânı olmadığı için ailelerinin bodrumlarında veya arabalarında yaşayan, çalıştıkları üniversitenin tesislerinde duş almak zorunda kalan akademisyenlerin görüldüğü bir dünyada,[19] bir yıllık sözleşmeyle kadrolu bir pozisyon bulabilen akademisyenler artık "emek aristokrasisi" (*aristocracy of labor*) olarak görülmektedir (Gill, Flood ve Gill içinde, 2009).

Bunlara rağmen ve ek olarak, yaratıcı/entelektüel emeğin diğer türlerinde de görüldüğü gibi, akademisyenler yaptıkları işi önemsedikleri ve mesleki kimlikleriyle yüksek ölçüde özdeşleştikleri için, verimliliği arttırarak kârı arttırmak isteyen yeni bir idari yapıya yem olup fazladan mesai yapmaktadırlar (Hall, 2012). Bizim bu çalışmada, akademik mitlerden beslenen bir sömürü kültürü olarak gördüğümüz bu örüntüyü, Richard Hall "toplumsal fabrikanın tuzağı" (*trap of social factory*) diye tanımlamaktadır. Hall'un, bu tuzak yüzünden "akademisyenlerin hayatlarını yüksek öğrenimin akışkan yapıları içerisinde bilişsel kapitalizme zincirlenmiş bir

19 Bahsedilen örnekler için Corey Kilgannon'ın 27.03.2014 tarihinde "Without Tenure or A Home" başlığıyla *New York Times*'da, Maria Maisto, Joseph McCartin ve Jacob Swenson'ın 17.10.2013 tarihinde "Unethical Academia: The Next Front for Low-wage Worker Uprising?" başlığıyla *Huffington Post*'ta ve Gary Rhoades'un 25.09.2013'te "Adjunct Professors are the new working poor" başlığıyla http://edition.cnn.com adresinde yayınlanan makalelerine bakılabilir.

biçimde geçirdikleri" yönündeki savına katılmamak mümkün değildir. Modern kapitalizmin yegâne servet kaynağı olarak öne sürdüğü emek, gerçekte iktisadi güvencesizlik ve varoluşsal krizlerle giderek parçalanmakta ve değersizleşmekte; dolayısıyla kolektif bir kimlik kaynağı olmaktan da, servet aracı olmaktan da gitgide uzaklaşmaktadır. Akademide pozisyon bulmanın zorluğu, geçici sözleşmelerin ve ders saat ücretli bazlı istihdamın artışı, akademisyenliğin temelindeki eğitim ve araştırmanın metalaşması gibi gerçekler göz önüne alındığında, akademik emeğin de aynı değersizleştirilme sürecine tabi olduğu açıktır.

Yoğun ders yükü ve mesaiden arta kalan zamanda da neoliberal akademinin "*publish or perish*"[20] dayatması nedeniyle sürekli yayın yapma baskısı duyan günümüz akademisyenleri, gerekli tüm koşulları yerine getirseler bile, kendilerini sürekli bir yetersizlik ve değersizlik hissiyle yüz yüze bulurlar. Sistemin yapısal hâle getirdiği işsizlik problemi (Bora ve Erdoğan, eds., 2011), işten çıkarılan veya iş bulamayanları "yeterince iyi" olmadıkları imasıyla kendini suçlamaya iterken, iş bulabilen "şanslı azınlığı" ise, iş bulmuş olmalarının bir tesadüf veya hak etmedikleri bir kısmetten ibaret olduğu iması ve her an durumun tersine dönebileceği tehdidiyle sindirir. Böyle bir durumda, işsizlik ve işten çıkarmalar, sanki sistemik bir sorunun parçası değil de, kişinin kendi suçuymuş gibi algılanırken, işyerindeki hak ihlalleri ve tacizler de, "kırk yılda bir ele geçecek bir çalışma fırsatı"nı kaçırmamak için sineye çekilmesi gereken gündelik sıkıntılar gibi kabul edilir. Akademisyenlerin büyük kısmı, üniversite yö-

20 "Yayın yap ya da yok ol!" anlamına gelen ve bugünün akademik ortamını yansıttığı düşünülen kalıp söz. Eugene Garfield, bu sözün nereden kaynaklandığını araştırmış ve ilk olarak Logan Wilson'ın 1942 yılında yayınlanan *The Academic Man: A Study in the Sociology of a Profession* kitabında, daha sonra da Marshall McLuhan'ın 22 Haziran 1951 tarihinde Ezra Pound'a yazmış olduğu bir mektupta bu kalıbın kullanıldığını görmüştür (Garfield, 1996).

netimlerinin hasmane tutumlarına, düşük ücretlere, maaşların düzenli olarak ödenmemesi veya zam yapılmaması gibi hak ihlallerine, sınırları belirsiz mesailere, yoğun ders yüküne, uzmanlık alanı dışında dersler vermeye, çoğu kez tatmin edici olmayan bir öğrenci kitlesiyle ortaokul seviyesinde ders işlemeye, geçici sözleşmelere ve daha pek çok olumsuz koşula, başlarının üstünde Damokles'in kılıcı gibi sallanan işsizlik tehdidi nedeniyle razı gelir. Bu razı oluşu, salt iktisadi güvencesizlikle açıklamayı ayıp sayan akademik kültürden dolayı da manevi tatmin ve bilime adanmışlık gibi, artık mevcut koşullarda var olduğu şüpheli birtakım mesleki mitlere sığınmak durumunda kalırlar. Ancak işin gerçeği, ücretli emeğin her türünde olduğu gibi, akademik emeğin de yapısal bir güvencesizlik kâbusu ile istemediği koşullarda çalışmaya zorlandığıdır.

Elbette ki, güvencesizlik akademinin farklı katmanlarında farklı düzeyde yaşanmaktadır. Andrew Ross da, akademik işgücünün büyük kısmının geçici istihdama mahkûm edildiğini ve "akademik özgürlük gibi en temel mesleki akidelerin dahi çoğunluk için çölde bir seraptan fazlasını ifade etmediğini" belirtmekle birlikte, bu eşitsizliğin yalnızca akademinin alt katmanlarında hissedildiğini, üst düzey idarecilerin maaşlarının ise giderek katlandığını söyler (Ross, 2009: 197-198). Ama özünde bu da zaten, akademinin, genel-geçer istihdam standartlarından yoksun bir meslek olma anlamında güvencesiz bir üretim alanı hâline geldiğinin göstergesidir. İş bulmada, işi korumada veya yükselmede adam kayırmacılığın, kişisel ilişkilerin, pazarlık gücünün veya salt şansın, bilimsel yeti ve donanımdan daha fazla rol oynadığı bir ortamın, artık akademi tanımını hak edip etmediği dahi tartışmalıdır. Ancak aynı zamanda, zamanının büyük kısmını araştırma yapmak yerine o araştırmayı yapabilmenin koşullarını hazırlamak üzere teknik/bürokratik de-

taylarla ve lobi faaliyetleriyle geçirmek durumunda olan bireylerin akademisyen/bilim insanı tanımını karşılayıp karşılamadıkları da sorgulanmalıdır. Bütün bunlar, akademisyenliğin sahip olduğu varsayılan (ve aslında sahip olması gereken) mesleki temellerinden giderek uzaklaşmakta olduğunun belirtileridir.

Bir yandan istihdam konusundaki standart ve güvence azalırken, diğer yandan akademisyenlerin sürekli olarak uluslararası piyasa kurallarınca belirlenen (ancak kazanılmaları hâlinde bile güvence sunmayan) sınamalara tabi tutulmaları da mesleğin niteliksel anlamda vasıfsızlaşmasını ve mesleki dayanışmanın erozyonunu hızlandırmaktadır. Standing'in metalaşmanın önemli bir ayağı olarak gördüğü "*occupational dismantling*", yani meslek gruplarının kendine has *ethos*unun yerine standardize uygulama ve yeterlilik sınavlarının geçirilmesi akademide had safhadadır (Standing, 2009: 147-179). Buna bağlı olarak, meslek içi kardeşlik (*fraternity*), toplumsal dayanışma (*social solidarity*) ve akademik üretimin devamını sağlayan meslektaşlar arası saygının (*reproductive respect*) düşüşe geçtiği söylenebilir (178). Görüldüğü üzere, bilgi ve emeğin eşzamanlı metalaşması, akademik/bilimsel üretim alanını deforme etmektedir. Ancak akademinin meslek ahlâkını ve bilimsel faaliyetin yeniden üretim mekanizmalarını giderek kaybetmesi, yalnızca akademisyenlerin yaşam koşulları açısından kritik değildir. Akademisyenlerin yaşam koşulları, aynı zamanda bilgi üretiminin ve dolayısıyla toplumsal yeniden üretimin koşulları olma anlamını taşıdığı için acilen tartışılması gereken bir konudur.

TÜRKİYE'NİN AKADEMİK SWEATSHOPLARI: VAKIF ÜNİVERSİTELERİ

Belirsiz bir işletme biçimi olarak "sözde" vakıf üniversiteleri

Vakıf üniversitelerinin işleyiş yapısını tartışmaya başlamadan önce, neden bu çalışmada "sözde" vakıf üniversitesi kavramını kullandığımızı açıklamak gerekir. Türkiye'de özel üniversite yasası[1] olmadığı için özel bir kuruluş ya da şirketin bir üniversite açması ve işletmesi mümkün değildir. Dolayısıyla özel girişimciler, "kazanç amacı gütmeyen"[2] bir vakıf üniver-

1 Yükseköğretimle ilgili yasal düzenlemeler, 1961 ve 1982 anayasaları ile yapılıyor. 1933 yılında gerçekleştirilen üniversite reformu ile Darülfünun İstanbul Üniversitesi'ne dönüştürülüyor. Yükseköğretim kanunları 1946, 1960, 1973 ve 1981 yıllarında çıkarılıyor.

2 "Kazanç amacı olmayan" vakıfların özel yükseköğretim kurumları açması 17 Ağustos 1983'te yürürlüğe giren 2880 sayılı yasaya eklenen ek maddelerle sağlanmıştır (bkz. Berkman, 2009; Çelik ve Tekeli, 2009; Okçabol, 2007). 2880 sayılı kanunun 32. maddesiyle 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na maddeler eklenerek vakıf üniversitelerinin nasıl kurulacağı ve idari ve akademik işleyişinin nasıl olacağı belirleniyor. Örneğin, kurumun gelirleri hiçbir şekilde vakıfların hesabına intikal ettirilemeyecektir (Ek 6. madde), 2547 sayılı yasanın 56. maddesindeki mali kolaylıklardan yararlanacaktır (Ek 7. madde), eğitim kalitesizse durdurulabilecektir (Ek 11. madde) ve YÖK tarafından kapatılabilecektir (Ek 13. madde).

sitesi açarak kâr elde etmenin yollarını bulmaya yönelmektedir. Vakıf kuruluşu sıfatıyla kâr etmenin mekanizması kısaca şöyle işlemektedir: Vakıf adı altında kurulan üniversitelerin büyük çoğunluğu, öğrencilerden aldığı eğitim-öğretim ücreti[3] ile kendisine kaynak yaratmakta, ancak bu kaynağın çok az bir bölümünü kütüphane, laboratuvar ya da yemek gibi iaşe hizmetleriyle tekrar öğrenciye[4] ya da öğretim üyesine[5] harcamaktadır. Buna ek olarak, kafeterya işletmesi, temizlik işçilerinin taşeronlaştırılması, vakfı kuran şirketin binalarının "sözde" vakıf üniversitesine kiralanması ya da üniversite binası yaptırma gibi usullerle "sözde" vakıf üniversiteleri para kazanmaktadır. Başka bir ifadeyle, kurucu vakıf, üniversiteyi mali olarak genellikle desteklemezken, vakfı kuran şirket üniversiteye satın alınan hizmetleri yüksek fiyatlandırarak üniversite üzerinden gelir sağlamaktadır. Bu saye-

3 "Sözde" vakıf üniversitelerinin temel gelir kaynağı, öğrencilerden alınan eğitim-öğretim ücretleridir. Üniversitesine ve bölüme göre değişmekle birlikte yıllık lisans eğitiminin ücreti ortalama 30 bin YTL'dir. Kurucu vakfın katkıları ve devlet yardımı diğer gelir kaynaklarını oluşturmaktadır (bkz. Berkman, 2011).

4 "Mesela Sabancı 19.500 YTL'lik öğrenci ücretine karşılık bir öğrenci için ortalama 30 bin YTL harcıyor. TOBB ETÜ 11 bin YTL ücrete karşılık 19.500 YTL, Koç 16 bin YTL ücrete karşılık yaklaşık 17 bin YTL harcıyor. Fakat bir de YÖK'ün hazırladığı ücret-harcama dengesi tablosunun en dibinde yer alan Beykent gibi üniversiteler var. Sıkı durun Beykent'in öğrenciden aldığı ücret 11.500 YTL iken öğrenci başına harcaması 2.611 YTL. Bu kadar çarpık bir ücret-harcama tablosundan sonra insan açtığı okula nasıl üniversite der? Beykent Rektörü Cuma Bayat bu soruya samimi bir biçimde cevap vermek yerine uluslararası normlara uygun tablonun yöntemini eleştiriyor. Fakat savunması da bir alem. 'Biz öğrenciden aldığımız parayı yeni binaların yapımına harcıyoruz. Şu anda eğitimin yapılmadığı ancak planlama içinde olan birçok binaya sahibiz. Gayrimenkul bakımından en güçlü vakıf üniversitelerinden biriyiz!' İyi de rapor tam da bu çarpık mantığı eleştiriyor. Oh ne güzel kur derme çatma bir üniversite. Topla öğrenciden parayı, o paranın karşılığı olan eğitimi vermek yerine, al o parayla yeni binalar yap, sonra da gayrimenkul zengini ol!" (http://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/9638822.asp 12 Ağustos 2008 tarihli Eyüp Can'ın yazısı, 11.7.2014 tarihinde indirilmiştir).

5 Öğrenciden alınan yıllık eğitim-öğretim ücretlerinin çok az bir kısmının (% 4 - 10'u) öğretim üyelerine maaş olarak ödendiğine dair bir hesaplama için bkz. http://akademi.enginarik.com/2014/07/maliyet-hesaplar-gelir-de-gider-mi.html.

de, "sözde" vakıf üniversitesi kurmak, kolay ve hızlı para kazanmanın bir yolu haline dönüşmüş gibi görünmektedir. Üstelik YÖK'ün kriterlerini yerine getiren üniversiteler devletten maddi destek alabilmektedir.[6] Bu şekilde işleyen bir mekanizmanın varlığı, "en genel tanımıyla, belli bir mülkün, hayırseverlik duygularıyla, kamusal bir hizmete tahsis edilmesi" (Timur, 2000: 45) olarak tanımlanan vakıf mantığı ve geleneğiyle oldukça çelişkilidir. Bu nedenlerle bu çalışmada, Türkiye'deki "devlet-dışı" olan bu üniversite türüne "sözde" vakıf üniversitesi demeyi tercih ediyoruz. Ayrıca, aslında kamu yararı gözetilerek hizmet (geleceğin işgücünün vasıflandırılması) üretmesi beklenen ve yasal olarak varlığı ve amacı bu şekilde tanımlanan bir üniversitede tüm mali süreçlerin ve defterlerin (gelir-gider) o kurumun çalışanları ve hatta kamu tarafından görülebilir ve denetlenebilir olması (şeffaflık) gerekir. Vakıf yükseköğretim kurumlarının bütçesi ve harcama kararlarına ilişkin yetkileri gösterir mütevelli heyet kararları ve mali yılsonu gerçek harcamalarını gösteren yeminli mali müşavir raporları, YÖK'ün Denetleme Kurulu Başkanlığı tarafından incelenmektedir (YÖK 2012 Mali Yılı İdare Faaliyet Raporu, Nisan 2013). Ancak bu incelemenin sonuçları kamu ile paylaşılmadığından, "sözde" vakıf üniversitelerinin bütçe ve harcamalarla ilgili YÖK'e ne tür kararlar sunduğunu, mütevelli heyet kararlarının ve yeminli mali müşavir raporlarının neyi kapsadığını, bu kararların YÖK tarafından nasıl değerlendirildiğini ve ihlal tespit edildiğinde ne yapıldığını bilemiyoruz.

Türkiye'nin "akademik sweatshopları" olarak "sözde" vakıf üniversitelerinde, akademik bilgi ve hizmetin satılaca-

6 2547 sayılı yasanın ek 18. maddesi ve Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 30. maddesi gereğince kriterleri karşılayan vakıf üniversitelerine devlet yardımı verilmektedir. Berkman (2011), 2005 yılında on vakıf üniversitesinin devlet yardımı alabildiğini belirtiyor ki, bu da bütçelerinin % 0,9 ile % 3,6'sı arasında değişmiştir.

ğı öğrenci (müşteri) olmaksızın, işletmenin ayakta kalması mümkün değildir. Üniversite işletmesi, öğrenciden elde ettiği gelire muhtaçtır. Öte yandan, akademisyenler (bilişsel emek) olmadan eğitim ve bilgi üretilemez, dolayısıyla Marx'ın *Lehrfabrik* (öğretim fabrikası) diye tanımladığı işletme gerçek anlamda işleyemez (Marx, *Das Kapital I*, MEW 23: 532). Pekiyi, bu bilişsel emek, "sözde" vakıf üniversitelerinde ne şekilde istihdam edilmektedir? "Sözde" vakıf üniversitelerinde akademik ve idari personelin istihdamı, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerince sağlanmaktadır. İş Kanunu'nun ikinci maddesine göre "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir." 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na eklenen maddeler ile "sözde" vakıf üniversitelerinde akademik ve idari personelin seçimi ve ataması konusunda karar yetkisi mütevelli heyetlerine verilmiştir (örn. bkz. Çelik ve Tekeli, 2009). Akademik görevleri ve rolleri ile kamusal bir düzenlemeye (YÖK), işe alınma, atanma ve çıkarılma gibi konularda ise özel bir düzenlemeye (İş Kanunu) tâbi olan akademisyenler, deyim yerindeyse, ikili bir hukuk sisteminin kıskacındadırlar. Kaldı ki, mütevelli heyetlerinin iki dudağının arasında olan işe alınma/çıkarılma süreçleri nedeniyle, hiçbir şekilde iş güvenceleri bulunmamaktadır. İşe alım ve işten çıkarmaların piyasa mantığıyla gerçekleştirildiği ise, vakıf üniversitelerinin meşhur Haziran ayı işten çıkarma furyaları ile ortaya konulmaktadır.[7]

7 Haziran 2014'te Bahçeşehir Üniversitesi'nde 42 akademisyen, Haziran 2012'de ise Doğuş Üniversitesi'nde 40'ın üzerinde akademisyen birkaç gün içerisinde işten çıkarıldılar.

"Sözde" vakıf üniversitelerinde akademik personel ile idari personel istihdamı açısından pek az fark olduğunu söylemek mümkündür. Görev tanımları farklı olmakla birlikte, her ikisi de İş Kanunu'na göre istihdam edilmektedir. Gerek akademik, gerekse idari personel için, haftalık çalışma saatleri, yıllık ücretli izin ya da ücretsiz izin, fazla mesai gibi tüm çalışma koşulları açısından İş Kanunu esas alınmaktadır. Akademik personel sözleşmesinde, idari personelden farklı olarak vermesi gereken ders saatleri (örneğin 15 saat) ya da sayıları (örneğin 5 ders) belirtilmektedir ki, birçok "sözde" vakıf üniversitesinde YÖK'ün koyduğu asgari kriterlere uyulduğunu dahi söylemek pek mümkün değildir. İstanbul'da bulunan 13 farklı "sözde" vakıf üniversitesinden araştırmamıza katılan ve en çok dersi veren yardımcı doçentler özelinde ifade edecek olursak, haftada 15 saat ders verme kuralı genel bir ortalamayı yansıtmaktadır. Ancak aldığı ücret yetmediği için, başka üniversitelerde ders saat ücretli olarak ders verenler ya da kendi çalıştığı üniversitede "personel eksikliği" ya da öğrenci kontenjanı fazlalığı nedeniyle bu saatin çok üzerine çıkan öğretim üyelerinin bulunduğu da bilinmektedir.

"Bilkent modeli"nde benimsenmiş olan idari personel istihdamına ilişkin yaklaşımın, "sözde" vakıf üniversitelerinde akademik personelin istihdamına ilişkin genel bir yaklaşımı yansıttığını iddia edebiliriz. "İdari sistemin oluşturulmasında genel yaklaşım, idari personelin sayısını asgaride tutmak ve bazı hizmetleri (ulaşım, temizlik, yiyecek hizmetleri gibi) daha randımanlı kılmak amacıyla dışarıdan hizmet alımı (*outsourcing*) yönteminin benimsenmesi ve uygulanmasına dayandırılmıştır. Böylece, örneğin dönem aralarında temizlik işlerinde çalışan personel sayısı ya da ulaşımdaki otobüs seferleri azaltılabilmekte ve daha tasarruflu bir düzen söz konusu olabilmektedir" (Berkman, 2009:756). Bu mantıkla ha-

reket eden "işveren mütevelli heyetleri" için daha fazla "tasarruf" (yani maliyetin düşürülmesi) esastır. Bu amaçla YÖK'ün lisans programları açmak ve öğrenci almak için zorunlu tuttuğu üç öğretim üyesi asgari şartının üzerine çıkmamaya çalışmak gibi genel bir eğilim olduğu gözlenebilir. Bu üç öğretim üyesi ile mümkün olan derslerin verdirilmesi (uzmanlık alanı olması şartı gözetilmeksizin), kalan derslerin ise dışarıdan öğretim üyelerine verdirilmesi (ders saat ücretli çalıştırma, *outsourcing*) söz konusudur. Böylece hem dönem boyunca maaş, sigorta ve diğer özlük hakları gibi ödemelerin azaltılması, hem de dönem aralarında ders saati ücretli öğretim üyelerine ücret ödenmediği için tasarruf edilmesi söz konusu olabilmektedir. Bu düşük maliyetle mümkün olduğunca çok ders verdirtmeye dayalı istihdam mantığı, sweatshoplarda düşük ücretle, güvencesiz koşullarda ve çok çalıştırılan işçilerin durumunu çağrıştırmaktadır. Bunun yanı sıra, "sözde" vakıf üniversitelerinde "eleman ihtiyacı" duyulduğunda, bir öğretim üyesini yarı zamanlı çalıştırıp tam zamanlı gösterme gibi yollara başvurulması da bilinmeyen bir durum değildir.

Akademisyenler, bir mali kalem olarak görülmekte ve öğrenciden elde edilen gelirin bir kısmı öğretim üyelerine ücret olarak ödenmektedir. Bu müşteri ve hizmet-üreten-akademisyen ilişkisi, bazen öğrencinin de bir yükseköğretim unsuru gibi değil, bir müşteri gibi davranmasına yol açabilmektedir. Öğrencilerin öğretim üyelerinden, pek nadir olmayan, geçme notu talepleri, öğrencinin böylesi taleplerine olumsuz yanıt verdiği için işten çıkarılan öğretim üyelerinin varlığı, ürünü beğenmeyen bir müşterinin şikâyeti ile işine son verilen bir işçinin durumunu andırmaktadır. Hatta "sözde" vakıf üniversitelerinin bilgiyi değil, geçme notunu, yani diplomayı sattığını düşündürtmektedir. "Sözde" vakıf üniversiteleri, biriktirilen ders geçme notlarının diplomaya dönüştürüldüğü bir bilgisayar oyunu gibidir. Mezun olan

bir öğrencinin diplomasında, meta ilişkilerine girecek bir işgücünün alacağı ücret ve çalışma koşullarını belirten görünmez işaretler bulunmaktadır.

"Sözde" vakıf üniversitelerinde gözlenen semptom, dünyada gözlenen genel bir sürecin Türkiye'deki özgül bir halidir:

> "Sanayi kapitalizminin şafağından beri tüm sanayi dallarındaki vasıflı işçilerin durumuna benzer bir şekilde, bu yeni rejim altındaki eğitimciler meta üretiminin acı gerçekleriyle yüzleşirler: Hızın artması, işin rutinleşmesi, artan iş disiplini ve idari gözetim, özerkliğin azalması, güvencesizlik, emeğin ürünlerine işveren tarafından el konulması ve hepsinin ötesinde kârı artırmak için emek giderlerini azaltma yolunda artan baskı. Böylece öğretimin metalaştırılması meslek erbaplarının (profesörlerin) 'proleterleşmesi'ne, ya da daha nazikçe söylersek 'mesleki özelliklerini yitirmelerine' ('profesyonelliklerini yitirmelerine') neden olmaktadır." (Noble, 2006'dan aktaran Özsoy, 2011:137)

Başka önemli bir nokta, "sözde" vakıf üniversitelerinin yönetimi ve karar mekanizmalarına ilişkindir. Berkman'a göre, "vakıf üniversitelerinin yönetiminde [devlet üniversitelerinden] en önemli fark, temel bazı yetkilerin –rektörün belirlenmesi, akademik, idari yöneticilerin ve personelin atama yetkisi, bütçenin oluşturulması gibi– mütevelli heyette olmasıdır. Rektör, genelde mütevelli heyet kararlarının uygulayıcısı olmakla birlikte, mütevelli heyete getireceği konular ve öneriler itibariyle de pek çok önemli ilke kararının alınmasında etkili rol oynayabilmektedir. Mütevelli heyet ve rektör uyumunun sağlıklı bir yönetim ve sinerji için önkoşul olduğu söylenebilir" (Berkman, 2009: 751). İleriki bölümlerde alıntılayacağımız katılımcı deneyimleri, bu durumu daha net bir şekilde ortaya koyacaktır.

Mesleki vasıflarını yitirmenin ve güvencesizleşmenin birçok sosyolojik göstergesiyle var olduğu ve belirli sosyal psikolojik mekanizmalar ve süreçlerle yürütüldüğü "sözde" vakıf üniversitelerine tarihsel bir bakış bu aşamada gerekli görünmektedir. Türkiye'de ilk vakıf üniversitesi, 1984 yılında kurulmuştur, ancak 1992 yılında 3785 sayılı yasayla hukuksallığını tamamlayarak üniversite adını almıştır (örn. Okçabol, 2007). En iyi örnek olarak gösterilen Ankara Bilkent Üniversitesi'nin kuruluş macerası bile Türkiye'deki "sözde" vakıf üniversitesi işleyişinin norm dışılığına işaret etmektedir. Bilkent örneğinde, önce üniversite açılmış sonra yasal düzenleme yapılmıştır. Bu üniversite, 1981-1992 yılları arasında YÖK başkanlığı yapmış olan İhsan Doğramacı'nın kendi adıyla kurduğu bir vakıf tarafından açılmış ve üniversiteye "Bilgi kenti" anlamına gelen Bilkent adı verilmiştir. Dolayısıyla, Bilkent Üniversitesi'nde vakıf üniversitelerinin tarihsel olarak var oluş biçimine benzer bir üniversite-vakıf ilişkisi görmek mümkün değildir.[8] Ancak, Bilkent Üniversitesi'nde altı yıl rektör yardımcılığı görevinde bulunmuş Prof. Dr. Ümit Berkman farklı bir görüştedir. Ahilik kurumundan yararlanılarak geliştirilmiş olan Selçuklu medreselerinin, bir vakıf müessesesi olarak Türk dünyasında Avrupa'dan önce var olduğunu biraz da övünerek anlatan Berkman, "vakıflar ve yükseköğretim ilişkisinin Türk dünyasında ve tarihinde önemli bir yeri olduğunu" belirtirken, Bilkent ile ilk Türk devletlerinde görülen vakıf modeline geri dönüldüğünü söyler gibidir (Berkman, 2009: 747). Oysa Taner Timur, İslâm dünyasında eğitimin başından beri vakıf kurumu çer-

8 Bu bölümde "sözde" vakıf üniversitesi olarak sadece Bilkent Üniversitesi'nden bahsedilmiştir. Bunun temel nedeni, Bilkent'in Türkiye'de kurulan ilk "sözde" vakıf üniversitesi olmasıdır. Aynı zamanda, Berkman, yazısında "Bilkent modelini" örnek bir vakıf üniversitesi olarak ele almıştır.

çevesinde örgütlendiğini belirtirken "Vakıflar İslâm'a özgü bir kurum olmaktan uzaktırlar. Tarihçiler en eski vakıfnamenin Sümerde bulunduğunu belirtiyorlar. Bunun dışında Hititlerden itibaren Anadolu'da ve Hristiyan Roma'da vakıf örnekleri kaydedilmiştir. Eflatun'un Academia'sı da bir vakıf arazisi üzerinde kurulmamış mıydı?" diye sorar (Timur, 2000: 45). Kaldı ki, tam da Berkman'ın belirttiği gerekçelerle o dönemin vakıfları bugünün "sözde" vakıf üniversitelerinden farklıdır: "Bu vakfiyelerde giderler ve gelir kaynakları açık olarak belirtilir, öğrencilerin yiyecek ve yatacak giderleri ile bursları, vakıf gelirlerinden vakfiyede gösterildiği şekilde karşılanırdı" (Berkman, 2009: 746).

Universitas sözcüğünden türeyen ilk üniversitenin Avrupa'da "öğrenci loncası" tarafından kurulan Bologna Üniversitesi (1088) olduğunu belirten Berkman'a karşı yine Timur'dan bir alıntı ile cevap vermek yerinde olacaktır:

> "Üniversite olgusu her şeyden önce bir tanım sorunudur. Eğer üniversiteyi, pozitivist tarih anlayışının yaptığı gibi, ortaçağ Avrupasına özgü feodal bir kurum olarak ele alırsak başka hiçbir dönem ve uygarlık için üniversiteden söz etmememiz gerekir. Buna karşılık, üniversiteler öğretim sisteminin son halkası, yönetici zümreleri yetiştiren birer yüksek okul olarak ele alınırlarsa, her dönem ve uygarlıkta rastlanan evrensel bir kurum olarak karşımıza çıkacaklardır." (Timur, 2000: 34-35)

Bugünkü anlamda ilk üniversitenin ortaya çıkışı ile ilgili tarihsel süreci Taner Timur şöyle anlatmaktadır:

> "Üniversiteler, Haçlı Seferlerinin yarattığı sosyal hareketlilik ortamında, katedral okullarında öğretmen ve öğrenci birikiminin artması nedeniyle, bir kısım öğretmenin katedral dışında yer kiralayarak eğitimi oraya taşımaları sonucun-

da ortaya çıktılar. Aslında başlangıçta Kilise'den fazla uzaklaşamıyorlar ve katedral yakınlarında bir yer tutuyorlardı. Fakat bu ayrım bile kendilerine belli bir özerklik yönünde bir olanak sağlıyordu. Aynı ayrılık, aralarına ruhban sınıfından olmayan (laik) üyelerin de karışımıyla, çatışacakları organı da gösteriyordu: Kilise. Gerçekten üniversiteler, bir şehir örgütü olarak, feodal bir statü içinde doğdular. Zaten universitas sözcüğü de lonca anlamına geliyordu. Feodal kuruluş iki şekilde gerçekleşti. Ya Kuzey Avrupa'da (Paris, Oxford) olduğu gibi, öğretmenler (ustalar) bir araya gelerek ortak çıkarları koruyan bir statü hazırladılar; ya da aynı şeyi Bolonya'da ve tüm Güney Avrupa'da olduğu gibi, öğrenciler gerçekleştirdiler." (Timur, 2000: 42)

Tarihsel bir atıf ya da analoji üzerinden bugünkü "sözde" vakıf üniversitelerinin varlığının meşrulaştırılması, bunun yanında kalitesizliğin, güvencesizliğin ve "üniversite olmayan" bir üniversitenin savunulması, eleştirilmesi gereken bir durumdur. Ancak "sözde" vakıf üniversitelerine getirilen eleştiriler, belirli söylemlerle savuşturulmaya çalışılmaktadır. Buna dair örnekleri, Berkman'da bulabiliriz:

> "Vakıf üniversiteleri ile ilgili ileri sürülen bazı eleştirilerin –öğrenci ya da öğretim elemanı kalitesi gibi– devlet üniversiteleri için de geçerli olduğunu belirtmek gerekir. [...] Hem vakıf, hem de devlet üniversitelerinin 'çok iyileri', 'iyileri', 'vasatları' ve 'vasatın altında' olanları vardır. Bu durumun yadırganacak tarafı yoktur. Tüm üniversitelerin aynı düzeyde olmalarını beklemek gerçekçi değildir." (Berkman, 2009: 750)

Bu tür yargılar, vasat ve vasatın altında olan "sözde" vakıf üniversitelerinin niceliksel olarak ne kadar fazla olduğunu görmeyi engelleyen ve durumu meşrulaştıran bir işlev gör-

mektedir. Herhangi bir "nesnel" ölçüte dayandırılmayan bu iddia ile belirli bir söylemin öne çıkarıldığı ve bu söylemin cisimleştiği bir bilişsel temsilin yayılmak istendiği görülebilir. Üstelik bu söylemi benimseyenlerin sayısı azımsanmayacak kadar çoktur. Burada temelde Berkman ile polemik yapmamızın nedeni, vakıf üniversiteleri konusunda çok az yazılı eserin var olmasından kaynaklanmaktadır. Üstelik Berkman, Türkiye Bilimler Akademisi tarafından yayınlanmış *Türkiye'de Üniversite Anlayışının Gelişimi* adlı ansiklopedi niteliği taşıyan çok önemli bir kitabın vakıf üniversiteleri ile ilgili bölümünü kaleme almıştır.

Berkman ile polemiğimizi yazarın söylemi ile ilgili önemli başka bir noktayı eleştirerek sonlandırabiliriz. Berkman, Bilkent'e model olan Hacettepe Üniversitesi'nden bahseder. Bunu yaparken "neden devlet üniversitesi değil?" sorusuna yanıt verir gibidir :"Devletin imkânlarının kısıtlılığı, kamu kuruluşlarının bürokratik kısıtları, liyakat ilkesi yerine kıdem ya da politik kıstasların geçerli olması, yeni ve değişik araştırmalara kaynak tahsis edilmemesi gibi sorunlar karşısında, sağlık alanında[9] kâr amacı gütmeyen sivil inisiyatifli bir model gündeme getirilmiştir." (Berkman, *a.g.e.*: 747). Berkman'ın son cümlesinde belirttiği gibi Hacettepe Üniversitesi, özel girişimcilerin kamu yararı gözeterek ortaya koyduğu oldukça olumlu bir örnektir. Ancak Berkman, bu örneği Bilkent modelini meşrulaştırmak için vermektedir. Oysa Bilkent Üniversitesi öğrencilerinin bir kısmına (Berkman'm verdiği rakamlara göre ¼'üne ki, bunların hepsi tam burs değil) burs vermenin dışında kamusal bir yarar ortaya koymamaktadır. Kalitesiyle öne çıktığı savı ise ancak kalitenin ölçütleri belirlendikten sonra tartışılabilecek bir önermedir. Örneğin öğretim üyelerinin yayın sayısı ölçüt olarak

9 1951 yılında Ankara'da kurulan Çocuk Sağlığı Merkezi'nin 1967 yılında Hacettepe Üniversitesi'ne dönüştürülmesinden bahsedilmektedir.

alınırsa, güncel bir çalışmaya göre[10] 2010-2012 yılları arasında psikoloji bölümlerinde çalışan akademisyenlerin toplam makale sayısı açısından bir devlet üniversitesi olan ODTÜ'de, Bilkent'te çalışan öğretim üyelerinden yaklaşık üç kat daha fazla makale yayınlanmıştır. Aynı yıllar için öğretim üyesinin makaleye katkı oranı sıralamasında yine bir devlet üniversitesi olan Abant İzzet Baysal birinci sırada yer alırken, Bilkent Üniversitesi sekizinci sırada yer almıştır.

Bunun ötesinde, günümüzde "sözde" vakıf üniversitelerinin kamu yararı gözettiğini, bu bölümün başında saydığımız nedenlerle, iddia etmek oldukça güçtür. Bu çerçevede, "devlet üniversitelerine gösterilen anlayışın ve sabrın vakıf üniversitelerinden esirgenmemesi gerekir" (Berkman, *a.g.e.*: 750) diyen yazara, sabrın sonunun selamet olacağının garantisinin bulunmadığını, "kervan yolda düzülür" mantığıyla üniversite açanların ve buna göz yumanların öğrenciyi mağdur etmekten, piyasa diliyle söylersek, tüketiciyi kandırmaktan başka bir şeye hizmet etmediğini belirtmek isteriz. Hiç kuşku yok ki, 1980 askeri darbesi sonrasında içi boşaltılan devlet üniversitelerinin köhneliği söylemi, bir gerçeğe işaret etmektedir. Bununla birlikte, aynı söylem, kurulan son derece vasıfsız vakıf üniversitelerinin meşrulaştırılmasına ve kaliteli eğitimin ancak özel girişimci zihniyetle mümkün olabileceği algısının yaratılmasına hizmet etmesi bakımından sorunludur.

"Sözde" vakıf üniversitelerinin niceliksel artışı ile niteliksel düşüşü arasındaki ilişki, Türkiye'de yükseköğretim tarihine damgasını vurmuş gibidir. Türkiye'de ilk devlet üniversitesi 1933'te açılmış (İstanbul Üniversitesi)[11] ve bundan on

10 http://www.enginarik.com/psikoloji

11 "Osmanlı eğitim sistemi genellikle medrese tarihi çerçevesinde incelenmiştir. Üniversite olgusu da XIX. yüzyıl gibi çok geç bir tarihte, medrese sistemi bünyesinde ve medrese zihniyetiyle doğan Darülfünun kurumunda bulunmuştur. Böyle bir yaklaşımın karanlıkta bıraktığı bir husus olduğu kanısındayım"

bir yıl sonra ikinci devlet üniversitesi (İstanbul Teknik Üniversitesi) kurulmuştur. 1960'a kadar geçen 27 yıl içinde ise sadece yedi devlet üniversitesi kurulmuştur. O günün kalifiye işgücü ve bilimsel bilgi ihtiyacının, bu üniversitelerle ne ölçüde karşılanmış olduğu sorusunun yanıtı başka bir analizi gerektirmektedir. Ancak bu çalışmada üzerinde durmak istediğimiz esas mesele, niceliksel büyümede yaşanan anomalidir. Çünkü sonraki yıllarda yaşanan dramatik büyümenin, belki de bu ilk yıllardaki dramatik olarak nitelendirilebilecek bir *büyümemeye* bağlı olduğu iddia edilebilir.

Sayısal büyümeyi Çelik ve Tekeli'nin (2009) sunduğu listelere dayanarak on yıllık dönemler halinde incelediğimizde, 1960-70 arasında bir, 1970-80 arasında biri İstanbul'da diğerleri Anadolu'da toplam on bir, 1980-1990 arasında ise bir yılda sekiz tane (1982) olmak üzere İstanbul'da toplam on üniversite kurulduğunu görüyoruz. Rakamlar planlı bir büyümenin olmadığına işaret etse de kurulan üniversite sayısı dışında mezun öğrenci sayıları ve çalışabilir nüfus içinde üniversitelilerin oranı gibi tespitler ve dönemsel karşılaştırmalar yapabileceğimiz istatistiksel verilere sahip değiliz. 1990-2000 yılları arasında kurulan 43 üniversitenin 17 tanesinin "sözde" vakıf üniversitesi olduğunu görüyoruz. 1992 yılında "bir bina-bir mühür"den oluşan yeni devlet üniversiteleri, Doğramacı dönemine damgasını vuran durum devlet üniversitesi enflasyonu olarak karşımıza çıkarken, bu enflasyon Kemal Gürüz'ün YÖK başkanlığı yaptığı 1995-2003 arası dönemde vakıf üniversitelerinde yaşanmıştır.

(Timur, 2000: 37) diyen yazar, II. Murad zamanında kurulan ve Fatih Sultan Mehmed döneminde asıl niteliğine kavuşan Enderun'un (Saray Okulu'nun) devşirmeler arasından seçilen genç kabiliyetlerin eğitimi yoluyla geleceğin yöneticilerini yetiştirdiği eğitim sisteminin Eflatun'un Akademisi'ne benzediğini belirtir. Adalet sistemi mensupları ve ulemayı yetiştiren medrese sisteminin dışında yönetici zümre bu okullarda eğitiliyordu ve öğretimin toplumsal amacı sultana saygı ve bağlılık duygusu aşılamaktı.

1992 yılında kurulan ikisi enstitü olmak üzere 24 devlet üniversitesinin kuruluş hikâyesi Türkiye'de üniversite kurma ile politik işleyiş ve uygulamaların ilişkisini göstermesi açısından ilgi çekicidir. 1991'de Demirel-İnönü koalisyonu hükümet ederken İhsan Doğramacı YÖK başkanı olarak görev yapmaktadır. Bu dönemin tipik üniversite politikalarını şu alıntıyla özetleyebiliriz:

> "Sözde, amacı ülkenin okullaşma oranını artırmak olan, fakat aslında yöre politikacılarının isteğine uyularak yapılan icraatların sonunda, birçok 'gecekondu üniversitesi' Anadolu'da mantar gibi bitti. Türkiye'nin köylerinde bile, üniversite tabelaları yükseldi. [...] Jet hızı ile kurulan, adı üniversite olan bu 'sözde' kuruluşun başına bir tane rektör, tercihen o yöreden bir zat, tayin edilir. Ve 'büyüklerin' katılımı ile bol eğlenceli, bol kanlı, bol nutuklu, davul-zurnalı törenlerle açılış yapılır, temeller atılır. Kâğıt üzerinde birkaç yüksekokul ve fakülte tabelasından oluşan bir üniversite kurmanın günlük işlerden olduğu herkes tarafından bilinir. [...] Bir rektörün bu aşamada yaptığı ilk iş, ortalığı derleyip toparlamak, sağdan soldan kıdemli öğretmenleri, teknik elemanları, doktorları toplayıp hızlı bir tayin sistemiyle 'öğretim görevlisi' veya 'yardımcı doçent' kadrolarına aktarmak. Bulabilirse, her bir kürsü başına yerli veya 'uçan-göçen' bir akademisyeni getirip yerleştirmek. [...] İşte, böyle hızla kurulmuş bir üniversitenin ihtiyacı olan öğretim elemanlarının çok seri bir şekilde temin edilmesi gerekiyor. En kestirme yol, doçentlik titrini alabilecek adayların desteklenmesidir. Bu desteği, başta üniversite idarecileri, sonra jüri üyelerinin çifte standart uygulamaları verir." (Ramazan Demir'den aktaran Çelik ve Tekeli, 2009: 153-154)

Türkiye'de üniversite açmak ve kapatmakla ilgili en yetkili kurum YÖK olduğu için, tüm gelişmelerden ve uygulama-

lardan YÖK sorumludur.[12] Türkiye'de *yükseköğretim sisteminin YÖK'leşmesi*, 12 Eylül 1980 askeri darbesi sonrasında, kurulun ilk ve en uzun süreli başkanı İhsan Doğramacı'nın katkılarıyla[13] gerçekleştirilmiştir. Örneğin, öğretmen yetiştirme görevi Milli Eğitim Bakanlığı'ndan alınıp üniversitelere devredilmiş, Yüksek İslâm Enstitüleri ilahiyat fakültelerine, yaygın yükseköğretim kurumu ise Anadolu Üniversitesi bünyesinde açılan açık öğretim fakültesine dönüştürülmüştür. Bunun yanı sıra, 1970'lerde çıkarılmış olan 1402 sayılı sıkıyönetim kanununda yapılan bir düzenlemeyle birçok öğretim üyesinin işine son verilmiştir. Tüm bu uygulamalar yardımıyla, Türk-İslâm sentezi üniversite anlayışının temelini oluşturmuştur. YÖK'le ilgili eleştirilere verilebilecek bir örnek Vardar'ın yazdıklarıdır:

> "Yükselmelerde, bilgi, ehliyet ile liyakat değil başka kriterler geçerli hale gelmiştir; Akademik unvan ve makam-

12 YÖK'ün bünyesinde bulunan Vakıf Üniversiteleri Koordinasyon Birimi 2002 yılında kurulmuştur. Birimin görevleri arasında şunlar sayılabilir: Kuruluş işlemlerini ve eğitim-öğretime başlama taleplerine ilişkin işlemleri yürütmek, bölümlerde ve anabilim dallarında tam zamanlı öğretim elemanlarının sayılarını ve değişiklikleri izlemek ve istatistik verisi haline getirmek, mütevelli heyetlerinde gerçekleşen değişikliklerine dair işlemleri yapmak, vakıf yükseköğretim kurumlarının bütçesini ve harcama kararlarına ilişkin yetkileri gösterir mütevelli heyet kararlarını ve mali yılsonu gerçek harcamaları gösterir yeminli mali müşavir raporlarını Denetleme Kurulu Başkanlığı'na göndermek (YÖK 2012 Mali Yılı İdare Faaliyet Raporu, Nisan 2013). Ancak şimdiye kadar bu birim tarafından vakıf üniversiteleri ile ilgili yayınlanmış herhangi bir istatistikî bilgiyle karşılaşmadık. Denetlemelerin "sözde" vakıf üniversitelerinde "kalite güvencesi" sağladığını iddia etmek ise oldukça zor. Ayrıca, kalitenin nesnel ölçütlerinin ne olduğu ve kim tarafından tanımlandığı, ya da önceden belirlenmiş kalite standartlarına uyulup uyulmadığının ne derece denetlendiği, bu standartlara uyulmaması hâlinde ne gibi yaptırımlar olabileceği de bilinmemektedir. Bildiğimiz kadarıyla, şimdiye kadar kurulanlar içinde kapatılan herhangi bir "sözde" vakıf üniversitesi bulunmamaktadır.

13 YÖK, başkanları ile anılan uygulamalarla tanımlanır. Sırasıyla YÖK başkanları, İhsan Doğramacı (1981-1992), Mehmet Sağlam (1992-1995), Kemal Gürüz (1995-2003), Erdoğan Teziç (2003-2007), Yusuf Ziya Özcan (2007-2011), Gökhan Çetinsaya'dır (2011-).

lar tahrip edilmiş ve sulandırılmıştır; Öğretimin bilimselliği, ücret yarışı içinde ansiklopedik bilgi aktarımına dönüştürülmüştür; İhtisasa saygı yok edilmiştir; Bilimsel ahlâk sıfırlanmıştır; Hayali yayın geçerlilik kazanmıştır; Her türlü akademik hayatta da köşe dönme ön plana çıkarılmış, böyleleri en geçerli matah olmuşlardır; katılımcılık cezalandırılmış, bir şey yapmama ve mutilik ödüllendirilmiştir." (Okçabol, 2007: 133)

Kısacası, Türkiye'de yükseköğretimdeki piyasalaşma YÖK ile başlamıştır ve YÖK ile devam etmektedir.

Kurulma hızı ve sayıları esas alındığında, "sözde" vakıf üniversiteleri tarihi iki döneme ayrılabilir:[14] 1992-2006 yıllarını kapsayan birinci dönemde toplam 22 "sözde" vakıf üniversitesi kurulmuş iken 1994-2006 yılları arasında hiç devlet üniversitesi kurulmamıştır. 2006 yılında 15 yeni devlet üniversitesi ve bir "sözde" vakıf üniversitesinin açılmasıyla bizim ikinci dönem diye tabir ettiğimiz dönem başlamıştır. 2006 ve 2007 yılları üniversite enflasyonunun yaşandığı yıllardır. "Üniversite sayısındaki bu hızlı büyüme" (*a.g.e.*: 15) olumlu bir şekilde resmedilmektedir. 2007 yılında yeni kurulan 23 üniversite ile (17 devlet, 5 vakıf) ülke genelinde toplam üniversite sayısı 115'e ulaşmıştır. "2008 yılında 9 farklı ilde 9 yeni devlet üniversitesi kurulmuş ve böylelikle 2008 yılı itibariyle ülkemizde bütün üniversiteler tüm illerimize yaygınlaştırılmıştır." (*a.g.e.*, s. 15). 2008-2009 yılları arasında 15 yeni vakıf üniversitesi, 2010-2013 yıllarında ise 21 vakıf (ve 10 devlet) üniversitesi kurulmuştur. 30.4.2013 tarihi itibariyle Türkiye'de 178 yükseköğretim kurumu arasında 104 devlet üniversitesi, 66 vakıf üniversitesi ve 2005'ten bu yana kurulmaya başlayan 8 vakıf Meslek Yüksek Okulu mevcuttur. Bu niceliksel artış, "söz-

14 Bu dönemleri, Nisan 2013 tarihli YÖK 2012 Mali Yılı İdare Faaliyet Raporu'na dayanarak ayırdık.

de" vakıf üniversitelerinin büyük bölümündeki kalitesizliği, dikkatsiz gözlerden gizlemektedir. "Sözde" vakıf üniversitelerinin sayıca artışı tek başına gelişme ve büyüme ile eş görülmektedir (Gökhan Çetinsaya'nın 17.7.2014 tarihli demeci).

Özetle, "sözde" vakıf üniversitelerinin varlığı çeşitli şekillerde çeşitli aktörler (akademisyenler, mütevelli heyet başkanları, YÖK ve devlet yetkilileri, iş adamları vb.) tarafından meşrulaştırılmaktadır. Vakıf üniversitelerine talep olduğu, kaliteli eğitim gibi faydalarının bulunduğu egemen söylemi yayılmaktadır. Birkaç "iyi" örnekten yola çıkılarak genel bir "iyi imajı" (*prototypical image* - Turner vd., 1987) yaratılmakta, belirli özellikler açısından (aşırı) genellenen basit "şemalar" üretilmektedir (örn. van Dijk, 1984). Böylece tekil bir iki örnek, başka bir ifadeyle istisna, tüm "sözde" vakıf üniversitelerine dair genel bir yargıya dönüşmektedir. Tüm "sözde" vakıf üniversitelerinin kaliteli eğitim hizmeti sunan kurumlar olarak algılanması sağlanmaktadır. Bu konuda en iyi örneği yine Berkman'ın yazısında görebiliriz. Berkman (2009) Bilkent modelinden yola çıkarak vakıf üniversitelerinin faydalarını şöyle aktarmaktadır: Öğrencilere ilave ve yeni seçenek imkânlarının doğması, akademik personel için yeni istihdam olanaklarının oluşması (özellikle yurtdışındaki akademisyenlerin iyi koşullarla cezbedilmesi), topluma yeni yükseköğretim kurumlarının kazandırılması ve toplumda nitelikli insan gücünün artması, devlete yeni vergi kaynaklarının oluşması, devlet üniversitelerinin rekabete özendirilmesi, çeşitli tedarikçiler için iş olanaklarının doğması. Bu anlatımda ortaya konulan tüm "iyilikler" belki sadece birkaç "sözde" vakıf üniversitesi için geçerlidir. Özellikle, yazarın da dediği gibi, "öğrenci başına harcamanın düşük olduğu vakıf üniversitelerinde bekleneceği gibi hem araştırma, hem de öğretim kalitesinde sorunlar yaşan-

maktadır." (Berkman, *a.g.e.*: 750). O halde neden böyle bir genel "yararlar-listesi" çıkarıldığı, fakat örneğin İstanbul'da tapu binasında veya eski bir otoparkta eğitim-öğretim yapılan "sözde" vakıf üniversitelerinin gündem edilmediği belli değildir. Aynı şekilde, toplu işten çıkarmaların yapıldığı, zarf içinde öğretim üyelerine maaş ödenen, kütüphanesi bir apartman katını geçmeyen ya da binası dershane gibi olan üniversiteler de konu edilmemektedir. Berkman örneğinde göstermeye çalıştığımız, ancak kesinlikle onun söylemleriyle sınırlı olmayan yararlar listesine karşılık, vakıf üniversitelerindeki "zararlar listesini" uzatmak elbette mümkün, hatta gereklidir. Öğrenciye, akademisyene, idari personele ve genel olarak eğitime ve kamuya "zararları" olan üniversiteler, ancak bu kurumlarda çalışan akademisyenlerin eş-dost-muhabbeti-zincirini kıran anlatıları ile kamuoyunun gündemine girebilecektir.

"Yöngörü 2023": Kalitesizleşme ve güvencesizlik sürecek

Türkiye'deki "sözde" vakıf üniversitelerinde hâkim olan olumsuz koşulların ve metalaşma eğiliminin, devlet politikalarıyla desteklendiğini ve verimlilik söylemleriyle maskelendiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Nisan 2013'te yayınlanan YÖK 2012 Mali Yılı İdare Faaliyet Raporu'na göre, "Her ilinde en az bir üniversite açılan, bölgesel ve küresel bir güç olma iddiası taşıyan 21. yüzyıl Türkiye'si, küresel dünyada rekabet edebilecek bir yükseköğretim sistemi hedeflemektedir." (YÖK 2012 Mali Yılı İdare Faaliyet Raporu, Nisan 2013). Ancak reel duruma bakıldığında bu söylemin illüzyondan başka bir şey olmadığı ortadadır. Anadolu illerinde "bir" sayısı tutturulmuş olabilir, ama İstanbul'da 37 tane vakıf üniversitesinin açıldığı göz önüne alınırsa, pek dengeli

bir dağılım olmadığı görülmektedir. Ayrıca Türkiye üniversiteleri küresel bir çekim merkezi olmamakla birlikte, yurtdışından gelen öğrencilerin büyük kısmının Afrika'dan ve Ortadoğu'dan geldiği düşünülürse buradaki "pazarın" iştah kabartıcı olduğu söylenebilir. Nitekim 1-2 Haziran 2012 tarihinde YÖK Başkanı Gökhan Çetinsaya'nın ve mütevelli heyet temsilcilerinin katıldığı bir konferansta vakıf üniversitelerinin geleceği tartışılmıştır. Gökhan Çetinsaya, "Posta memurunuz da nitelikli olmalı. Yükseköğretimden geçmeli. Bilimsel araştırmalar yapan bilim adamlarının sayısı artmalı. Doktora mezun sayımızı en az iki katma çıkarmalıyız 10 yıl içinde. 4.000-4.500 civarında olan bu sayıyı 10 bine çıkarmalıyız. Türkiye, bölgesinde büyük bir cazibe merkezi haline dönüşmeli. Türkiye'de olan 26 bin yabancı öğrencinin yarısı burslu. Burada potansiyel çok yüksek. Balkanlar ve Türkî cumhuriyetlerden gelen öğrenciler var. Latin Amerika'dan da Afrika'nın ortasından da öğrenci gelme potansiyeli var. Küresel dünya böyle bir şey. Uluslararasılaşma, öğrenci çekme meselesinde TOBB'un çabalarını önemsiyorum"[15] diye konuşmuştur. Aynı toplantıda, TOBB Türkiye Yükseköğrenim Meclisi Başkanı ve Okan Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanı Bekir Okan ise "Yükseköğretimin kalitesini yükseltmek istiyorsak vakıf üniversitelerinin önünü açmamız gerekiyor. Türkiye'nin önemli bir hedefi var. Dünya ekonomisinde ilk 10 ülke arasına girme hedefimizi gerçekleştirebilmek için katma değeri yüksek çalışmalar yürütmeliyiz. Üniversitelerimizde Ar-Ge bölümleri oluşturmalı ve patent alarak çalışmaları *ticarileştirmeliyiz*" demiştir.

Tüm bu söylemler içinde, hedeflenen rakamlardan başka bir şeye rastlanmamaktadır. Kaç öğrencinin diploma alacağı "yöngörüsü", "bu öğrenciler kaliteli eğitim kurumlarından kaliteli eğitim-öğretim hizmeti alarak mı diploma sahibi ola-

15 17.7.2014 tarihinde alındı http://yeniyasa.yok.gov.tr/?page=yazi&i=87

caklar" sorusuyla çeldirilebilir. Ayrıca, "hemen hemen her meslek alanında aşırı bir diplomalı işgücü arzı varken [...] işverenler yetkinlik açısından büyük işgücü açığıyla karşılaşmaktadır. Bu paradoks eğitim sisteminin çok önemli kalite sorunlarıyla karşı karşıya olduğunu göstermektedir." (Tekeli, 2003: 26). "Vasıf" iş bulmak için sürekli artırılması gereken bir özellik olarak görülmeye başlanmıştır ve bir iş yerinde çalışmak kadar, o iş yerinde çalışmaya devam etmek için de yeni vasıfların elde edilmesi zorunluluğu ve baskısı yaratılmıştır. Üniversite mezunu olmak ise artık tek başına kapitalist çalışmanın arzuladığı vasfa sahip olmak anlamına gelmemektedir (bkz. Değirmenci, 2011). Üniversiteliler, ya da daha doğru bir ifadeyle, kapıdaki diplomalı işsizler ordusu büyümektedir. Türkiye'deki işsiz sayısı 2003-2010 yılları arasında, 1993-2000 yıllarına göre iki kat artarken üniversiteli işsiz sayısı üç kat artmıştır. (DİSK-AR Mart 2011 Raporu'ndan aktaran Değirmenci, 2011). Ancak bu konudaki hükümet politikası oldukça nettir: "Her üniversite mezunu iş bulacak diye bir şey yok!" (Recep Tayyip Erdoğan'ın Temmuz 2010 konuşmasını aktaran Değirmenci, 2011: 516.)

Öğretim elemanlarının[16] yetersizliği, YÖK temsilcileri de dâhil birçok aktör tarafından zaman zaman ifade edilmek-

16 YÖK 2012 Mali Yılı İdare Faaliyet Raporu'na (Nisan 2013) göre 2011-2012 öğretim yılı için öğrenci sayıları şu şekildedir: Ön lisans (yüz yüze ve açık öğretim birlikte) 1.249.227, lisans (yüz yüze ve açık öğretim birlikte) 2.834.699, lisansüstü 219.624 (168.156 yüksek lisans, 51.468 doktora, 12.286 tıpta ihtisas) olmak üzere toplam öğrenci sayısı 4.315.836'dır. Buna karşın toplam 130.993 öğretim üyelerinin akademik pozisyonlara göre dağılım şöyledir: 18.551 profesör, 11.046 doçent, 28.722 yardımcı doçent, 18.592 öğretim görevlisi, 9.439 okutman, 41.116 araştırma görevlisi. Cinsiyet açısından bakıldığında erkek profesörlerin kadın profesörlere oranının yaklaşık 2,5 kat daha fazla olduğu, doçentler için bu oranın 2 kat, yardımcı doçentler için ise 1,5 kat olduğu görülüyor. Oranlardaki bu tablo, yani 11.387 yardımcı doçente karşın 3.775 kadın doçent ve 5.470 kadın profesör, kadın akademisyenlerin büyük bir kısmının profesörlüğe kadar ilerlemediklerini göstermektedir. Bu anlamda mesleki kariyer durumlarının erkeklerle karşılaştırıldığında manidar bir şekilde az oluşu dikkat çekicidir.

tedir. Müftüoğlu'nun (2011) aktardığı YÖK ve MEB istatistiklerinden derlenen verilere göre, 1981-2010 yılları arasında yükseköğretimde öğrenci sayısı 14 kat artarken öğretim elemanı sayısı 5.2 kat artmıştır. Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı 1981 yılında 11.7 iken 2010 yılında 31.5'e yükselmiştir. Öğrenci sayılarındaki üç katı bulan artışa ek olarak, öğretim üyelerinin reel ücretlerindeki kaybı gidermek için tezsiz yüksek lisans programları, ikinci öğretim, yaz okulları, sertifika programları gibi ek ders yükleri altına girmeleri iş yüklerinin önemli bir şekilde artması anlamını taşımaktadır.

Bu durumda örneğin psikoloji bölümlerinde üç öğretim üyesi (YÖK'ün kriteri) ve "dışarıdan hoca" takviyeleriyle (ders saat ücretli öğretim üyesi) yürütülmeye çalışılan eğitimin kalitesi konusunda şüphe duymak için yeterince neden vardır. Ayrıca öğretim üyesi dışındaki asgari kriterlerin de sağlanıp sağlanmadığı şüphelidir. Birçok "sözde" vakıf üniversitesinde öğrencilerin ve öğretim üyelerinin akademik ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri kütüphane ve veri tabanlarına erişim bulunmamaktadır. Ayrıca, örneğin pek çok vakıf üniversitesinde bulunan ve en çok öğrenci çeken bölümlerin başında gelen psikoloji bölümleri açısından konuşursak, vizyon konuşmalarında psikoloji eğitiminin olmazsa olmazı olan laboratuvarların yokluğu ya da eksikliği hakkında herhangi bir bilgiye rastlamak söz konusu değildir. Diplomalı bir nesil yetiştirme hedefi yerine, kaliteli meslek insanı yetiştirmek için yapılması gerekenlerin anlatılması ve bu konudaki planların ve hedeflerin kamu ile paylaşılması, "niteliksizleşme" tespiti yapan bizlerin ihtiyaç duyduğu bilgilerdir. "Sözde" vakıf üniversitelerinin varlığını meşrulaştıran bir söylemin teşhir edilmesi bu araştırma ile de amaçladığımız hedeflerden biridir.

Kalitesizliği gizleyen bir büyüme söylemi, çok sayıda üniversitenin (vakıf ya da devlet) açılmasını "iyi" bir şey ola-

rak görmeyi meşrulaştırmakta ve çağımızın egemen niceliksel zihniyetini beslemektedir. Kaldı ki, eğitimin kalitesizleştirilmesinin tarihi yeni değildir. Bugün betimlenebilecek birçok semptomun izleri YÖK tarihinde görülebilir. Örneğin ikinci öğretim bunlardan biridir. 14 Kasım 1992'de hayata geçirilen ikinci öğretim ile devlet üniversitelerinde paralı gece eğitimi başlatılmıştır. "Kolaycı siyasal yatırım" (Gitmez'den aktaran Okçabol, 2007: 135), girişimci rektörler ya da dekanların devlet üniversitelerini piyasalaştırması, üniversitenin metalaştırılması (Ercan ve Korkusuz Kurt, 2011), dünyada uygulamada olan genel bir ekonomi-politiğin sadece bazı sonuçlarıdır. "Sözde" vakıf üniversitelerinde yaşanılan "niceliksel büyüme/niteliksel küçülme" paradoksunu daha iyi anlamlandırmak, ancak "resmin geneline bakıldığında", üniversitelerin içinde yer aldığı toplumların ve sistemlerin analizi bütünlüğünde mümkün olabilecektir. Bu analizlerin sağlam temellere oturabilmesi için de, her şeyden önce, akademiye dair artık geçerliliğini yitirmiş ve kalitesizliği gizleme işlevini de gören birtakım mitlerin yıkılması gerekmektedir.

AKADEMİK MİTLER VE KANIKSANMIŞ SÖMÜRÜ

Akademisyenliğin diğer tüm mesleklerden farklı ve onların üstünde bir uğraş olduğuna, dolayısıyla da akademik/bilimsel ilginin, gündelik hayatın sıkıntılarına hiçbir surette yenik düşmeyeceğine/düşmemesi gerektiğine dair yerleşik bir kanı vardır. Bunun, büyük ölçüde, aydınlanmacı modernitenin, ilerlemenin aracı olarak rasyonel bilime, insanı "mükemmelleştirici" bir mekanizma olarak eğitime ve meritokratik yükselme nosyonuna yaptığı vurgunun bir kalıntısı olduğu söylenebilir. Bugün artık ilerleme kavramının kendisi dahi tartışmalıdır. Güvencesizliğin kol gezdiği bir dünyada rasyonel bilginin yerine giderek artan bir biçimde neo-spiritüalist eğilimlerin ve şans ya da düşünce gücü gibi metafizik faktörlere dair inanışların geçmesi bir yana, bilgi üretiminin koşulları da, bu faaliyetin piyasa değerine bağlı olarak, gitgide daralmaktadır. Üstüne üstlük, eğitimle sınıf atlamak pek çok kişi için artık imkânsıza yakın bir hayal hâline gelmiştir. Bu açıdan bakıldığında, günümüz koşullarında akademiye dair bu aydınlanmacı/elitist kanıyı destekleyecek gerçekçi hiçbir temel kalmadığı halde, bunun özellikle aka-

demisyenler arasında ısrarla sürdüğünü görürüz. Bunun en önemli nedeni, akademiye dair bu algıyı destekleyen birtakım mitlerin ve söylemlerin otoriter bir biçimde varlıklarını sürdürmeleridir. Mitler, çıplak gerçeği illüzyonlarla yumuşatır ve onu, gündelik hayatın banalitesini aşan, daha büyük ve ulvi bir gerçekliğin parçası olarak sunar. Ve diğer tüm mitler gibi akademik olanlar da, gücünü, onlara inananlardan alır. Bu açıdan, akademisyenlerin, artık gerçekliğini yitirdiği halde inanmakta direndiği akademik mitler, onların sınıfsal gerçeklerini görmelerini engeller ve akademik emeğin sömürüsünü kolaylaştırır.

Manevi tatmin

Akademik mitlerin muhtemelen en yaygın kabul görmüş ve kemikleşmiş olanı "manevi tatmin"e dair olanıdır. Buna göre, akademisyenlik, bir işten öte, kişinin yalnızca kişisel zevkleri veya siyasi/moral değerleri doğrultusunda seçmiş olduğu bir yaşam biçimidir. Akademik kariyeri seçen bir kişinin, mesleki olarak, yaptığı işin içeriğinden aldığı hazdan öte hiçbir beklentisi yoktur veya olmamalıdır. Akademisyenliğin maddi açıdan tatmin edici olmadığı gerçeği, bu işin zaten para için yapılmadığına dair kişisel ikna mekanizmalarıyla; hatta paradan bahsetmenin böylesi bir manevi haz ve kamusal görev karşısında bayağı kaçtığına dair örtük/açık imalarla sürekli olarak maskelenir. Aynı şekilde, üniversitedeki akademik kadronun yalnızca manevi tatmin duyacağı okumak, yazmak, ders vermek gibi işlerle değil, fakat bunun yanında sayısız bürokratik angaryayla, tanıtımdan danışmanlığa kadar bir sürü kendi meslek tanımının dışındaki işle uğraşmak zorunda kaldığı gerçeği de, var olmayan bir "ideal akademi" illüzyonu hatırına kabul edilir. Örneğin görüşmecilerimizden birinin, yaptığı işten memnun olup ol-

madığı sorusuna verdiği cevap, bunun tipik bir örneğidir: "İşin yapısı açısından memnun değilim, ama kişisel tatmin duyuyor musun diye soruyorsan, evet, duyuyorum" (Görüşmeci 1, 37, kadın, doçent olmak üzere). Burada net bir şekilde, işin yapısı ile içeriğini ayırma eğilimi göze çarpmaktadır. Sanki bir işin yapıldığı ortam, kurumsal/hukuki yapısı, sistemdeki yeri ve koşulları ile o işin içeriği birbirinden kati sınırlarla ayrılabilirmiş gibi bir illüzyonun var olabilmesinin sebebi, akademiye dair (artık var olmayan) idealize edilmiş bir resmin mevcudiyetinden kaynaklanır. Aynı görüşmecinin, iş yüküne bağlı yorgunluk duyup duymadığı sorusuna verdiği "Belki *sadece akademisyenlik* yapıyor olsam, o kadar çok yorgun hissetmeyeceğim kendimi" cevabında bu idealize resmin varlığı daha net görülebilir. Özellikle, bölüm başkanı yardımcılığı da yapan bu görüşmeci gibi, idari görevleri olan akademik personelde, vakıf üniversitelerinin kendilerine sürekli yıktığı akademik/bilimsel olmayan işlerin bir noktada biteceği ve onlardan bağımsız, hayal ettikleri tarzda "salt akademik" bir akademisyenliğin gerçek olabileceği sanısı vardır. Ve o gündelik hayatın yüklerinden azade "salt akademik" alanın vereceği/verdiği düşünülen manevi tatmin için, istenmeyen ve aslında kişinin kalifikasyonuyla alakası da olmayan angaryalar "işin cilveleri" olarak tolere edilir.[1]

Görüşmeci 5'in ifadeleri de, akademideki işin içeriğiyle, işin koşullarını birbirinden ayrı iki dünya gibi algılama eğilimini ortaya koymaktadır:

> "Yaptığım işten *work content* olarak memnunum, ama yoğunluk ve maddi kazanç açısından memnun değilim. [...]

1 Öte yandan, akademik işi ders verme, araştırma, idari işler vb. partiküllerine ayırma eğilimi, Peter Slade'in de dikkat çektiği gibi, bir vasıfsızlaştırma sürecinin belirtisi de olabilir. Slade, Braverman'ın sanayileşme sürecinde zanaatın, fabrika sistemi içerisinde parçalarına ayrılarak vasıfsızlaştırıldığı ve yok edildiği tespitinden yola çıkarak, akademik emeği böyle parçalara ayırmanın tehlikesine dikkat çekmektedir (Slade, 2011: 39).

Yoğunluk da nasıl bir yoğunluk, açayım isterseniz. *Tamamen akademik* olamıyoruz. Akademik alanın dışında da işler isteniyor; mutsuz kılan kısım o aslında." (Görüşmeci 5, 43, kadın, yrd. doç.)

Kariyerinin daha erken safhalarında bulunan ve genellikle akademi dışı işlere koşuldukları herkesçe bilinen araştırma görevlilerinde dahi bu algının izlerini görmek mümkündür. Örneğin kısa süre önce çıkarıldığı üniversitede öğrenci kaydı almaktan, öğrencilerle fiyat pazarlığı yapmaya kadar her türlü işe zorlanmış bir araştırma görevlisi bile, iş memnuniyeti konusunda "esasında araştırma görevlisinin yapması gereken işleri yaptığımda memnundum. [...] Sınav gözetmenliği bile bizim yaptığımız en alakalı işti ki, biz çok ağır sınav gözetmenliği yapıyorduk. 5-6 günde 42 sınav gözetmenliği yaptığımızı hatırlıyorum en son, akşam sekizlerde dokuzlarda" demiştir (Görüşmeci 11, 29, kadın, arş. gör., işsiz). Bu çalışma koşullarını, sırf "akademiyle alakalı" olduğu için içine sindirebilmiş olması, bugün üniversitelerde akademi dışı faaliyetlerin akademik olanlardan fazla olduğunu ve bu tuhaf durumun "akademik işler yapma ihtimali" hatırına sorgulanmadan içselleştirildiğini göstermektedir.

Aynı şekilde maaşların düşüklüğü gibi gerçekliği herkesçe malum konuların da konuşulmaması, büyük ölçüde bu manevi tatmin vurgusundan kaynaklanır. Katılımcıların tamamı, maaşlar hakkında konuşulmadığını, konuşulsa da rakam telaffuz edilmediğini, en fazla "düşük" olduğundan dem vurulduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra, katılımcıların neredeyse tamamı, işe girerken kesinlikle sözleşme imzaladıkları ana dek maaşlarını soramadıklarını, sorsalar da personel yetkililerinden veya dekanlardan bu konuya dair net bir cevap alamadıklarını, sormalarının garip karşılandığını, pazarlık şanslarının ise hiç olmadığını söylemişlerdir:

"Maaşım hesabıma yatana kadar belli değildi. [...] Maaşımı aldığım 4. ayda sözleşmeyi imzalamıştım. [...] Pazarlık kelimesi, zaten biraz ütopik bir kelime değil mi?" (Görüşmeci 6, 33, kadın, yrd. doç.)

"Kafamdaki fiyatı zaten alamadım. Zaten onların bir standart şablonu vardı, onu vereceklerdi, onu da duymuştuk. Mecburen zaten o yardımcı doçentlik tecrübesi için kabul ettim. [...] Fiyat konusunda çok pazarlık edemeyeceğimi tahmin ettiğim için, ben de gün ve saat pazarlığına odaklandım." (Görüşmeci 9, 33, erkek, yrd. doç.)

Benzer bir şekilde diğer bir görüşmeci de, işe başlarken maaşının nasıl belirlendiği sorusuna "Belirlenmedi. Ben gittim, sözleşmeyi gördüm. Sözleşmede yazıyordu" şeklinde cevap vermiş; pazarlık etme şansı olup olmadığı sorulduğunda ise net bir şekilde "Hiçbir zaman olduğunu zannetmiyorum" demiştir (Görüşmeci 14, 34, kadın, okutman). Diğer bir görüşmecinin, neden işe başlarken pazarlık edemediği sorusuna verdiği "*Beceremiyorum ve bilmiyorum ve utanıyorum*" cevabı, akademi için çok tipik bir tavrı yansıtmaktadır. İşe girerken maaş üzerine soru soramama veya pazarlık edememe durumu, akademiye özgü bir "maddiyatı önemsememe" koşullanmasının sonucu gibi görünmektedir. Akademisyenliğin yalnızca manevi tatmin için seçilmesi gereken bir yol olduğu dayatması, alttan alta, yaptığı işten böylesi bir manevi tatmin sağlayan kişinin, en azından maddi açıdan düşük bir gelirle ve "bir hırka, bir lokma" tarzı yaşam biçimiyle cezalandırılmasının caiz olduğuna dair çok da örtük olmayan baskıcı bir önerme içerir. Günümüzün tüm "sevdiğin işi yap" vaazlarına rağmen, sanki modern kapitalizmde ücretli emek ilişkisi, kişiyi ya maddi güvenceden, ya manevi tatminden, ama mutlaka insanın varoluşu için elzem olan herhangi bir koşuldan mahrum etmek zorundaymış gibi bir

algı kökleşmiştir. Görüşmecilerimizin şu sözleri, akademisyenlerin çalışma koşullarından duydukları hoşnutsuzluğu nasıl kabullendiklerine dair bir fikir vermektedir:

> "Akademiyi seçerken de bunun bir hayat seçimi olduğunun farkındaydım. *Parayı değil, sevdiğim işi seçeyim* dediğimin farkındaydım." (Görüşmeci 7, 32, kadın, arş. gör., işsiz)

> "Sanırım hepimiz bunu yapıyoruz. Normalleştirip, benim durumum daha iyi deyip, tatmin hali. Ben maaşların yeterli olduğunu düşünmüyorum. Ama onun dışında, akademide olmak bence keyifli bir şey." (Görüşmeci 4, 39, kadın, yrd. doç.)

> "*Para kazanmak isteseydik, başka işler de yapardık*, çünkü zaten çok para da kazandığımız bir iş yapmıyoruz. [...] Akademisyenlikten ciddi iyi para kazanılmıyor zaten." (Görüşmeci 9, 33, erkek, yrd. doç.)

> "Ben kendi yaptığım işi, *toplum hizmeti* gibi görüyorum aslında. ... En başından beri böyle... Bir nevi toplum hizmeti. Neden? Çünkü nasıl ki aynı şekilde doktorlar da öyle, hemşireler de... Onlar da bir şekilde yaptıkları emeğin karşılığını almıyorlar. Muayene 50 TL, atıyorum, ve o onun hiçbir zaman maaşına yansımıyor, çünkü onu hastane alıyor mesela. Bu da onun gibi bir şey. Ama ben bu işi toplum hizmeti olarak görüyorum. Ben diyorum ki, eğer bir insanı, bir öğrenciyi, ya da dersime giren bir kişinin hayata bakışını; veya bu kadar majör bir şey olmasa bile, 'ya bir de böyle bir şey yapayım' ya da 'aslında ben bu işi sevdim' ya da, hani atıyorum, 'bir hocam vardı, bana böyle demişti' diye hatırlaması bile... [...] Kazandığım paradan öte, ben aslında aldığım manevi hazza bakıyorum. Şöyle söyleyeyim, 3 yıldır benim cumartesi-pazarım yok. Cumartesi gündüz ne yapılır ben gerçekten hatırlamıyorum. [...] Hafta sonu kavra-

mım yok; hatta iki gün tatil nasıl oluyor diye düşündüğüm oluyor, çünkü gerçekten çok uzun zamandan beri cumartesileri dersim var. O zaman ben bunu oturup düşünürüm, yol paramı bile almıyorum ben diye. Ama ben bunu işte biraz daha toplum hizmeti, biraz daha kendi *sevdiğim bir işi yapmamın [...] karşılığı* gibi görüyorum aslında. Böyle düşünmek gerekiyor. [...] Benim hiçbir zaman çok büyük paralar kazanmak gibi bir hedefim olmadı. [...] Eğer bir işin parası çoksa, zaten manevi götürüsü de çoktur." (Görüşmeci 6, 33, kadın, yrd. doç.)

Manevi tatmin mitinin diğer bir önemli bileşeni de, akademisyenlerin hepsinin özenle ve ısrarla vurguladığı "okumaktan ve yazmaktan zevk alma" durumudur. Pek çok kişinin akademik kariyeri seçerken birincil motivasyonu, çok sevdiği okuma-yazma-düşünme-tartışma alanında faaliyet gösterebilecek olma hayalinin verdiği heyecandır. Çoğu akademisyen, akademik kariyeri seçme nedenini bu motivasyonla açıklar:

> "Çünkü düşünmeyi seviyorum, konuşmayı seviyorum. Bunların bir üretim olduğunu düşünüyorum bir şekilde. Bunları paylaşmayı seviyorum ve [akademik kariyer] bunları yaparken bana bir titr veriyor. [...] Bunları *legitimize* ediyor [meşrulaştırıyor]. [...] Hobilerimi meşrulaştırdığı için. [...] Ama aynı zamanda ideallerime cevap verdiği için." (Görüşmeci 8, 41, kadın, yrd. doç.)

Elbette ki, okumak ve yazmakla çok ilişkili olduğu düşünülen bir mesleği seçen insanların, bu aktivitelerden hiç zevk almayacağını düşünmek saçma olurdu. Bununla birlikte, bugün özellikle de akademisyenlere entelektüel üretimle alakasız bir sürü görevin yüklendiği vakıf üniversitelerinde, sözü edilen okuma-yazma faaliyetinin, akademisyenliğin yüz-

de kaçını oluşturduğu tartışmalıdır. Buna ek olarak, okumayazma faaliyeti, günümüz koşullarında kariyerde yükselmek üzere "puan toplamak" için yapılan, katı içeriksel ve formatsal kurallara tabi olduğu için, içten akışkanlığını büyük ölçüde kaybeden ve çoğu kez performans değerlendirmeleri dolayısıyla akademisyenin zoraki bir ödev gibi yerine getirme yükümlülüğü hissettiği bir baskı unsuruna dönüşmüş durumdadır. Bunu bir baskı gibi algılamadığını iddia eden akademisyenlerde bile, esasında yayın yapma baskısıyla başa çıkabilmek için otokontrol ve zamanın mikro-yönetimi mekanizmalarının had safhada harekete geçirildiğini görürüz. Örneğin Görüşmeci 1, performans baskısı hissedip hissetmediği sorusuna, "Performans baskısı hissedenler vardır. Ben hissetmiyorum, çünkü ben zaten kendim için de yılda iki kere makale çıkarmaya çalışıyorum" şeklinde cevap verirken, bu ileri düzeyde içselleştirilmiş disiplin mekanizmasını açığa vurmaktadır. Buna ek olarak, görüşmecinin yaklaşımı, kaçınılmaz bir biçimde, kendi kendine koyduğu bir yıllık yayın kotasını doldurmaya çalıştığı izlenimini vermektedir. Benzer bir şekilde, Görüşmeci 6 da (33, kadın, yrd. doç.), "Açıkçası ne yalan söyleyeyim şimdi, bir makale yazarken daha çok *citation index* hedefli yazıyorum, çünkü alacağın şeyi düşünüyorsun" derken, üniversiteden alınacak yayın teşvikine ve doçentlik için toplanacak puanlara yönelik yayın yapma eğilimini doğrulamaktadır. Bu tip kantitatif ve sorumlulukvari tarzda yapılan bir yazma faaliyetinin, akademide dillerden düşmeyen yazma zevkini ne derece tattıracağı ise şüphelidir.

Gönüllü çilecilik ve adanmışlık

Manevi tatmin ile maddi güvencenin bir arada yürüyemeyeceğine dair yaygın kabul, akademisyenlerde neredeyse çileci diyebileceğimiz bir tavırla normalleştirilmiştir. Hatta diyebi-

liriz ki, çekilen sıkıntının boyutuyla, işe adanmışlık arasında pozitif bir korelasyon kurulmuş gibidir. Akademisyenler arasında, özellikle piyasaya geçişi olmayan anabilim dallarında çalışan bilim insanlarında, hayatın diğer yönlerinden ne kadar vazgeçildiği, bilime ne kadar adanmış olunduğunun kanıtı olarak görülür. Sevdiği ve inandığı işi yaparken, aynı zamanda hayatın başka yönlerinden de keyif almayı mümkün kılacak, makul ölçülerde tatminkâr ve güvenceli bir yaşam standardı talep etmek, sanki çok fazla şey istemek olacaktır. Yaygın kanıya göre, akademik kariyeri seçen kişi, maddi beklentilerini ertelemeye ya da onlardan tamamen vazgeçmeye hazır olmalıdır. Neden akademik kariyeri tercih ettiği sorusuna bir görüşmeci, "Lisanstan beri akademik kariyer istiyordum. Zaten bizim alanın piyasaya dönük bir tarafı da olmadığı için, *tamamen idealist* bir yaklaşımdı" cevabını vermiştir (Görüşmeci 2, 32, erkek, arş. gör., işsiz).

Aynı görüşmecinin, şu an içinde bulunduğu bezginliği tanımlarken kullandığı "Benimki belki bana özel bir şeydir. Ben belki *yeterince idealist* değildim. Daha fazla *mücadeleci* olunabilir" sözleri de, çilecilik mitinin başka bir boyutunu göstermektedir. Her nedense, akademisyenliğin sürekli bir mücadele ve sıkıntı içerdiği kanıksanmıştır. Bir akademisyenin hayatını mücadele ile geçirmesi, sanki bu işin fıtratında olan ve en baştan kabul edilmesi gereken bir şeydir ki, burada bahsedilen bazı durumlarda söz konusu olabilecek, hatta bizatihi akademik kariyeri tercih etmenin nedeni olabilecek siyasi bir mücadele de değildir. Sözü edilen, çıplak bir geçim ve hayatta kalma mücadelesidir. İlginç bir şekilde, enformasyon çağı diye parlak terimlerle nitelenen 21. yüzyılda, bilgi üreten ve bu üretim koşullarını gelecek nesillere aktarması beklenen bir mesleğin, bireye kendini idame ettirebileceği minimum koşulları bile zar zor sağlaması (veya sıklıkla sağlamaması) bir sorun olarak görülmemektedir.

Üstüne üstlük, bu mücadeleden yılgınlık duyanlar, "yeterince idealist" olmadıkları gibi hislerle yüzleşmek ve çile çekmekten yeterince zevk alamadıkları için kendilerini suçlamak durumundadırlar.

Görüşmeci 6'nın (33, kadın, yrd. doç.) kullandığı kendini ikna mekanizması, tam da bu bakışı yansıtmaktadır:

> "Sen bu işi ne kadar seviyorsan, o kadar mutlu oluyorsun, burada da öyle bir endeks var aslında. [...] Sen ne olursa olsun, her ne şart olursa olsun, bu işte çalışmaya devam edeceksen, *her şeye katlanacaksın*, bu *işin cilvesi* gibi göreceksin."

Bunun yanında, neredeyse tüm görüşmecilerde, mütevazı yaşadıklarına dair bir söylem ön plana çıkmaktadır. Bu söylemin, masasının başından ayrılmadan, kitaplara gömülerek yaşayan, dış görünüşüne önem vermeyen ve hayattan soyutlanmış ideal-tipik akademisyen imgesinden beslendiğini düşünmek için yeterince neden vardır. Akademisyenliğin çileci vurgusu öylesine kökleşmiştir ki, imkânı olsa dahi, bir akademisyenin bu tipolojiden çok fazla sapma göstermesi, öncelikle kendi meslektaşları tarafından yadırganacaktır. Nitekim bir görüşmecimizin, kendisi gibi sınıfsal olarak "dış kulvardan gelen biri" ile "yaşamları yatlarla özdeşleşmiş olan" ve "aç kalmayı bilmeyen" akademisyenler arasında yaptığı katı sınıfsal ayrım ve bu tip insanların, "yanan meselelere" karşı çok da duyarlı olmasının beklenemeyeceği yönündeki önyargısı bunu kanıtlamaktadır (Görüşmeci 28, 48, erkek, prof., böl. bşk.).

Otonomi

Akademik kariyeri seçerken, birçok adayın aklında akademinin kişiye zamanını özgürce planlama ve sevdiği konularda, istediği şekilde çalışabilme şansı tanıyacağına dair bir ka-

nı vardır. Muhtemelen geçmişte devlet üniversitelerinde görülen "ders saati dışında okulda bulunmayan profesör" imajından kalma bu yerleşik inanış, günümüzde, özellikle vakıf üniversitelerinde, çalışmaya başladıktan çok kısa süre sonra yıkılır. Görüştüğümüz akademisyenlerin çoğu, bu mesleği bu nedenle de tercih etmiş olduklarını, ancak şu anda çalışma temposundan dolayı, diğer sektörlerdeki şirket çalışanlarından farklı olmadıklarını ifade etmişler ve buna rağmen diğer sektörlerdeki çalışanlardan daha az kazanıyor olmalarından duydukları kızgınlığı dile getirmişlerdir. Bir görüşmeci, hislerini şu sözlerle ifade etmiştir:

> "Beklediğimi bulamadım. Akademisyenlik deyince, daha kendime göre planlayabileceğim, kendimi geliştirebileceğim, *teaching* değil de *research* kısmına odaklanabileceğim; bir şirkete gider gibi, o yoğunlukta çalışmayacağım bir ortam hayal ediyordum, çünkü alacağım maaşın da şirketteki kadar çok olmayacağını biliyordum. [...] Ama gördüm ki, çalışma temposu açısından yüküme baktığımda, belki de şirkette çalışsaydım daha çok yorulacaktım, ama eve geldikten sonraki zaman hiç değilse bana kalacaktı. [...] Ve maddi olarak da daha fazla kazanacaktım. [...] Bunları düşününce de mutsuzluk oluyor. Ama artık işte 15. senem. Bundan sonra bir kariyer değişikliği düşünmüyorum. [...] Alıştım yani bu koşullara." (Görüşmeci 5, 43, kadın, yrd. doç.)

Daha önce bankacılık sektöründe çalışmış olan Görüşmeci 3 de, "Ben yapacağım işi kendim seçmek istiyorum. Ve aslında o özgürlüğü olduğu için de bu mesleği seçmiştim. Ama bu aralar, son zamanlarda bir iş verilip de onu yapıyor olmak hâli beni sıkıyor. [...] Ben konuyu seçtiğim zaman, onu sabah da yaparım, akşam da yaparım, o sorun değil. Ama inanmadığım işler yüklendiği zaman, ondan sıkılıyorum"

demektedir (41, kadın, doçent olmak üzere).

Akademik kariyerin, özellikle günümüzde çok moda olan "kendini gerçekleştirme" ve "bireysellik" söylemleriyle uyumlu, otorite karşıtı bir aurası da vardır. Nitekim Görüşmeci 6 da (33, kadın, yrd. doç.) neden akademik kariyeri tercih ettiğini "özel sektörün kurumsal kimliğinin altına girmemek, kendi kimliğimi yaratmak amacıyla" diye açıklamıştır:

> "Yani bir şirket üzerinden kendimi tanımlamaktansa, kendi yaptığım çalışmalar, kendi emeğim üzerinden tanımlamak ve bir başkası için çalışmamak aslında. [...] Ben kendi işim üzerindeki gücümü ve otoritemi arttırmak amacıyla akademik kariyeri seçtim, çünkü orada biraz daha özgür gibi hissettim. Kendi üzerimde biraz daha söz geçirebilirim, daha *flexible* saatlerde çalışabilirim, daha istediğim konularda çalışabilirim gibi düşünmüştüm aslında."

Benzer bir şekilde başka görüşmeciler de akademiyi diğer sektörlerle karşılaştırarak, daha kendilerini geliştirebilecekleri, başkalarına değil, kendine yönelik fayda sağlayabilecekleri bir alan olduğunu zannederek üniversiteyi tercih ettiklerini söylemektedirler:

> "Ben katkılarımı kendime yapmak istedim. Bir firmada çalıştığınız zaman katkıyı firmaya yaparsınız, gene bir şeyler öğrenirsiniz ama... Akademisyenlikte okuduğun her şey sana kâr kalır, diye düşündüm." (Görüşmeci 12, 25, kadın, arş. gör., işsiz)

> "Zor mu? Zor. Hiçbir zaman tabii ki büyük bir para kazanamam. Belki *corporate* bir yere geçsem, şimdiye çok başka bir pozisyonda olur, çok daha büyük paralar da kazanıyor olabilirdim. Ama beni o kadar tatmin eder miydi, emin değilim. [...] Burada çünkü hem sosyal bir dinamiğim var

ve o dinamik, müşteriye mal satmak gibi değil. Daha çok bir performans dinamiği gibi." (Görüşmeci 14, 34, kadın, okutman)

Esnek çalışma saatleri ve uzun tatiller

Akademiye dair, özellikle akademi dışı çevrelerde son derece yaygın olan bir mit de, akademisyenlerin doğru düzgün mesai yapmadıkları, işe istedikleri saatte gelip gittikleri, ders dönemi dışındaki zamanın tamamını tatil yaparak geçirdikleri, hatta genel olarak üniversite hocalığının bol bol "laklak yapılan" ve "yan gelip yatmaya elverişli" bir iş olduğudur. Bunun geçmişte herhangi bir zaman diliminde geçerli olup olmadığını bilemiyoruz. Ancak bugün özellikle vakıf üniversitelerindeki durumun kesinlikle böyle olmadığını söylemek gerekir. Üniversite personeline dair "üç ay tatil" miti, kesinlikle gerçekten uzaktır.

Yüksek profilli bir vakıf üniversitesinde çalışan ve çalıştığı kurumun, akademik personeline ders zamanı haricinde karışmadığını ifade eden bir kişi hariç (Görüşmeci 14, 34, kadın, okutman), katılımcıların hepsi, istedikleri tarihlerde izne çıkamadıklarını, dönem tatillerinin sınav okuyarak ve not teslim ederek geçtiğini, yazınsa yaz okulu, bütünlemeler, tanıtım haftaları gibi zorunluluklardan geriye yıllık izinlerini bile kullanacak vakitleri kalmadığını belirtmişlerdir.

İşin gerçeği şudur ki, Rosalind Gill'in akademide üzerine konuşulmayan sıkıntılar ve hasarlar üzerine yazdığı makalesinde belirttiği gibi, bugün akademisyenler en çok ücretsiz fazla mesai yapan meslek gruplarındandır (Gill, Flood ve Gill içinde, 2009). Örneğin Görüşmeci 5, çalıştığı bölümün hocalarının lisansa ek olarak yüksek lisansta da ders vermek zorunda olduklarını; bunun da hafta içi akşamları veya hafta sonu da ders vermek anlamına geldiğini, hafta içi mutlaka

bir akşam mesailerinin gece 22.00'de bittiğini söylemektedir (43, kadın, yrd. doç.). Görüşmeci 6 da (33, kadın, yrd. doç.), öğrenci iletişim sistemi üzerinden sürekli öğrencilerden gelebilecek e-mailleri takip ettiğini, saat kaç olursa olsun cevap yazmaya çalıştığını ve bu iletişim sistemiyle, mesai dışında da okulla ilgili işlerinin devam ettiğini söylemiştir. Aynı görüşmeci, son birkaç yıldır cumartesileri de ders verdiğini belirtmiştir (bkz. Üçüncü Bölüm, "Manevi tatmin").

Akademide esnek çalışma saatlerinin olduğu doğrudur, ama burada "esneklik", akademisyenin zaman programını kendi istediği şekilde yapması anlamında değil, iş zamanının özel hayata da yayılması anlamında geçerlidir. Zaten akademisyenliğin doğasında olan öğrenmeye tutkuyla bağlılık ve araştırma sürecinde gece-gündüz çalışma eğilimine, katı mesai saatleri ve giderek artan ders yükü eklenmiş ve ortaya, akademisyenin kontrolünün dışında bir çalışma yoğunluğu çıkmıştır. Bununla birlikte, akademideki çalışma saatlerinin rahatlığına dair yaygın mit nedeniyle, hiçbir akademisyen kariyerinin başında bu gerçeği bilmez. Tam da bu mitin etkisiyle akademik kariyeri tercih ettiğini söyleyen bazı görüşmecilerin sözleri, buna delalettir:

> "Demek ki çok da bilmiyordum içeriğini. Çocuk vardı o aşamada. Çocukla birlikte, sanki bana çalışma saatleri açısından daha fazla esneklik sağlayabilecek, daha rahat edebileceğim bir meslek olduğunu düşündüğüm için. [...] Özel sektör sanki daha yoğun bir iş temposu gerektiriyor. [...] Oğlum da küçüktü o zaman, bebekti daha, zorlanırım düşüncesiyle. [...]" (Görüşmeci 5, 43, kadın, yrd. doç.)

> "[Akademik kariyeri tercih etmemin] üç nedeni var. Biri, çok masa başı bir iş yapabileceğimi düşünmüyordum. Mesela gerektiği zaman evde çalışayım, işe giriş-çıkış saatlerimi ben belirleyeyim, patron olmasın başımda şunu yap-bu-

nu yap diyen. [...] Sonra seyahat. Sonra mesela çocuk olunca, çocuğa vakit ayırabileceğimi düşündüm. Eve erken gelirim, evden çalışabilirim, uzun yaz tatili diye şeyler düşündüm. [...] Artı, iyi bir *working environment* [çalışma ortamı], doktorası olan insanlarla muhatap oluyorsun, diye düşündüm." (Görüşmeci 10, 40, kadın, doçent olmak üzere)

"Daha özgür, daha esnek olduğunu düşündüğüm için akademisyenliği seçtim. Öyle mi çıktı? Öyle çıkmadı tabii. Vakıf üniversitesinde özgür değilsiniz yani. Konferansa gidemiyorum; işte, sabah 09.00'dan biraz daha geç geldiğinizde aranıyorsunuz." (Görüşmeci 17, 35, kadın, yrd. doç.)

Başka bir katılımcımız da, yurtdışında bir dil kursuna katılmak için, 14 gün olan yıllık ücretli iznine ek 14 günlük bir ücretsiz izni dahi "zar zor" aldığını söylemiştir (Görüşmeci 9, 33, erkek, yrd. doç.). Bazı üniversitelerde mesai kontrolü kartlı geçiş sistemiyle yapılmakta ve bu suretle akademisyenlerin üzerinde psikolojik veya bazı hallerde geç kalanlara ihtar vermek gibi şekillerde fiili olarak baskı uygulanmaktadır. Örneğin çalıştığı üniversitenin iflas etmesi ve başka bir üniversite tarafından satın alınması sonrasında kartlı geçiş sistemine geçildiğini aktaran bir görüşmeci, bu sisteme geçilmesinin ima ettiği örtük tehdidi ifade etmektedir:

"[Mesai kontrolü] eskiden yoktu. [...] Eskiden yokken de biz her gün işe gelen, işimizi yapan insanlardık. Sorumluluğumuz vardı yani her zamanki gibi. Kart uygulaması olduktan sonra sadece kafada biraz daha baskı oluyor, içte, bir yaptırım gibi. Hani yapmazsan, gelmezsen ne olur, acaba bir şey olur mu, diye. Ama onun dışında yine her gün gidip geliyoruz." (Görüşmeci 16, 25, kadın, arş. gör.)

Aynı görüşmeci, eskiden 1 ay olan yıllık izinlerin, okulun el değiştirmesiyle birlikte 14 güne düşürüldüğünü de söyle-

miştir. Okulun el değiştirmesini takiben yeni yönetim, daha önceden var olan birtakım hakları ortadan kaldırmış ve yeni sözleşmelerle çalışma koşullarını net bir şekilde eskisinden daha kötü bir duruma getirmiştir.

Canlı entelektüel ortam

Bugün vakıf üniversitelerinin önemli kısmında ne iş ortamı ve meslektaş ilişkileri bakımından, ne de kütüphane ve altyapı bakımından entelektüel gelişime ve bilimsel araştırmaya uygun bir iklim yoktur. Görüşmecilerin neredeyse tamamının, mesai saatlerinde ve ofislerinde kesinlikle kendi araştırmalarıyla ilgili çalışma yapamadıklarını söylemeleri tesadüf değildir. Vakıf üniversiteleri gerek akademisyenlere yüklenen aşırı ders yükü, gerek öğrencilerin ofis saatlerine itina göstermeden akıllarına estiği gibi hocaların ofislerine dalmaları, gerekse de kütüphane ve veritabanlarının yetersizliği nedeniyle akademisyenin kendi araştırmaları için konsantre olup, okumasına ve yazmasına elverişli bir ortam sunmaz. Bunlara ek olarak, bazı vakıf üniversitelerinde akademik personelin ikişerli, üçerli ofisleri paylaşmaları veya ofis kapılarının içeriyi gösterir şekilde transparan olması nedeniyle de araştırmaya odaklanmak mümkün gözükmemektedir. Çoğu vakıf üniversitesi öğretim görevlisi, kendi kişisel sınırlarını zorlayarak ve iş dışı özel zamanından çalarak bu durumla baş etme yoluna gider. Okulda yalnızca "ders verdiğini ve sekreterya işlerini yaptığını" söyleyen Görüşmeci 1'in (37, kadın, doçent olmak üzere) "Araştırmalarımı kendi özel zamanımdan ayırarak yapıyorum. [...] Tercih değil, vaktim kalmıyor, kafa sağlığım kalmıyor zaten kendimi o araştırmaya verecek" sözleri bu durumu açıkça ortaya koymaktadır. Başka bir görüşmecinin "Ben burada akademik bir makale hiç yazmadım. Benim araştırma anlamında

her şeyim eve döndükten sonra ancak" sözleri de, üniversitedeki ofis ortamının araştırma yapmaya elverişsiz olduğunu ve böyle bir ortamda sıkı mesai saatlerine bağlı kalarak çalışmanın, araştırma yapmanın önünde ciddi bir engel teşkil ettiğini göstermektedir (Görüşmeci 4, 39, kadın, yrd. doç.).

Bunun yanı sıra vakıf üniversitelerinin maliyeti kısmak adına, akademik kadroyu, her bölümde yalnızca YÖK'ün bölüm açılması için şart koştuğu minimum sayı olan üç kişi ile sınırlandırması nedeniyle, aynı bölümde bile, benzer konular çalışan bir ekip oluşması çoğu kez mümkün olmamaktadır. Örneğin Görüşmeci 2 (32, erkek, arş. gör., işsiz) son çalıştığı okuldaki bölüm içi entelektüel alışverişi "konular farklı olduğu için pek ilişki yoktu" diye tanımlamıştır. Görüşmeci 6 da (33, kadın, yrd. doç.), en büyük sıkıntısının, "çalıştığı alandan çok uzak olmak" olduğunu söylemiştir:

> "Bir araştırmamda bir şey yazdıktan sonra nasıl olmuş diye gösterebileceğim ya da siz ne düşünürsünüz diye gösterebileceğim, biraz daha o eski asistan-profesör ilişkisi demeyelim de, [...] usta-çırak ilişkisi bazında bana çok yol gösterebileceğini düşündüğüm biri yok aslında..."

Başka bazı görüşmecilerimizin söyledikleri de buna paraleldir:

> "Vakıf üniversitesinde usta-çırak ilişkisi yok. Benim en büyük hayal kırıklığım bu oldu. [...] Yani bir hocam olsaydı, beni yönlendirseydi, birlikte yayınlar yapsaydık... [...] Hiçbir karşılık beklemeden onun her işini yapabilirdim ben akademik anlamda. Ama vakıfta bunu bulamıyorsunuz. Kendi başınasınız. Bu çok zor. Yani yayın yapmayı kendi kendine öğrenmek çok zor." (Görüşmeci 17, 35, kadın, yrd. doç.)

"Ben buraya başladığım andan itibaren hayal kırıklığına uğradım, öyle söyleyeyim. Akademik anlamda çok yalnız hissettiğim bir yer burası benim. Çünkü asistanlık benim gözümde şöyle bir şeydi: Bir hocaya bağlı olacaksın, bir hocayla aynı alanlarda çalışacaksın, birlikte çalışmalar yürüteceksin. Mutlaka o sana angarya işler yaptıracak, ama bu sürede yetişeceksin. Buraya ben geldiğimde henüz bölüm yeni açılmıştı. Ve biz bölümde topu topu üç kişiydik ve üçümüz de yeniydik. Ve iki tanesi de bir şekilde doktora yapmış, ama özel sektörde çalışıp gelmiş insanlardı. Akademik deneyimleri yoktu. Dolayısıyla istediğim şeyi zaten alamadım. Sonrasında da zaten bu kadronun hep minimumda tutulmaya çalışılması sebebiyle de [...] akademik anlamda yalnız hissetmeye devam ettim." (Görüşmeci 18, 31, kadın, arş. gör.)[2]

Bir diğer görüşmeci de, akademideki entelektüel ortamla ilgili zaten daha önceden de "hayal kurmamış" olduğunu, Türkiye'deki üniversite ortamının kendi akademik idealleriyle örtüşmediğini baştan kabullenmiş olduğunu söylemiştir: "*Benim kafamdaki bir akademi var*; ben onu kendi alanımda uygulamaya çalışıyorum" (Görüşmeci 9, 33, erkek, yrd. doç.). Aynı görüşmeci, şu anda başkanı olduğu bölümün tek hocasının kendisi olduğunu, diğer hepsinin "görüntüde, kâğıt üstünde ve dışarıdan gelme" olduğunu, okulda da kendi bilim dalından kimse olmadığını söylemiştir.

Ayrıca üniversitenin hiyerarşik yapısının da, akademisyenler arasında eşit düzlemde fikir teatisi yapılmasını zorlaştırdığı anlaşılmaktadır. Örneğin, en son işten çıkarıldığı üni-

2 Görüşmeci 18, çalıştığı kurumda hoca asistanlığı diye bir şey olmadığını, ama son zamanlarda "birilerini terbiye etmek amacıyla" ve "bir ceza sistemi olarak" asistanların, çalışma alanlarının uyuşup uyuşmaması gözetilmeksizin, yönetimden gelen talimatlar uyarınca herhangi bir hocaya "bağlandıklarını" aktarmıştır.

versitede araştırma görevlisi pozisyonunda bulunmuş olan bir katılımcı, akademik unvanların bir ast-üst ilişkisi gibi algılandığını ve bu nedenle, işle ilgili olmayan teorik/politik/bilimsel tartışmalarda bile, "üstüyle" (daha yüksek unvanlı bölüm hocaları, bölüm başkanları, dekanlar vs. ile) aynı fikirde olmamasının sorun yaratabildiğini söylemiştir (Görüşmeci 7, 32, kadın, arş. gör., işsiz). Aynı görüşmeci, işten ayrıldıktan sonra bile, sosyal medyada yaptığı toplumsal/siyasi içerikli bir paylaşım yüzünden, eski birim başkanının kendisine mesaj yazarak çıkıştığını belirtmiştir.

Bunlara ek olarak, çalışanların sürekli kötü çalışma koşulları, performans baskısı, mesai kontrolü ve işten çıkarılma tehdidiyle yüz yüze bırakıldığı bir ortamda zaten entelektüel anlamda ilham verici ve motive edici herhangi bir iklimin oluşması pek mümkün görünmemektedir. Nitekim Görüşmeci 16'nın da (25, kadın, arş. gör.) işaret ettiği gibi, ortamdaki genel memnuniyetsizlik ve mutsuzluk, entelektüel alışverişi ve gelişimi mümkün kılmamaktadır.

Öğrenciyle usta-çırak ilişkisi ve ders vermenin hazzı

Akademisyenliğin sarsılmaz mitlerinden biri de, öğrencilerle kurulan ilişkinin akademisyeni müthiş ölçüde beslediğine ve öğretme faaliyetinin hocaya benzersiz bir haz verdiğine yöneliktir. Öğrenciyle olan ilişki, hiç kuşku yok ki, akademisyenliğin benzersiz deneyimler sunan bir parçasıdır. Ders vermek de başlı başına duygusal ve psikolojik veçheler içeren, çok özel bir tecrübedir. Bununla birlikte günümüz üniversitelerinde, özellikle de çoğu yalnızca kontenjan doldurma saikiyle öğrenci alan ve öğrencilerin büyük kısmının da iyi-kötü bir diploma alabilmek için gittiği vakıf üniversitelerinde bu deneyimlerin ne derece doyurucu olabileceği bir

soru işaretidir. Gerek üniversiteyi bir meslek sahibi olabilmek için aşılması gereken bir basamak olarak gören öğrencilerin ilgisizliği, gerekse sürümden kazanmaya çalışan üniversitedeki yoğun öğrenci, ders ve görev sirkülasyonu nedeniyle, öğrenciyle bire bir ve kalitatif anlamda yoğun usta-çırak ilişkileri kurmak mümkün olmamaktadır. Dönem başına aşağı yukarı 100 öğrenciye ders vermek durumunda olduğunu söyleyen Görüşmeci 1 (37, kadın, doçent olmak üzere), öğrencilerin kendisini entelektüel anlamda "nadiren" beslediğini, genelde öğrenci profilinin "bitse de gitsek" tavrı içindeki öğrencilerden oluştuğunu belirtmektedir. Görüşmeci 5 de, "30 kişilik bir sınıfta taş çatlasın 2-3 öğrencinin", ilgili ve meraklı olduğunu söylemiştir (43, kadın, yrd. doç.). Gene Görüşmeci 1'in, hocalık durumunu "o dersten çık, bu derse gir" diye nitelemesi de, mevcut vakıf üniversitesi koşullarında öğretim faaliyetinin ne denli mekanik ve içeriksiz hale geldiğini göz önüne sermektedir.

Diğer bir görüşmeci de, "Daha az ders vererek, kendimize daha fazla zaman ayırarak, okuyarak, öğrencimize daha faydalı olabileceğimizi düşünüyorum" diyerek, aslında öğrenciye istediği kadar faydalı olamadığı hissini paylaşmıştır (Görüşmeci 4, kadın, 39, yrd. doç.). Görüşmeci 3 de (41, kadın, doçent olmak üzere), ders yükünün artmasına yönelik olarak, "Dersler çok kalitesizleşiyor, ben verdiğim derslerin çok azından memnunum bu dönem" demiştir. Görüşmeci 6 da (33, kadın, yrd. doç.), öğrencilerin, okudukları bölümün gerektirdiği temel eserleri dahi okumaya yanaşmadıklarını, çok okuma yaptırdığı için kendisinden şikâyet ettiklerini ve sonuçta verdiği derslerin içeriğini, mümkün olduğu kadar az referans içerecek ve yalnızca temel birkaç kavram üzerinden işlenebilecek bir seviyeye çekmek zorunda kaldığını anlatmaktadır. Öğrencilerle ilgili, "Şu ana kadar hayatlarında bir kitabı bitirebildiler mi, bilmiyorum. [...] Bir hoca,

16 haftanın sonunda hâlâ Karl Marx ve Max Weber iki ayrı insandır, karıştırmayın lütfen diye uyarı yapıyorsa, diyecek bir şey yok bence" demekte ve öğrencilerden beklentisinin "minimum" olduğunu söylemektedir. Görüşmeci 8 de (41, kadın, yrd. doç.), şakayla karışık, öğrenci profilinin, kendisine yalnızca "pedagojik ilerleme" anlamında katkıda bulunduğunu söylemiş, kendi alanında öğrenciyle verimli bir alışverişin pek mümkün olmadığını ifade etmiştir. Görüşmeci 10 da (40, kadın, doçent olmak üzere), öğrenciyle teorik bir tartışmanın "imkânsız" olduğunu ve 13 senedir çalıştığı üniversitede öğrenciyle bugüne kadar bir kez bile entelektüel bir tartışma yapamadığını söylemiştir. Aynı görüşmeci, öğrencilerin İngilizce seviyelerinin kötü olması bir yana, anadillerinde bile yeterli olmadıklarını, hatta öğrencilerin Türkçe dilbilgisi eksikliği nedeniyle bir seferinde dekanın isteğiyle bölümde acil toplantı yaptıklarını da eklemiştir.

Başka bir görüşmeci de, vakıf üniversitelerindeki öğrenci kitlesinde görülen ilgi ve bilgi yetersizliğinin, hoca-öğrenci ilişkisini hoca açısından besleyici olmaktan ziyade, tüketici hâle getirdiğini ifade etmiştir:

> "Kalitesiz öğrenciyle, hikâye anlatır gibi ders anlatmak zorundasınız, lise gibi. Kaliteli öğrenciyle metin kullanıyorsunuz, açıyorsunuz. [...] Yani oradaki düzey bizim için çok etkileyici oluyor ve verimli olan o oluyor. Bu anlamda, çok kalitesiz bir kitleye üç kere derse girmek, ya da işte 15 saati doldurmak çok kötü bir şey. Ama çok iyi bir kitleye 15 saat çok da tatmin edici olabilir, diye düşünüyorum." (Görüşmeci 9, 33, erkek, yrd. doç.)

Bunların dışında, "sözde" vakıf üniversitelerinde hoca ile öğrenci arasındaki ilişkiye dair çok daha ağır örnekler de bulmak mümkündür. Örneğin Görüşmeci 11 (29, kadın, arş. gör., işsiz) kısa süre önce çıkarıldığı üniversiteye öğ-

renci olarak "kapıdan geçen herhangi birinin girebileceğini" söylemiş ve bir öğrencinin, kendisini sınavda kopya çekerken yakalayan hocaya "Senin maaşını ben veriyorum. Sen kimsin ki, varoş?" diye bağırdığını, hocaları "çıkışta görüşürüz" diye tehdit eden öğrenciler olduğunu anlatmıştır. Elbette ki, öğrencilerin bu tavırlarını güçlendirecek şekilde kendilerini konumlandıran akademisyenlerin varlığı da bu yapıyı sürdürmeye yardımcı olmaktadır. Nitekim bir görüşmecimiz, akademisyenler arasında da sıklıkla görülen bu kabullenişi, "'Öğrenci velinimetimiz. Maaşlarını ben değil, öğrenci veriyor' diye bir patron düsturumuz var. Dekanımız da bunu sık sık söyler" diye acı bir alaycılıkla dile getirmiştir (Görüşmeci 17, 35, kadın, yrd. doç.).

Akademisyen olmak için doğanlar: "Başka bir iş asla yapamazmışım!"

"Başka bir iş asla yapamazdım" ifadesi, akademisyenlerden her daim duyulabilecek bir cümledir. Akademisyenlerin çoğu, iş koşullarına dair en ufak bir şikâyetin ardından, derhal bu veya benzeri bir cümleyle, yaptığı işi "her şeye rağmen" ne kadar çok sevdiğini belirtme ihtiyacı duyar. Akademik kariyere eğitiminin nispeten geç bir aşamasında veya başka işlerde çalıştıktan sonra daha ileriki bir yaşta karar vermiş olanlar bile, bu seçimi yaptıktan sonra, aslında kendileri için her zaman doğru olan şeyin akademik kariyer olduğunu fark ettiklerini ısrarla belirtme ihtiyacı duyarlar. Verdiği karardan bu derece emin olmak, elbette herkesin arzu ettiği bir şeydir. Ancak bu ısrarlı teyit etme çabasının arka planında, akademisyenin, yaptığı işe verdiği değeri ve onun için pek çok şeyden vazgeçebilme idealizmini taşıdığını gösterme ihtiyacı olduğu kadar, işini, neredeyse onun için doğmuş olduğuna inanacak kadar iyi yaptığına ve okuma-yazma-öğretme ko-

nusunda doğal bir yeteneği olduğuna dair garanti verme gereksiniminin de olduğu söylenebilir. Bu haliyle, "başka bir iş hayatta yapamazmışım" söylemi, kişinin kendi kendini, gerçekte hiç de tatmin edici olmayan koşullarda yapılan bu mesleği seçtiği için pişman olmadığına ikna etmeye çalıştığı izlenimini uyandırır. Örneğin Görüşmeci 3 (41, kadın, doçent olmak üzere), bir süre bankacılık sektöründe çalıştıktan sonra karşısına bir doktora fırsatı çıktığını ve bu süreçte akademisyenliğin, "kişiliğine çok uyduğunu" fark ettiğini, öğretmekten ve araştırma yapmaktan zevk aldığını söylemiş, ancak yaptığı işin "iş yükü açısından" kendisini tatmin etmediğini, "maddi açıdan da mutsuz" olduğunu belirtmiştir. Aynı görüşmeci, başka bir işi neden tercih etmediğini, "profesyonel hayattaki çekişmelerden ürkmesi" ile açıklamıştır. Ancak "aslında burada akademide de onu hissettiğim an çok korkuyorum" diyerek, akademinin de, idealize edilmiş ve bu yolu seçen insanların güya "tam da kendilerine göre bir iş" diye tanımladıkları koşulları sunmadığının sinyalini vermiştir. Yine akademisyenliğe, yurtdışında yüksek lisansını tamamladıktan sonra "bir denemek için" başladığını ve pratikte deneyerek bu işi yapabildiğini gördükten sonra akademiyi tercih ettiğini belirten bir görüşmeci de "ben kendimi hiçbir zaman gidip de *corporate* bir şirkette çalışabilecek biri olarak görmedim" demektedir (Görüşmeci 14, 34, kadın, okutman).

Bununla birlikte, akademisyenlerin çoğunda, işle özdeşleşme ve işi hayatlarının misyonu olarak görme eğilimi son derece belirgindir. Mesela görüşmecilerin bazıları, tüm emeklerine rağmen haksız yere işten çıkartılsalar bile akademisyenliğe olan bağlılıklarının sarsılmayacağını şu sözlerle ifade etmektedir:

> "*Hayatım* bu yani benim. Ben sadece mesai saatleri içinde çalışmıyorum. Bunu ben bir *yaşam biçimi* olarak düşünü-

yorum. Ben çünkü çalışmadan da önce, bu çalıştığım kurumdan da önce, zaten akademisyen olarak tanımlıyordum kendimi; illa başımda bir *title* [olması gerekmiyordu]." (Görüşmeci 6, 33, kadın, yrd. doç.)

"Benim hayatımı *define* eden [tanımlayan] bu: İş. Ki çocuğum olmasına rağmen." (Görüşmeci 10, 40, kadın, doçent olmak üzere, görüşmemizden kısa süre sonra işten çıkarıldı)

"En mutlu olduğum yerin okul olduğunu fark ettim. Kendime daha uygun bir meslek bulamadım herhalde. [...] *Hâlâ da kopamıyorum*, başka bir iş yap deseler de kopamıyorum. Hâlâ araştırma görevlisi ilanlarına bakıyorum, başvuru yapıyorum." (Görüşmeci 11, 29, kadın, arş. gör., görüşmeden kısa süre önce işten çıkarıldı)

"Öğrenciliği çok seven bir insanım. Lise döneminde de böyle oldu, ortaokulda da, üniversitede de. Ders çalışmaya çok düşkün bir insanım. [...] *Beni açsa açsa akademisyenlik açar*, diye düşündüm. Fakat lâkin ta ki ZZ'ye [ayrıldığı üniversitenin adını veriyor] başlayana kadar." (Görüşmeci 12, 25, kadın, arş. gör., görüşmeden kısa süre önce işten çıkarıldı)

"Hayatta becerebildiğim en iyi şey yazmak ve okumak. Öğrenci olmayı çok seviyorum. Akademisyenliği ben hem bir öğretmenlik, hem öğrencilik olarak gördüğüm için seçtim. [...] *Hep bu işi seçerdim*." (Görüşmeci 17, 35, kadın, yrd. doç., görüşmeden kısa süre önce istifa etti)

Görüşmeci 25 de (33, erkek, proje asistanı) akademisyenlik hissinin erken yaşlarda geliştiğini, her zaman temel derdinin "öğrenmek" olduğunu ve bu motivasyonla, iş koşullarındaki bazı sıkıntıları göz ardı edebildiğini söylemektedir:

"Benim için [çalıştığı bilim dalında] bulunma nedeni –belki biraz romantik kaçacak ama– temel bilimsel bir alanın içerisinde ne öğrenebilirim derdiydi. Hep de, hâlâ daha var. [...] Yüksek lisansa başvurum tamamen bu hedeflerle alakalıydı. Ben şuna inanıyorum: Yani akademisyenlik hissi çok erken oluşan bir his. [...] *Ben başka bir alanda olsaydım da, yine aynı yola giderdim.* Bu aslında temelde zaten akademik bilginin üretimine katılma düşüncesiyle alakalı bence. Ben akademik üretime, açıkçası neden-sonuç ilkesine dünyanın, kozmosun var oluşunda inanan bir insanım; hep de böyle, lisedeyken bile böyleydi. [...] Bu belki kişisel tatmin noktası, ben bundan haz alıyorum. [...] Ama şunu ayrı koyuyorum: Akademik dünya ayrıca eleştirilir, evet. [...] Ama onu bir kenara koyuyorum, çünkü çok kötü örneklerle de karşılaşmışlığım var. Ama burada temel noktalardan birisi, ben hep şuna inandım: Benim sosyal yaşantımı sürdüreceğim kadar bir gelirim olması yeterli. Çok büyük bir talebim olmadı bu konuda hayatta. Bunun haricinde bilgi anlamında ve donanım anlamında kendimi tatmin edebileceğim bir bilgi düzeyine, erginlik düzeyine ulaşabileceğime inandığım bir alan akademisyenlik. [...] Benim mücadelem, benim çabam kendi mikro-dünyamda bununla alakalı."

Görüşmeci 9 (33, erkek, yrd. doç.) ise bu konuda daha da ileri giderek, akademik ilginin kendisinde "doğuştan" var olduğunu söylemiştir.

Bazı akademisyenlerde bilim ve araştırma yapmak için doğmuş olduğuna inanmanın dışında, dürüst ve dobra kişiliği yüzünden istese de istemese de kendisini bir mücadelenin içinde bulmuş ve dolayısıyla kaçınılmaz olarak siyasi/toplumsal bir misyonla görevlendirilmiş olduklarına dair kısmen örtük bir benlik algısı da söz konusudur. Örneğin Görüşmeci 28 (48, erkek, prof.), neredeyse tüm akademik

kariyerini, toplumsal koşulların onu ittiği bir görev gibi kurgulamaktadır. Kendi anlatısına göre görüşmeci, kariyerinin başında içinden geldiği sosyoekonomik koşullar nedeniyle çok fazla alternatife sahip olmadığı için akademisyenliğe "yönlendirilmiştir". Karakteri itibariyle her zaman dürüst ve doğru bildiğinden şaşmayan biri olduğu için zaten her daim saldırılara karşı mücadele etmek zorunda kalmıştır. İşten çıkarılma deneyimi yaşadığında akademideki çarpık yapılanmayı fark etmiş, ama mücadeleyi bırakması hâlinde bunun, sadece karşı tarafın ekmeğine yağ süreceğini ve öğrencilerini "kendisi gibi insanlardan mahrum bırakacağını" düşünerek gene mücadeleye devam etmiştir. Her şeye rağmen "*Ben mücadele vermekten memnunum.* Başından beri de doğru bildiğimi yapmaktan hiç çekinmeyen, er ya da geç doğru bildiğini yapmaya adım atan birisi oldum" demektedir. Burada önemli olan alıntıladığımız görüşmecimizin ya da genel olarak akademisyenliği tercih eden kişilerin bu gibi özelliklere sahip olup olmadıkları sorusu değildir. Esas mesele akademisyenlerin azımsanamayacak bir kısmının meslek seçimlerini, kendilerine ve hayattaki işlevlerine dair birtakım fikirlerinin teyidi şeklinde ele almalarıdır. Özetle akademik mitler açısından enteresan olan nokta, kişinin meslek seçimiyle kendisine atfettiği kişilik özellikleri arasında güçlü bir bağ kurması ve meslek seçimini neredeyse özcü bir biçimde kaçınılmaz bir şey olarak tarif etmesidir.

Ne koşulda olursa olsun akademisyenlikten vazgeçememe ve bu iş için doğmuş olup olmama konusunda, özellikle kariyerinin erken safhalarında işten çıkarılma deneyimi yaşayan veya akademiye dair hayallerinin karşılığını bulamadığını fark eden bazı görüşmecilerin daha karamsar itiraflarda bulunmaları dikkat çekicidir. Örneğin Görüşmeci 2 (32, erkek, araştırma görevlisi, işsiz) akademik kariyeri seçtiği için pişman olup olmadığı sorusuna içtenlikle, "Hiç mem-

nun değilim. Pişmanım da. *Şu anki aklım olsa, Türkiye'de en azından, bu işi yapmak istemezdim*" diye cevap vermiş, seçtiği alanı çok sevmesine ve "hâlâ hayattaki en anlamlı şey" olarak görmesine rağmen, hem alanının piyasadan kopukluğu, hem de akademik kariyerin sağladığı yetersiz maddi koşullar dolayısıyla "asosyal ve içine kapanık" hale geldiğini söylemiştir. Yine idealize ettiği akademi resmiyle reel koşullar arasındaki uçurumu görerek depresyon yaşadığını anlatan bir görüşmecimizin sözleri de benzer bir hayal kırıklığına işaret etmektedir:

> "Benim için idealize edilmiş bir yaşamdı orası. [...] *Bayağı küstüm akademiye.* [...] Ben doğru meslekte olduğumu düşünüyorum, ama yanlış zamanda doğduğumu düşünüyorum. *Ben hakikaten bu işi yapmalıyım, ama bugünkü şartlarda değil.*" (Görüşmeci 26, 34, kadın, yrd. doç.)

Anlaşılan odur ki, pek çok akademisyen adayı, var olup olmadığı tartışmalı bir akademik Altın Çağ'ın mitlerinden hareket ederek akademisyenliği kendisine uygun görmektedir. Ancak reel koşullarla karşılaşıp bu mitler yıkıldığında, hâlâ kendini "seçilmiş" olduğuna inandırmaya ve hayali bir akademi fikrine tutunmaya devam edemeyenler, ya ideallerini feda ederek günü kurtarma yoluna gitmekte ya da varoluşsal bir kriz içine girmektedirler.

VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDEN HİÇLEŞME MANZARALARI

Güvencesizliğin veçheleri

Bir önceki bölümde bahsedilen mitlerin, bugün akademide hangi koşulları ve ne tarz ilişkileri meşrulaştırdığını ve bu anlamda neden "tehlikeli" olduklarını anlamak için, bu mitleri üreten ve yeniden üreten akademik emeğin reel sosyo-ekonomik koordinatlarının ortaya konması gerekir. Diğer bir deyişle, mesele yalnızca bu mitlerin akademik dünyadaki gerçeği yansıtmıyor olması değildir. Mesele, bunların hangi çıplak gerçeği gizlediğidir. Bu mitleri sorgulamaya yönelmemizin nedeni, elbette ki, akademik faaliyetin bireye hiçbir tatmin sunmadığı veya tüm akademisyenlerin aslında kendini kandırdığı gibi asılsız bir iddia ortaya atmak değildir. Göstermek istediğimiz şey, mesleğe dair bu tip kalıplaşmış ve otoriter söylemlerin, bugünkü reel koşullarda çoğu kez bireysel olarak akademisyene yapay bir tatmin illüzyonu sunarken, aslında kitlesel olarak akademisyenlere ve uzun vadede akademik/bilimsel üretim alanına zarar verdiğidir.

İş bulma güvencesizliği

Akademisyenlik, teorik olarak, özel kalifikasyon ve belli bir alanda yüksek uzmanlaşma gerektiren bir iştir. Buna rağmen, gerek bizim, gerekse görüşme yaptığımız kişilerin tamamının, şu anda çalıştıkları pozisyonu "şans eseri" buldukları bir iş olarak tanımlamaları hayret vericidir. Belli bir alanda, sayısız sınamadan geçerek uzmanlaşmış olan kişilerin, tüm kalifikasyonlarına rağmen sürekli olarak iş bulamayacaklarını düşünmeleri ve bu nedenle bir iş bulduklarında, bulundukları koşullardan memnun olmasalar dahi, işten ayrılmaktan korkmaları, kendilerini derhal "ikame edilebilecek" elemanlar olarak görmeleri, gerçekten de ürkütücü bir durumdur.

Görüşmeci 6'nın (33, kadın, yrd. doç.), ilk maaşı yatana dek alacağı ücretten haberdar olmamasına ve işe giriş sözleşmesini, çalışmaya başladıktan dört ay sonra imzalamasına rağmen "*iş bulduğuma şükretmiştim*" demesi, hayatın her alanına olduğu gibi, akademiye de sinen "değersizleştirme mantığı" ile ilişkili olsa gerektir. Değersizleştirme mantığı, yaşamın tüm alanlarının piyasa kurallarına tabi hâle getirildiği neoliberal süreçte, emeğin metalaşmasının ve buna bağlı olarak esnekleşme adı altında güvencesizleştirilmesinin ussal çerçevesini oluşturur (Vatansever, 2014). İktisadi rasyonalitenin her türlü toplumsal ve etik sınırlamadan kurtulduğu (Bauman, 1998: 294) ve diğer her şey gibi emeği de bir pazarlama nesnesine dönüştürdüğü bu dönemde, birey kendisini sürekli değişen koşullara adapte etme, sürekli değişen kriterlere göre yeniden sınama ve bir bütün olarak "*market-smart*"[1] hâle getirme zorunluluğu içinde bulur. Üstelik de bunu, her şeyden olduğu gibi, kendi benzerlerinden de bolca bulunduğunu bildiği bir piyasada yapmak du-

1 Market-smart, piyasa mantığını kavramış ve piyasada rekabet edebilecek özelliklerle donanmış anlamına gelmektedir.

rumundadır. Dolayısıyla, hangi niteliklere sahip olursa olsun, hiçbir şeyin benzersiz ve özel, hiç kimsenin de vazgeçilmez olmadığı gerçeğiyle tekrar tekrar yüzleşmesi ve bunu içselleştirmesi gerekir.

Görüşmeci 27'nin (34, erkek, yrd. doç.), çalıştığı üniversitenin sahibinden duyduğu "*Size okul çok, bana hoca çok*" sözünün altında yatan ve bugün artık hiç çekinmeden, utanmadan dile getirilebilen mantık, budur. Bu mantığa göre, emeğin hiçbir türü, ikame edilemez değildir – tamamen nevi şahsına münhasır bir gelişim çizgisi izlediği ve özel toplumsal koşullarda birikmiş bir bilgiye dayalı olduğu varsayılan akademik emek bile. Toplu işten çıkarmaların ardından, belli bir sayıda hocayı işten çıkarmalarına karşılık yine belli sayıda yeni hoca istihdam ettikleri argümanını bir mazeret gibi sunan vakıf üniversitesi yönetimlerinin, tam da bu mantıkla hareket ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Görüşmeci 7'nin (32, kadın, arş. gör., işsiz) "Sen atölyeden birini çıkarır gibi, bir akademisyeni çıkaramamalısın, ki atölyeden bir işçiyi işten çıkarmanın doğru olduğu anlamında da söylemiyorum. [...] Sonuçta bir akademisyenin *replacable* [ikame edilebilir] olmaması lazım" diye isyan ettiği şey, vasıflı emeği vasıfsızlaştıran değersizleştirme mantığıdır. Bununla birlikte, bu sözleri söyleyen Görüşmeci 7 bile, bu değersizleştirme çarkının dişlilerinden kurtulamamıştır; nitekim kariyer tercihlerini ve yeterliliğini sürekli sorguladığını belirtmektedir.

Akademisyenlerin, tüm vasıflarına ve bunları sürekli yeniden kanıtlamaya çalışıyor olmalarına rağmen, bir iş bulabildiklerine şükretmelerinin yarattığı içsel gerilim, bir görüşmecimizin şu sözlerinde net bir şekilde açığa çıkar:

> "Sevdiğim işi yapıyorum, severek yapıyorum. Çoğu zaman teşekkür ediyorum. [...] Ama tabii aynı zamanda *şanslı bir azınlık olduğumu düşünüyorum sevdiğim işi yaptığım için.*

[...] Ama aynı zamanda, bu işi yapabilmek [...] belli bir yan destek gerektiriyor. Yan desteklere sahip olmadan bu işi yapamam. [...] Mutlu muyum bundan dolayı? Aslında değilim; bunun çok elit bir pozisyon olduğunu biliyorum. [...] Müteşekkirlik, aynı zamanda, bu işin organizasyonunun ne kadar yanlış, ne kadar adaletsiz olduğunu da gösteriyor. [...] O yüzden bu bir mutsuzluk kaynağı." (Görüşmeci 8, 41, kadın, yrd. doç.)

Bunun yanı sıra, Türkiye özelinde, adam kayırma pratiğinin yaygın olduğu göz önünde tutularak, üniversitelerde iş bulmanın tanıdıklar vasıtasıyla gerçekleştiğine ve yeterli network olmaksızın, hangi niteliklere sahip olursa olsun bir akademisyenin iş bulamayacağına dair yerleşik (ve çok da haksız olmayan) bir kanı hâkimdir. Örneğin, şu anda devam ettirdiği bölüm başkanlığı görevinin, esas uzmanlık alanının çok dışında olduğunu kabul eden Görüşmeci 9 (33, erkek, yrd. doç.), tesadüfen o bölümde kadro bulabildiği için bu görevi kabul ettiğini belirtmiş ve şöyle demiştir:

"Genelde tanıdıkla iş buluyorsunuz Türkiye'de; bu çok açık. Bilimsel hiçbir noktaya bakılmıyor, çünkü benim CV'mle, kadroda olanlarınkini kıyaslarsanız öyle çok zaten [...] iş bulma olasılıkları düşük. Ben çalışmalarımla ön plana geldiğim için, zaten dışarıda geçirdiğim süreye de, akademinin içinde olmadığım süreye de bakarsanız, ben sürekli zaten yayın yaparak, çalışarak kendimi gösterdim. [...] O yüzden CV açısından zaten iş bulmakta zorlanmamam lazımdı. Öyle olmuyor tabii, Türkiye'nin denklemi öyle değil. [Çalıştığı bölümde] beni bir hoca referans etmiş, yani yine tanıdıkla oldu sonuçta. Çağırdılar, anlaştık, başladık."

Aynı görüşmecinin, "Bilimsel rekabetin Türkiye'de hiçbir anlamı yok. Geldiğin tüm pozisyonlara zaten, benim gör-

düğüm, dirsek temasıyla geliyorsun. Şu yaptığım yayınların hiçbir önemi yok birçok kişi için" sözleri de, Türkiye'deki üniversitelerde bilimsel/akademik üretime değer verilmemesinin, adam kayırmacılığın ve makam-mevki merakının, akademinin ruhuna ters, yapıcı olmaktan uzak, çarpık bir rekabet biçimi ortaya çıkardığını düşündürmektedir. Anlaşılan Türkiye toplumu, neredeyse diğer her konuda olduğu gibi, bilimsel/akademik alanda da "-mış gibi yapmayı" tercih etmektedir. Türkiye toplumuna hâkim olan bu göstermelikçi tavır, bir de dünya genelinde emeğin maruz kaldığı metalaşma ve güvencesizleşmeyle birleşince, ortaya akademinin tümden paralize olduğu bir durum çıkmıştır.

Akademide iş bulmanın zorluğu ve akademik sektörde her şeyin "tanıdık üzerinden" ilerlediği fikri, kariyerin ilk safhalarından itibaren tüm akademisyenlerin kafasına yerleşmekte ve böyle bir ortamda "ne iş olursa olsun" kabul edecek hâle gelmelerine neden olmaktadır. Örneğin henüz yüksek lisans aşamasındaki genç bir araştırma görevlisi, Mayıs 2013'te işe alınırken kendisine "Maaşın şu kadar. Yemek yok, yol parası yok, servis yok. Eylül-Ekim'de başlayacaksın. Kabul ediyor musun?" diye umursamaz ve kaba bir tavırla iş teklifinde bulunulduğunu, ancak asistanlığı çok istediği ve başka kadro bulamadığı için işi kabul ettiğini anlatmıştır (Görüşmeci 12, 25, kadın, arş. gör., işsiz). Hem işyerindeki sağlık koşulları hem de istihdam garantisi anlamında güvencesiz çalışmakta olan Görüşmeci 25 de (33, erkek, proje asistanı) çalışmak istediği alanda bir iş bulabilmesinin kendisine "hediye gibi" gelmiş olduğunu söylemiştir. Görüşmeci 17 de (35, kadın, yrd. doç.) "Çok iş aradım. Çıkan her ilana başvuruyordum. Ve burası oldu" sözleriyle akademide vasıflarına uygun bir iş bulabilmenin zor karşılaşılan, tesadüfî bir şey olduğunu ifade etmektedir.

Akademide hele de kadrolu iş bulmanın zorluğu, yalnızca

akademisyenin maddi yaşam koşulları açısından olumsuz ve tedirgin edici değildir. İş bulma güvencesizliği, aynı zamanda böyle bir ortamda mevcut pozisyonun korunması için, genel yapıdaki haksızlıklara ve usulsüzlüklere de boyun eğmeye ve bir zaman sonra bizzat bu çarpık yapının gerektirdiği şekilde hareket etmeye başlama riski taşımaktadır. Dolayısıyla akademisyen, maddi kaygılardan ve akademik bir kuruma ait olma ihtiyacından kaynaklı olarak bir adaptasyon mekanizması geliştirmek suretiyle, zorunlu olarak sistemik yozlaşmanın yörüngesine girer. Görüşmeci 26 da (34, kadın, yrd. doç.) aynı soruna işaret etmiştir:

> "Buradan sonra gidecek yerim yok hissi, ne olursa olsun her şeyi kabul etme noktasına getiriyor insanları. O yüzden bence zaten bu kadar kolay yozlaşıyoruz."

Yaşanan dünyanın kendi üzerine düşünme, kendiyle hesaplaşma ve özeleştiri mekanizmasını oluşturması gereken kurum ve bireylerin, böyle bir zorunluluklar zinciri içerisinde çürümeye ve karakter aşınmasına uğramaları son derece tehlikelidir. Hayatta kalabilmek için, kendi kişisel ve mesleki ortamlarından başlayarak ahlâki kaygıları ertelemek ve ötelemek zorunda kalan bireylerin, eleştirel yetilerinin giderek aşınacağı ve etik terazilerinin kaçınılmaz olarak dengesini kaybedeceği aşikârdır.

Keyfi işten çıkarmalar ve sürekli işsizlik tehlikesi

Vakıf üniversitelerinde Haziran ayları, bir nevi alacakaranlık kuşağıdır. Bunun nedeni, bu dönemde yıllık sözleşmelerin yenilenmesidir. Üniversite yönetimleri, işten çıkarmaları da bu sözleşme yenileme dönemine denk getirerek, işten çıkarmalardaki ihbar süresi kuralına uydurmayı tercih ederler. Ancak bu politika, üniversite yönetimi için ne kadar

kârlıysa, akademisyen için de bir o kadar zararlıdır, çünkü bilindiği üzere üniversitelerde, diğer sektörlerdekinin aksine, yılın herhangi bir döneminde iş bulmak olanaksızdır. Eylül ayında bir üniversitede işe başlayabilmek için, en azından Nisan-Mayıs aylarında açılan pozisyonlara başvurmak gerekmektedir. Haziran ayında işten çıkartılan bir akademisyen ise, en azından önümüzdeki sonbahar/kış dönemini kesinlikle işsiz olarak geçirecektir. Bahar dönemi için işe alımlar ise, güz dönemlerine oranla çok daha sınırlı olduğu için, bahar döneminde de iş bulunup bulunamayacağı kesin değildir. Bu durumda Haziran'da işten çıkarılan bir akademisyen, en azından bir yıla yakın bir süreyi işsiz geçirmeyi göze almak durumundadır. Bu nedenle Haziran'daki sözleşme yenileme dönemi, pek çok akademisyenin endişeyle beklediği ve kendisini "her an, her şeyin olabileceği" ihtimaline hazırladığı bir korku dönemidir.

Görüşmecilerin çoğu, bu korkuyu her dönem veya bazı dönemlerde yaşamış olduklarını ifade etmektedirler. Örneğin, Görüşmeci 4 (39, kadın, yrd. doç.), birkaç yıl önce böyle bir korkuyu yoğun bir şekilde yaşamış olduğunu ve bu dönemin kendisi için bir "mihenk taşı" olduğunu söylemiştir. O dönemde "en kötüyü hayal ettiğini" ve eşiyle konuştuktan sonra, öyle bir durumda akademik kariyerden vazgeçebileceğini düşünerek kendine güvenini topladığını ifade etmiştir: "Gerekirse evimde, çocuğumla vakit geçiririme kadar geldim." Görüşmeci 5 de (43, kadın, yrd. doç.), 15 senedir çalıştığı kurumda, 2-3 sene öncesine kadar sürekli işten çıkarılma korkusu duyduğunu, son birkaç senedir, yönetim değiştiği için nispeten rahatlamış olduğunu söylemiş, ancak bu sene, "henüz bilinmeyen nedenlerle" tekrar işten çıkarmalar yapılacağı duyumu üzerine tedirgin olduğunu belirtmiştir. Temmuz ayı başlarında konuştuğumuz bu katılımcı, "bu dönemi atlatırsak, bir sene rahatız gene" diyerek, söz-

leşme dönemindeki sancılı bekleyişi ifade etmiştir. Aynı görüşmeci, "ama dünyanın sonu da değil" diyerek işten çıkarılma korkusuyla baş etmeye çalıştığını ve "performans kriterlerine bakılacak olursa, korkusu olmadığını" söylemiştir. Performanstan başka ne gibi kriterlere bakılarak işten çıkarmalar yapılabileceğini sorduğumuzda ise, "rastgele" cevabını vermesi, vakıf üniversitelerindeki iş güvencesizliğine dair bir fikir vermektedir.

İki yıl kadar önce, araştırma görevlisi olarak çalıştığı üniversiteden "istihdam fazlası" gerekçesiyle çıkarılmış olan Görüşmeci 7'nin (32, kadın, arş. gör., işsiz), "nerede başlarsan başla, iki gün sonra aynı şeyin olabileceğini bilmek çok rahatsız edici" sözleri de bu güvencesizliği yansıtır. Bu durum karşısında, yalnızca çok uzun süredir aynı kurumda çalışanların, kıdemlerine güvendikleri için kendilerini nispeten güvende hissettikleri görülür. Görüşmeci 3 (41, kadın, doçent olmak üzere), 15 yıldır aynı kurumda çalıştığı için kendini güvende hissettiğini şu sözlerle ifade etmektedir: "Beni işten çıkarsalar, şuradan arsa falan verirler herhalde, ödeyemezler ki." Aynı şekilde Görüşmeci 6 da (33, kadın, yrd. doç.), iş güvencesi konusunda doğrudan "tazminatıma güveniyorum" cevabını vermiştir. Bununla birlikte, 7 yıldır çalıştığı bu kurumda "yönetimsel karışıklıklar" yaşandığı bir dönemde kendisine de, "seni işten çıkarmayı düşünüyoruz, kendine iş bak" diye uyarıda bulunulduğunu, ama daha sonra yönetim değişince bu badirenin atlatıldığını söylemiş ve "kesinlikle" her daim işten çıkarılma korkusu yaşadığını itiraf etmiştir: "Bu herkesin başına gelebilir."

Gerçekten de her an herkesin başına gelebilecek olan işten çıkarılma durumu, akademinin tamamen tanımı ve akıbeti belirsiz olan bazı geçici pozisyonlarında iyice tedirgin edici bir hal alır. Örneğin TÜBİTAK üzerinden proje asistanı olarak bir vakıf üniversitesinde çalışan Görüşmeci 25 (33,

erkek, proje asistanı) "Proje asistanı olduğumdan dolayı da her an işimden olma gibi bir ihtimalim var. Böyle bir gerçeklik var yani. Bir ay çalışıyorken, diğer ay kapının önüne konabilirim. Çünkü hiçbir garantisi yok orada bulunmamın" demektedir. İşten çıkarılsa "rektörün haberi bile olmayacağını", her şeyin proje direktörüne bağlı olduğunu belirten görüşmecinin, işten çıkarılması hâlinde hakkını nasıl arayacağı sorusuna verdiği cevap ise, akademide giderek artan gri alanları ve güvencesizliğin boyutlarını ortaya koymaktadır:

> "Bir projede burslu olarak çalışan bir kişiyim ben. Benim hakkımı arayabileceğim zaten işin içinde böyle bir koşul yok. Beni savunan bir koşul yok ki. *Zaten [aranacak] hak yok ortalıkta.*"

Sözleşmelerin geçiciliği, işten çıkarma kriterlerinin belirsizliği ve iş bulma garantisinin olmaması nedeniyle, uzun süredir aynı kurumda çalışmakta olan akademisyenler bile, sürekli olarak işten çıkarılma tehdidini hissettiklerini ifade etmektedirler. Örneğin Görüşmeci 10 (40, kadın, doçent olmak üzere), 13 yıldır çalıştığı üniversitede kendisini güvende hissedip hissetmediği sorusuna hiç tereddüt etmeden şu yanıtı vermiştir:

> "Hiç hissetmiyorum. Hiçbir zaman da hissetmedim aslında. Her an her şey olabilir modunda çalışıyorum ben. Yani sen mesela çok *efficient* [verimli, etkin] bir tipsindir, [...] ama sana böyle bir şekilde takarlar, gidebilirsin yani. Veya diyelim ki bir sene yayın yapmadın, oluyor bazen, yayınlar kabul edilmiyor, şu oluyor, bu oluyor. [...] Mesela [...] ben bu sene hiç üretken değildim. Bir yayınım son dakikada geri döndü falan. Ben kendimi çok acayip derecede kötü hissediyorum. Sanki böyle tembel bir insanmışım gibi bir psikoloji var üzerimde [...], ki kaç senedir orada çalışıyorum."

Aynı görüşmecinin, doçent olmak üzereyken, görüşmemizden çok kısa süre sonra, çalıştığı üniversitenin kırktan fazla akademisyeni maliyet kısmak için bir anda işten çıkarması sonucu işini kaybettiğini belirtmek gerekir. Görüldüğü gibi, hem süreğen bir performans baskısı ve oto-disiplin kıskacında bulunan, hem de bir yandan mesleğinin gerektirdiği her şeyi yaptığı halde en ufak bir güvenceye sahip olamayan akademisyenlerin kariyerleri pamuk ipliğine bağlıdır.

Yine başka bir üniversitede 10 yıldır çalışmakta olan Görüşmeci 14 (34, kadın, okutman), doktorasını Türkiye'de yapmakta olduğu için, doktora sonrasında şu anda çalıştığı üniversitede şimdikinden daha iyi bir pozisyona gelmesinin mümkün olmadığını, kıdemine rağmen her daim işten çıkarılma tehlikesiyle yüz yüze olduğunu, hatta hiçbir seviyedeki akademisyenin de daha fazla güvenceye sahip olmadığını anlatmaktadır:

> "Kıdemli olmam çok bir şey değiştirmiyor. [...] Biz sonuçta kısa dönemli sözleşmelerle çalışıyoruz ne olursa olsun. Ve sözleşmenin bir bitiş tarihi var. Dolayısıyla o bitişin yenileme kaygısı her zaman oluyor bence. [...] İşten çıkartılsam, bunun haksız olduğunu düşünsem, bunu belirtirim. [...] Çok ciddi bir haksızlık olduğunu düşünsem, davasını da açarım, üstüne giderim, yapabileceğim her yolu denerim, eğer hakikaten çok ciddi hakkımın yendiğini düşünüyorsam. Ama yani sonuçta her zaman bunun olabileceğini de biliyoruz. Olabilir tabii ki, hiçbir garantisi yok ki. Ama dediğim gibi, bizim yardımcı doçentlerde falan da çok yok, yani doçentler, yardımcı doçentler, profesörler... Çünkü dediğim gibi, onlar da hep sözleşmeli bizde. Ve çok ciddi bir *research demand* [yayın beklentisi] olduğu için... Mesela o *research demand*'inin onların üstünde yarattığı çok ciddi bir ağırlık olduğuna eminim ben. [...] Yani biz çok çok

ünlü hocaların, okulun *research demand*'ini yerine getirmediği için işten çıkarıldığını biliyoruz. [...] Yani isim vermeyeyim, çok ünlü birkaç tanesi. Ve onlar da zaten belki de 'Allah kahretsin' deyip gittiler. Öyle bir durum da olabilir."

Akademideki pozisyonların nispeten güvenli olduğu konusundaki yaygın kanı, muhtemelen, "bir okula kapağı attıktan sonra, oradan emekli olan" devlet üniversitesi profesörü imgesinden kalma bir yanılgıdır. Günümüz koşullarında, hele de bir kere olsun işsizlik tecrübesi yaşadıktan sonra, hiçbir akademisyende böyle bir güvenceden eser kalmaz. Örneğin Görüşmeci 8 de (41, kadın, yrd. doç.), daha önce çalıştığı üniversitede iş güvencesi hissetmiş olduğunu, ama artık hiçbir şekilde güvende olmadığını düşündüğünü anlatmıştır:

"[...] Çok yanlış bir şeydi, illüzyondu yani, illüzyonmuş. [...] [Güvende] olmadığımı gördüm çünkü çok farklı şekillerde. İşten çıkarılmayı yaşadım."

Aynı görüşmeci, istihdam fazlası bahanesiyle işten çıkarılmasıyla ilgili de şunları söylemektedir:

"Keyfi ve ani olduğunu düşünüyorum. Acı bir süreçti, çünkü maddi-manevi zarara uğradım o sırada. [...] Bir şekilde kılıfına uydurulmaya çalışılan bir süreç. [...] Zaten üniversitelerin hedefi hep kâr etmek ve bunu daha az hocayla yapmak. Amaç o. Kadroda fazlalık hissediyorlarsa, mümkün olan her bahaneyle –neden değil, bahane olduğunu düşünüyorum– azaltıyorlar."

Aynı görüşmecinin, bu deneyimin de etkisiyle, şu an aylardır maaşının bile ödenmediği diğer bir kurumdaki işini dahi kaybetmekten korkuyor olması çok da şaşırtıcı değildir.

Akademik kariyerin erken safhalarında bulunanlar için, iş güvencesizliği daha da şiddetli biçimler alabilmektedir. Ör-

neğin kısa süre önce neden gösterilmeksizin çalıştığı üniversiteden çıkarılmış olan bir araştırma görevlisinin anlattıkları ilginçtir. Görüşmeci 11 (29, kadın, arş. gör., işsiz) Mayıs 2013'te üniversitenin kadrosuna alınmış, ancak Ekim 2013'te sözleşmesi yapılana dek bekletilmiştir. 21 Ekim 2013'te işbaşı yapmış olan görüşmeci, Mayıs 2014'te aniden başka birkaç asistan arkadaşıyla birlikte işten çıkarılmıştır. Görüşmeci bu süreçte dikkatini çeken iki nokta üzerinde durmuştur. Bunlardan biri, kendisinden daha geç bir tarihte işe başlayan bazı araştırma görevlilerinin de işten çıkarılması, diğeri ise işten çıkarılmadan önce Şubat-Mart gibi okulun kendi çalıştığı bölüm için asistan ilanları verdiğini görmüş olmasıdır. Bu asistan ilanlarından bölüm hocalarının dahi haberinin olmadığını, asistanlara ise hiçbir şey söylenmediğini belirtmiştir. Üstüne üstlük, kendisinin ve diğer asistanların, pozisyona başvuran asistan adaylarına sınav yapmakla görevlendirildiğini, aslında kendi yerlerine geçecek olan yeni kadroya "kendi elleriyle" işlerini verdiklerini sonradan kendisi işten çıkarıldığında anladığını söylemiştir. Buradan hareketle, okulun istihdam politikasına yönelik "İşe alıp, güz dönemi boyunca çalıştırıp, yazın çıkarıp yenilerini alıyorlar. Ve onları da belki bir dahaki yaz çıkaracaklar" şeklinde bir tespitte bulunmuştur. Anlaşıldığı üzere, görüşmecimizin çalışmış olduğu "sözde" vakıf üniversitesi, akademisyenleri mevsimlik işçi gibi istihdam etmek suretiyle, kıdem tazminatı ödemekten de, yazın ders dönemi dışında maaş ödemekten de kurtulmanın yolunu bulmuştur.

Gelir güvencesizliği

Akademideki maaşların düşüklüğü, herkesçe bilinen bir gerçektir. Bir önceki bölümde, akademisyenlerin, yaptıkları işin değerine ve eğitim geçmişlerine tekabül etmeyen bu dü-

şük gelirli yaşamı, hangi söylemlerle "çekilir" hâle getirmeye çalıştıklarından bahsetmiştik. Yapılan işin parayla ölçülemeyecek bir manevi tatmin sağladığı, bu işin zaten para için yapılmadığı ve bunun topluma karşı bir sorumluluk hissiyle ilişkilendirildiğine dair mitik birtakım prensipler, bu meşrulaştırma ve normalleştirme çabalarının en yaygın olanlarından birkaçıdır. Bununla birlikte, bu tip üst idealler, gündelik hayatın döngüsü içerisinde yaşanan yoklukları her an telafi etmeye yetmemektedir. Diğer bir deyişle, akademisyen, kariyerinden ve seçtiği yaşam yolundan bir üst anlatı şeklinde bahsederken bu "yüce ideallere" referans verebilir, ama gündelik hayatta ödenmesi gereken faturalar, kiralar, okul taksitleri, ev alışverişleri, katılmak istenen sosyal aktiviteler vs. vardır. Bu noktada, yoksunlukla başa çıkabilmek için başka stratejiler devreye girer. Bunlardan en yaygın olanı, eğer akademisyenlikten kazanılan paranın dışında bir gelir söz konusu değilse, sosyal yaşamı mümkün olduğunca kısmak ve makul bir orta sınıf yaşamın asgari öğelerini dahi bir lüks, yani vazgeçilebilir şeyler olarak görmektir.

Görüşmecilerin tamamına yakını, şu anki yaşamlarını konforlu olarak tanımlayıp tanımlamadıkları veya aile desteği vs. gibi ek imkânları olmasa, konforlu yaşayıp yaşayamayacakları sorulduğunda, zaten "çok lüks" yaşamadıklarını, "pek fazla giderleri olmadığını" söylemişlerdir. Burada konfor ve lüksten anlaşılan şeyin, tek başına eve çıkmak, istediğinde dışarıda yemeğe, sinemaya veya yılda bir kere tatile gitmek gibi, vasıflı emeğin ortalama yaşam düzeyinde zaten olması gereken minimum yaşamsal altyapı ve sosyalleşme imkânları olduğunu görmek, yürek burkucudur. Örneğin Görüşmeci 4 (39, kadın, yrd. doç.), konforlu bir yaşamı olmadığını ve lüks tüketim alışkanlığının bulunmadığını "Dışarıda yemeyiz. Sinemaya hiç gitmiyoruz. Ev kredisi ve bakıcı masrafı ödüyoruz. Çocuğun aktivitelerine ödüyoruz"

şeklinde ifade etmektedir. Aynı görüşmeci, mutlak fakirlik korkusu duyduğunu ve "hep ailem var güvencesiyle yaşadığını" da eklemektedir. Ailesiyle yaşadığını belirten Görüşmeci 2'nin de (32, erkek, arş. gör., işsiz), tek başına yaşamanın "mümkün olmadığını", "çok lüks kaçacağını" söylemesi, bu yaklaşıma bir örnek teşkil eder. Aynı görüşmeci, yeni ayrıldığı kurumda birkaç yıl önce 2,5 ay kadar maaşların ödenemediğini söylemiş ve bu durumda nasıl idare ettiği sorusuna da "*Ben Allahtan çok harcaması olan, sosyal bir insan değilim.* Ailemle yaşıyorum; bir şekilde idare ettik. Ama çok sıkıntı çeken arkadaşlar oldu. Bir arkadaş işi bıraktı" diye cevap vermiştir.

Eşi de kendisi gibi akademisyen olan Görüşmeci 28 (48, erkek, prof., böl. bşk.) akademisyen maaşıyla geçinebilmelerini, mütevazı bir yaşamları olmasıyla açıklamaktadır:

> "*Biz zaten tutumlu insanlarız.* [Eşim] zaten bir işçi, ben de bir memur ailesinden geliyoruz. Onun için bizim *hiç öyle büyük paralara gereksinimimiz olmadı. Lükslerimiz falan yoktur.*"[2]

Kendisi gibi akademisyen olan kız arkadaşıyla beraber yaşayan Görüşmeci 25 de (33, erkek, proje asistanı) kendisinin geliriyle nasıl yaşayabiliyor olduklarını şöyle açıklamaktadır:

> "Yaşayabilme hâlimiz biraz bizim tüketim alışkanlıklarımıza bağlı. Tüketim alışkanlıklarımızı da [...] eve giren toplam gelire göre ayarlıyoruz. [Kız arkadaşı] birtakım koşullardan dolayı çalışamıyor, ben çalışıyorum. Proje asistanlığından kaynaklı bir gelirim var. Artı, köşede biraz birikmi-

2 Aynı görüşmeci, ilginç bir şekilde akademisyenliği seçme nedenini de geldiği sosyoekonomik arka plana ve o arka planın çok fazla alternatif içermeyen yoksunluğuna bağlamıştır: "Başka seçeneğim yoktu. [...] *Ben öyle çok süslü bir dünyadan gelmiyorum.* [...] Sen bu tarafa gitsene diye yol gösterilen biriyim. [...] Benim önümde pek bir seçenek yoktu." Burada akademisyenliğin en baştan çileci ve kısıtlı bir yaşamla ilişkilendirildiğini düşünebiliriz.

şimiz varsa diyelim, onlarla birleştirerek [...] normal hayatımızı sürdürmeye çalışıyoruz. Sosyal yaşantımızı sürdürmeye çalışıyoruz olabildiğince. [...] Fakat tabii *ayağını yorganına göre uzatmak durumuna fazlasıyla adapte olmuş durumdayız* ve bu *biraz zorluyor* dürüst konuşmak gerekirse."

Sözünü ettiği zorlanmanın boyutu, Görüşmeci 25'in "dişini sıkarak" yaşadığını ve akademinin içerisinde her zaman mutlak fakirliğe düşme ihtimali olduğunu söylemesinden anlaşılabilir. Gelirinin düşüklüğünün yanı sıra Görüşmeci 25, bulunduğu pozisyonun muğlaklığından ve esasen işvereni olan TÜBİTAK ile çalışmasını yürüttüğü üniversite arasındaki koordinasyon eksikliğinden kaynaklı birtakım sıkıntılar da yaşamaktadır. Görüşmeci TÜBİTAK tarafından belirlenen sabit bir proje asistanı maaşıyla istihdam edilmiştir ve işe başladığı andan proje bitene kadar enflasyon zammı dahi eklenmeyecek olan bu maaş her ay TÜBİTAK'ın projeye tahsis ettiği para kapsamında, projenin yürütüldüğü okulun hesabına yatırılmaktadır. Ancak üniversite muhtelif bahanelerle bazen maaşın görüşmeciye aktarımını 15-20 gün geciktirmektedir. Zaten tatmin edici olmayan, yıllar içerisinde enflasyona bağlı artış dahi göstermeyen düşük bir maaşın bir de geç ödenmesi hâlinde, o ücrete bağlı yaşayan kişinin düşeceği sıkıntılar az-çok tahmin edilebilir.

Vakıf üniversitelerinin bir kısmında maaşların ödenmesiyle ilgili sıkıntılar ve gecikmeler olduğu yaygın olarak bilindiği için, pek çok akademisyenin, maaşının düzenli ödenmesine dahi sevindiğini ve bunu çalıştığı üniversitenin hanesine bir artı puan olarak yazdığını görüyoruz. Maaşlarının düzenli olarak ödendiğini söyleyen bazı görüşmecilerin, "yok, bizim okulun Allahı var, ödüyorlar", "o konuda haklarını yiyemem" gibi, sanki maaşlarının ödenmesi bir lütufmuşçasına minnet ifadeleri kullanmaları dikkat çekicidir.

Örneğin Görüşmeci 3 (41, kadın, doçent olmak üzere), halen çalışmakta bulunduğu kuruma 11 yıl önce asistan olarak başladığını ve ilk bir yıl "iç çekişmeler yüzünden" hiç maaş almadan çalıştığını ve bunların geriye dönük olarak da ödenmediğini söylemiştir. İlk bir yılın sonunda maaş ödenmeye başladığında, sevdiği işi yaptığı için "*üstüne bir de para veriyorlar*" diye mutlu olduğunu söylemesi, bir bakıma, akademik emeğin ensesine vurup, lokmasını almanın ne kadar kolay olduğunu da göstermektedir.[3]

Görüşmeci 8 de (40, kadın, yrd. doç.), şu an bölüm başkanı olarak işe alındığı bir vakıf üniversitesinde kendisine aylardır maaş ödenmediğini söylemekte ve "Şu an maaşlarım o kadar düzensiz ki, yan desteksiz yaşamam çok zor" demektedir. Ailesinin kendisine destek olduğunu belirten Görüşmeci 6 da (33, kadın, yrd. doç.), bir birikimi olmadığı için, "her zaman" mutlak fakirlik durumuna düşebileceği korkusu taşıdığını belirtmektedir.

İşsizlik ve sabit pozisyon bulamama riskine bağlı gelir güvencesizliğinin yalnızca akademinin araştırma görevliliği ve yardımcı doçentlik gibi seviyeleriyle sınırlı olmadığının altını çizmek gerekir. Uzun yıllar devlet üniversitelerinde çalıştıktan sonra bir "sözde" vakıf üniversitesine geçmiş, ancak 2 yıl sonra yönetimin hak ihlallerine karşı koyduğu için işine son verilmiş olan Görüşmeci 13 de (56, kadın, prof.) 3 yıl işsiz kaldığı dönemde kirasını ödeyemeyecek duruma geldiğini ve bu yüzden çeşitli yerlerde geçici dersler vermek zorunda kaldığını anlatmıştır. Görüşmeci 13, yaşadıklarından

3 Aynı görüşmecinin, ders saat ücretli olarak ders verdiği başka bir üniversitede karşılaştığı bir olayın yorumunu ise okuyucuya bırakmak istiyoruz: "Size bir şey söyleyeyim... Eminim hiç rastlamamışsınızdır. XY Üniversitesi'nde part time ders veriyorum. Dersin sonunda bir öğrenci bir zarf uzattı; bunu, dedi, bilmem kim hoca yolladı diye; zarfla ders sonunda bana paramı verdiler; öğrenci verdi. Siz böyle bir şey gördünüz mü? Çok utandım." (Görüşmeci 3, 41, kadın, doçent olmak üzere).

sonra "sözde" vakıf üniversitelerine karşı güveni sarsıldığı için, kendisine teklif getiren başka bir vakıf üniversitesine kadrolu olarak girmek istememiş, "önce ne olacağını görmek" istemiştir:

> "Ondan belki 3 yıl önce olsa kadrolu girerdim. Ama bütün bu süreçler beni ihtiyata ittiği için. [...] Çünkü 1 sene sonra verilen hiçbir sözün tutulmadığını, 5 saatlik sözleşmeyle gittiğin üniversitenin senden 15 saat iş beklediğini, bu olmadığında bunu çeşitli kıskaca alarak yaptırmaya çalıştığını, iş yükünü sürekli arttırdığını ve bunu hiç sizi önemsemeden yaptığını da gördükten sonra ve birçok sözün tutulmadığını gördükten sonra, yani *üniversitenin şirketleşmenin ötesinde kabzımallaşmaya başladığını* gördükten sonra böyle bir ihtiyata giriştim. İyi de yapmışım. İki senelik bir ders verme sürecinden sonra gerekçe gösterilmeden derslerime son verildi."

Bunun yanı sıra, akademide maaşlar en fazla yıllık TEFE/TÜFE oranına bağlı olarak cüzi enflasyon zamlarıyla (ki bu zamların da her okulda verilmediğini belirtmek gerekir)[4] veya akademik unvanın yükselmesiyle artmakta, onun dışında kişi unvanı yükselene dek giriş maaşıyla çalışmaya devam etmektedir. Bu noktada kıdemin hiçbir rol oynamıyor olma-

4 Görüşmeci 17 (35, kadın, yrd. doç.) enflasyon zammı kadar dahi zam alamadıklarını, maaşının geçtiğimiz beş yıl içerisinde sadece 400 TL arttığını söylemiştir. Bu görüşmecinin, kesinlikle bu konuda tek örnek olmadığını belirtmek gerekir. Görüşmeci 27 ise (34, erkek, yrd. doç.) 4,5 yıldır çalıştığı üniversitede sözleşmelerin her yıl yenilendiğini, ama nedense sözleşmelerde hep geçen senenin maaşının gözüktüğünü söylemektedir. Okul yönetimi, bunu sözleşmeler Mayıs'ta imzalandığı halde zamların Eylül-Ekim gibi yapılacak olmasıyla açıklamaktadır. Ancak Görüşmeci 27'nin de belirttiği gibi, bu uygulama akademisyeni kıskıvrak yakalamak ve çaresiz bırakmak için yapılan bir şeydir, çünkü sözleşmeyi imzaladıktan sonra, Eylül'de artık dönem başlamışken ve başka bir üniversitede kadro bulmak imkânsızken, zam almasalar veya verilen zamdan memnun olmasalar bile istifa edemeyeceklerdir. Görüşmeci 27, bu durumu "önce bir kucağına oturtuyor seni" diye tanımlamaktadır.

sı ve enflasyon zammından başka hiçbir ücret artışının ufukta görünmemesi de akademisyenliğin gelir konusundaki sıkıntılarından biridir. Bu anlamda akademisyenlik, akademik unvan aşamaları geçilmeksizin ücret artışının mümkün olmadığı ve kişinin yıllarca aynı maaş skalasına takılıp kaldığı bir meslektir ki, sözü edilen akademik unvanların geçilmesi için gerekli yayınların toparlanması da, vakıf üniversitelerinde akademisyenlere yüklenen ders yükü ve idari görevler dolayısıyla epey uzun sürebilmektedir. Örneğin Görüşmeci 14 (34, kadın, okutman), 10 yıldır çalışmakta olduğu üniversitede hâlâ yalnızca verdiği dersler üzerinden ücretlendirilmesini ve ders verme tecrübesinin hiç hesaba katılmamasını haksız bulmaktadır:

> "Ben şahsi olarak haksız olduğunu düşündüğüm bir şey söyleyeyim. [...] Ben, evet, işimi iyi yapıyorum. [...] Sonuçta ben bunu 10 senedir yapıyorum. Benim bir *seniority* [kıdem] maaşımın olması gerekirdi bence. Çünkü herhangi bir çalıştığın yerde otomatik olarak olurdu. Ama benim bir *seniority* maaşım yok."

Bunun yanında, eşit işe eşit ücret verilmemesi ve her geçen sene koşulların reel kazancı düşürecek ya da iş yükünü arttırmak suretiyle okulun kazancını arttıracak şekilde kötüleştirilmesi de mümkün olabilmektedir. Görüşmeci 24 (41, kadın, doç.), kısa süre önce istifa ettiği üniversitede sözleşmelerin her sene yenilendiğini ve "her sene kötüleştiğini" söylemiştir. Aynı görüşmeci, bu okulda ilk kez 3 yıl önce yaz okulu açıldığını, ama her geçen sene, öğrencilerden alınan ücret sabit kalmasına rağmen yaz okulunda hocalara verilen ücretlerin azaltıldığını anlatmıştır. Bu ücret düşüşünün nedenini sorduğunda ise, yönetim hocalara zaten yazın da maaş verilmeye devam edildiği bahanesiyle karşılık vermiştir. Görüşmeci, bu durumu, bizim de dediği-

miz gibi, akademisyenin giderek "mevsimlik işçi" konumuna itilmeye çalışılması şeklinde yorumlamıştır. Buna ek olarak, sözü edilen kurumda kendisi yardımcı doçentken üniversitenin en çok yayın yapan bir profesöründen daha yüksek maaş aldığını öğrenmiş ve şaşırmıştır. Yönetimin, ücret eşitsizliğine dair eleştirilere ise "*Alana veriyoruz; iyi pazarlık yapana, isteyene veriyoruz*" şeklinde cevap verdiğini duymuştur. Görüşmecimiz, akademideki gelir güvencesizliğine dair de "Ne evim var, ne arabam var; düzenli gelirim yok" demektedir.

Akademide doğru düzgün pazarlık yapma olanağının özellikle işe yeni başlayan genç akademisyenlere kesinlikle sunulmadığı düşünülecek olursa, ücret eşitsizliğinden en çok kimin zarar gördüğü ve para konuşmayı tabu hâline getiren akademik mitlerin de kime yaradığı anlaşılabilir. Bu noktada, ara kademe yöneticilerin de okul sahipleri lehine bu miti körükledikleri ve genç akademisyenleri baskı altına aldıkları görülmektedir. Örneğin Görüşmeci 26 (34, kadın, yrd. doç.) işe başlarken bölüm başkanına ve dekana maaşla ilgili soru sormuş, ancak kendisine bunu rektörle konuşması gerektiği söylenmiştir. Fakat nedense rektörle yapacağı görüşmeye aynı bölüm başkanı ve dekan da birlikte girmişler ve bütün görüşme boyunca adayı yalnız bırakmamışlardır. Görüşmeci 26, bunun kendisinin pazarlık gücünü kırmak ve engellemek için özellikle yapıldığını düşünmektedir. Nitekim alacağı maaşla ilgili pazarlık yapmak bir yana, maaşının ne kadar olacağını bile görüşmenin sonunda zar zor sorabilmiştir. Görüşmeci 27 de (34, erkek, yrd. doç.) dekanın özellikle kendisine verilecek ücreti düşürme yönünde inisiyatif kullandığını ifade etmiştir:

> "İlk önce dekanla, sonra da rektörle görüştüm ve benle pazarlık yaptılar. Bir skala olduğundan bahsettiler, ama onun

çok eğilip bükülen bir şey olduğu belliydi. Başka insanlara başka maaşlar öneriyorlardı. Banaysa çok daha düşük bir maaş önerdiler. Bunu yapma sebebi de, o zamanki dekanın 'bak işte, ben kalifiye elemanı ucuza çalıştırtıyorum' diye yukarıya kendini sevdirme, iyi gözükme ihtiyacıydı."

Bu durum, aynı zamanda IV. 1. g. bölümünde temsil meselesi kapsamında tartışacağımız "sözde" vakıf üniversitelerindeki ara kademe yöneticilerin işlevine dair de bir fikir vermektedir.

Vakıf Üniversitelerinde yükselmenin ve yetilerini geliştirmenin zorluğu

Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin hayatı, kurumun öğretim veya araştırma odaklı olmasına göre değişen ölçülerde, yoğun ders yükü, (varsa) idari görevler, katı mesai saatleri ve (tercihen uluslararası geçerliliği olan) yayınlar yapma zorunluluğu arasında geçer. Akademisyenin dönem içindeki gündelik iş yükü, gerek maliyeti kısmak isteyen yönetimlerin bölümlerdeki hoca sayılarını minimuma çekmesi, gerekse de idari görevlerdeki yoğunluğu hafifletebilecek veya ders ve sınav yüküyle ilgili en azından yardımcı yan işleri üstlenebilecek olan asistan kadrolarının gitgide ortadan kalkıyor olması sonucunda büyük ölçüde artmıştır. Akademisyeni, araştırma yapmaya elverişsiz ofis ortamlarında tutan (ve bu anlamda araştırma zamanından çalan) katı mesai uygulamaları da düşünülecek olursa, bu koşullar altında araştırma yapmanın zorluğu ortaya çıkar. Bu açıdan vakıf üniversitelerindeki akademik kadronun, ağırlıklı olarak yardımcı doçentlerle dolu olması; profesör sayısının, çoğunlukla kariyerlerini devlet üniversitelerinde yapıp, emekli olduktan sonra vakıf üniversi-

telerine geçen birkaç "numunelik"ten ibaret olması; buna karşın doçent sayısının ise dikkat çekecek kadar az olması şaşırtıcı değildir.

Katılımcıların hepsi, okulda bulundukları sürede kesinlikle araştırma yapamadıklarını söylemişlerdir. Bunun hem iş yoğunluğuyla, hem de okullarda çoğu kez araştırma için gerekli olan altyapının ve araştırma desteklerinin bulunmamasıyla ilgisi olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin Görüşmeci 16 (25, kadın, arş. gör.) çalıştığı üniversitenin altyapısı ve araştırma imkânları için "her şeyi çok kötü" demekte; Görüşmeci 19 da (25, erkek, arş. gör.) "Rezalet. Ben bugüne kadar tek bir şeyini kullanmadım bu üniversitenin" demektedir. Görüşmeci 3 ise (41, kadın, doçent olmak üzere), okulun veritabanlarının ve sınıfların bilgisayarlarının "çok kötü" olduğunu, yönetimin de bu durumu pek umursamadığını, okulun araştırma kaynağı konusunda destek olmadığını, yayın teşviklerinin de "çok, çok, çok sınırlı şeylere" ve "çok geç" verildiğini söylemiştir. Aynı görüşmeci, doçentliğe başvurduğunu, ama bunu okulla paylaşmak istemediğini, çünkü bu anlamda okulun kendisine hiçbir katkısı ve desteği olmadığı gibi, "hatta kösteğinin"[5] olduğunu söylemektedir. Görüşmeci 5'in (43, kadın, yrd. doç.) "Kendi özel zamanımızdan çalarak bir şeyler üretmeye çalışıyoruz" sözleri de, okulda geçirilen zamanın araştırma anlamında verimsizliğini ve bu koşullarda araştırma yapmak isteyen akademisyenin okul içi ve dışında neredeyse sınırsız mesai yapmak durumunda kaldığını göstermektedir. Bu durum, prekarizasyonun önemli bir bileşeni olan, iş ve iş dışı zaman sınırlarının bulanıklaşmasının canlı bir örneğidir.

Buna ek olarak, sıklıkla görevler arası geçişkenliğin da-

5 Görüşmecinin "köstek olmak" derken ne kastettiği, çalıştığı üniversitenin, doçentlik dosyasına koymak üzere yurtdışından ısmarlamak zorunda kaldığı, kendisine ait bir yayını bile getirtmemiş olmasından anlaşılabilir.

yatılması söz konusudur. Örneğin, bölümlerdeki hoca sayılarının asgariye indirilmesi ve ders saat ücretli hoca sayısında kısıntıya gidilmesi nedeniyle, pek çok hocanın kendi bölümü ya da ilgi alanı dışında dersler vermek durumunda kaldığı görülmektedir. Görüşmecilerimizden biri, bu duruma karşı "çok mücadele ettiğini" ve ancak bu sayede kimsenin ona araştırma alanlarıyla alakasız dersler dayatamadığını söylemiştir (Görüşmeci 1, 37, kadın, doçent olmak üzere). Görüşmeci 5 (43, kadın, yrd. doç.) ise, uzmanlık alanı dışında dersler vermek zorunda kaldığını belirtmiştir. Bunun yanı sıra, aynı görüşmecinin ifadesiyle, "1.000-1.500 öğrenciye 25 ila 27 hoca" düştüğü için, ders yükü de çok yoğundur. Alanının çok dışında konularda dersler vermek zorunda kaldığını söyleyen bir diğer görüşmeci, özellikle herkesin her konuda iyi-kötü bir şey söyleyebileceğine inanılan ve bu anlamda mesleki uzmanlaşmaya saygının minimuma indiği sosyal bilimlerdeki duruma değinmiştir:

> "Alanında ders vermemek [...] neoliberal sistemin bir parçası. Ama aynı zamanda bunun sosyal bilimciliğin bir parçası olduğunu düşünüyorum. [...] Sosyal bilimin muğlaklığı, sosyal bilimin [...] hobi olarak görülmesi [...], *ne iş olsa yapar* [düşüncesi]..." (Görüşmeci 8, 41, kadın, yrd. doç.)

Görüşmeci 8'in yukarıdaki sözlerinde ifade bulan muğlaklık ve neoliberal dönemin istihdam krizi, aynı zamanda, üniversitelerde kişisel uzmanlık alanına yönelik kadro bulmayı da güçleştirmektedir. Örneğin Görüşmeci 17 (35, kadın, yrd. doç.) uzmanlık alanında ders verme şansına sahip olup olmadığı sorusuna olumsuz yanıt vermektedir:

> "*Ne ders olursa veririz* şeklinde çalışıyoruz. Çünkü maliyet minimizasyonu var burada. Adam almak yerine var olan adamı sonuna kadar kullanıyorlar. [...] 'Ne var canım? Al

bir kitabı, bir ay oku, çalış, anlat' anlayışı var. Bunu dekan bir hocaya söyledi yani."

Görüşmeci 9 da (33, erkek, yrd. doç.), kendi alanında kadro bulamadığı için şu anda çalıştığı bölümdeki işi kabul ettiğini, ama kendi alanının bu kadar dışındaki bir alanda ders vermenin kendisini zorladığını ve derslerin kalitesini de düşürdüğünü ifade etmektedir: "Dersin düzeyi biraz da hocayı motive ediyor. Çok kötü bir ders verirseniz, o yorucu oluyor." Nitekim Görüşmeci 6 da (33, kadın, yrd. doç.), kadro olsa şu anda hemen devlet üniversitesine geçmeyi tercih edeceğini söylemektedir: "Özel üniversitede belki biraz daha fazla para alıyorsun, ama senin harcadığın enerjiyle araştırma yapamıyorsun." Bunun yanı sıra, öğrenci profilinin de, kendisini geliştirme yönünde motive edici olmadığını, öğrenciye uyabilmesi için "ders konularını azaltmak" durumunda kaldığını da belirtmektedir. Görüşmeci 27 de (34, erkek, yrd. doç.) ders konularını ilk işe başladığı seneye oranla yüzde altmış oranında düşürmek durumunda kaldığını, normalde vizede soracağı soruları artık final sınavlarında sorduğunu söylemektedir. "Sözde" vakıf üniversitelerinde elbette ki, sadece diploma satın almak amacıyla gelen öğrencilerin yanında konuyla ilgili ve umut vaat eden çocukların da bulunduğunu, ancak bu ikisi arasındaki dengeyi ders içerisinde hocanın kurmaya çalışmasının çok yorucu olduğunu belirtmektedir. Aynı görüşmeci, öğrencilerin niteliksizliğinin, hoca-öğrenci ilişkisine de entelektüel bir uçurum olarak olumsuz yansıdığını anlatmaktadır:

> "Ben derste çocukların ayağını frene bastığını ve beni çok yavaşlattıklarını düşünüyorum. [Benim alanım] popüler kültürle, günceli takip etmekle çok alakalı ve bunu takip etmeyen insanlarla aynı dili konuşamıyorum. [...] Bir de 'bilmiyor musun?' falan deyince bozuluyor. [...] Bu yaş gru-

bu o kadar çabuk rencide olup, sonra da onun üzerinden seni acıtmak istiyor ki..."

Kısacası, bu örnekte de görüldüğü gibi, "sözde" vakıf üniversitelerine taban puanıyla giren çoğu öğrencinin ilgisizliği ve üniversite eğitimine bir sertifika programı gibi yaklaşıyor oluşu, hocanın entelektüel gelişimini yavaşlatmanın yanı sıra, hocayı duygusal ve psikolojik olarak da olumsuz etkileyen genel bir duyarsızlık ve umarsızlık ortamının oluşmasına neden olmaktadır. Yaptığı işin yalnızca kendisini istihdam edenler tarafından değil, aynı zamanda bizatihi bu hizmetin alıcıları tarafından da değersiz görülmesi, akademisyeni giderek artan bir anlamsızlık hissiyle yüz yüze bırakmaktadır.

Bunun yanı sıra, pek çok katılımcı, işteki mutsuzluklarının nedeni olarak, "akademi-dışı" işlere koşulmalarını göstermiştir. Örneğin Görüşmeci 5, yaptığı işten "tamamen akademik" olamadığı için mutsuzluk duyduğunu ifade etmiş ve akademi-dışı işleri "Öğrenci işleri, tanıtımlar –çok yoğun bir şekilde tanıtım isteniyor bizden–, [...] şehir dışı da oluyor, şehir içi de oluyor. [...] Her sene minimum bir hafta İstanbul dışındayız; onun dışında da fuarlar oluyor katılmamız gereken. Bunlar tabii hazırlanma açısından ve evi ayarlama açısından bize ekstra yük" diye özetlemiş ve bu görevleri kabul etmemek gibi bir şansı olmadığını söylemiştir: "Benim bulunduğum konumda şu an sunabileceğim hastalık dışında bir mazeret yok ve bu bekleniyor. İşin bir parçası ve sözleşmede de zaten madde olarak var" (43, kadın, yrd. doç.). Görüşmeci 17'nin (35, kadın, yrd. doç.) deneyimleri ise tanıtım faaliyetlerinin gelebileceği noktayı görmek açısından çok anlamlıdır:

"Kadıköy, Kartal ve Maltepe sahillerine kurulan karavanlarda, yoldan geçen insanlara üniversiteyi tanıtıyoruz. [...]

> Karavanların fiziki şartları felaket; lavabo-tuvalet yok. Etraftaki cami ya da vesaireye gitmeniz söyleniyor. Yemeği de okuldan sandviç olarak gönderiyorlar. Ve rektör yardımcısı, makam arabasına binip oraları teftişe geliyor, kim gelmiş, kim gelmemiş diye."

Görüşmeci 17, tanıtımlara gitmedikleri takdirde kesinlikle haklarında soruşturma açılacağını, gitmeyen kişinin "yukarıyla arası iyi olmayan bir kişi" olması hâlinde ise kesinlikle işine son verileceğini söylemiştir. Birçok hocanın gerek şehir içinde, gerekse şehir dışında yapmaya zorlandığı okul tanıtımları, gerçekten de Görüşmeci 13'ün (56, kadın, prof.) dediği gibi, "aslında mütevelli heyetinin ve okul yönetiminin yapması gereken ve beceremediği ticarileşmenin bütün sorumluluğunun akademisyene yüklenmesi" anlamına gelmektedir. Aynı şeyi, bugün hocalara yüklenen pek çok akademi ve bilim dışı angarya için söylemek mümkündür.

Görüşmeci 9'un (33, erkek, yrd. doç.) tecrübeleri de, bunu desteklemektedir:

> "İş tanımımız dışına çıkan şeyler istiyorlar. Neymiş efendim; bir bölüm açacaklarmış, bilmem ne mühendisliği bölümü,[6] onun 8 yıllık Bologna ders içeriklerini yapın, diyorlar. Yani düşünebiliyor musunuz, bir yardımcı doçentin 8 yıllık program girdilerini ve çıktılarını [yaptığını], hem de kendisine ait olmayan bir derste ve bölümde? [...] Sürekli iş tanımımız dışında işlerle uğraştırıyorlar. [...] Ben bilim yapmak istiyorum, [...] onlar ceplerini doldurmak istiyorlar." (Görüşmeci 9, 33, erkek, yrd. doç.)

Bu "her işe koşulma" durumu da, elbette akademinin alt katmanlarına inildikçe artmaktadır. Araştırma görevlilerine ve proje asistanı gibi görevlerdeki akademik personele, gö-

6 Bu noktada, istenen görevin ne kadar alakasız ve yersiz olduğunu anlatabilmek için, görüşmecinin felsefe alanından geldiğini belirtmekte fayda var.

rev tanımı dışında yüklenen işlerin haddi hesabı yok gibidir. Örneğin kısa süre önce araştırma görevlisi olarak çalıştığı üniversiteden atılmış olan Görüşmeci 11 (29, kadın, arş. gör., işsiz) asistanların dönem içerisinde 2-3 hafta süreyle okulun yüksek lisans kayıtlarını aldığını, aday öğrencilere yüksek lisans fiyatlarını aktarmak ve pazarlık etmek gibi işler yapmak zorunda kaldıklarını, hatta bazı arkadaşlarının Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde pos cihazı kullanarak öğrencilerden ödeme dahi aldıklarını ve bunların kendilerinde yol açtığı kırılmayı aktarmıştır:

> "Kendimize yakıştıramıyorduk. Bir pazarlamacı gibi... Hatta artık dalga geçiyorduk, satış-pazarlamayı da öğrendik diye." (Görüşmeci 11, 29, kadın, arş. gör., işsiz)

Görüşmeci 11, okula optik okuyucu satın alınmadığı için uzaktan eğitim kapsamındaki derslerin test sonuçlarının da kendilerine okutulduğunu, yüzlerce testi okuyabilmek için asetat kâğıtlarını dikdörtgen şeklinde keserek tükenmez kalemle doğru cevapları işaretlediklerini, optiklerin üzerine koyarak bir hafta içinde yüzlerce kâğıdı okuduklarını anlatmıştır. Görüşmeci 7 de (32, kadın, arş. gör., işsiz), araştırma görevliliğini "tanımsız, belirsiz ve lanet" diye tanımlamış ve "akademiyle ilgisi olmayan ve bu işe soyunurken aklınızdan geçmeyen bin bir türlü iş üzerinize yıkılıyor" demiştir. Aynı görüşmeci, işten çıkarılmadan önce çalıştığı fakültedeki durumunu da şu sözlerle özetlemiştir:

> "İlgili-ilgisiz, dekandan ne gelirse yapıyorduk. [...] Artık sen orada akademik bir pozisyonda mısın, hademe misin, belli değildi." (Görüşmeci 7, 32, kadın, arş. gör., işsiz)

TÜBİTAK destekli bir proje kapsamında proje asistanı olarak çalışan ve yüksek lisans yapan Görüşmeci 25 de (33, erkek), aslında TÜBİTAK tarafından istihdam edildiği halde,

çalıştığı laboratuvarın bünyesinde bulunduğu üniversite tarafından sınav gözetmenliği ve tanıtım işlerine zorlandığını anlatmıştır. Görüşmeci 25 zaten laboratuvar koordinatörlüğü yaptığı için projenin deney, araştırma, uluslararası projelerle senkronizasyon sağlama gibi işlerinden, laboratuvarda temizlik yapmaya ve güvenliksiz bir şekilde yüksek voltajlı laboratuvar gereçlerinin onarımına kadar her türlü işi yapmaktadır. Ayrıca TÜBİTAK resmi olarak proje asistanlarının çalışma sürelerini ve izinlerini proje direktörünün inisiyatifine bıraktığı için, sıklıkla hafta sonları ve bazen sabaha karşı 04.00'e kadar laboratuvarda çalışması söz konusu olmaktadır. Buna ek olarak bir de aslında hiçbir sorumluluğunun bulunmadığı okuldaki tanıtım görevlerine zorlanmakta ve 2-3 hafta süren tanıtımlar süresince kendi yüksek lisans tezine ve çalıştığı projeye odaklanmasını güçleştirecek tanıtım işleriyle uğraşmaktadır ki, bu, hukuken de kendisinin görev tanımının tamamen dışındadır. Görüşmeci 25, "sözde" vakıf üniversitelerinin giderek artan bir şekilde sabit araştırma görevlisi pozisyonlarını ortadan kaldırıp, proje asistanlarına iş yıkma yoluna gittiklerini söylemektedir. Tamamen proje bazlı, yani geçici istihdam edilen ve sigortasız çalıştırılan proje asistanları, "sözde" vakıf üniversitelerinin yeni "paryaları" olacak gibi gözükmektedir. Görüşmeci 25'in de belirttiği gibi, "sözde" vakıf üniversiteleri yürütülen projeler üzerinden "prestij sağlayalım, ama bunu etik olmayan yollarla yapalım" zihniyetindedirler.

Görüldüğü üzere, iş yoğunluğundan dolayı yetilerini geliştirme zorluğu, henüz yüksek lisans veya doktora sürecindeki asistanlar özelinde daha da yıkıcı bir hal almaktadır. Asistanların çoğu, okulun tanıtım broşürlerini hazırlamaktan, web sayfası tasarımına, bağlı bulundukları bölümlerin öğrenci işlerinden, sınav çoğaltmaya kadar sayısız işe koşulduklarını ifade etmişlerdir. Henüz doktorasını bitir-

meye çalışan ve teoride yarı zamanlı çalışması gereken araştırma görevlilerinin, doktora çalışmalarını geri plana itecek derecede iş yüküne maruz bırakılmaları, birinci bölümde bahsetmiş olduğumuz hammadde-bilginin dahi oluşturulmasının, bizatihi üniversite kurumu tarafından engellendiğini göstermektedir. Görüşmeci 7'nin (32, kadın, arş. gör., işsiz), "Hem hızlıca doktoranı bitirmeni bekliyorlar, hem de bunu yapman için gereken ders, konferans ve benzeri şeylere gitmeni desteklemiyorlar" sözleri, bunu göstermektedir. Henüz yüksek lisans aşamasındaki Görüşmeci 12 de (25, kadın, arş. gör., işsiz) çalıştığı kurumdaki olanakların araştırma yapmak için yetersiz olduğunu, tebliğ sunmayacakları bilimsel konferanslara dinleyici olarak gitmelerine izin verilmediğini, tez araştırması kapsamında arşive gitmek için 1 saat izin istediğinde bile, daha evvel de birkaç kez işe 10 dakika geç kalmış olduğu hatırlatılarak kendisine "en kötü sözleşmen yenilenmez" şeklinde aba altından sopa gösterildiğini anlatmıştır. Görüşmeci 12, çalıştığı üniversitenin, kendi bilimsel gelişimi konusunda teşvik edici olmak bir yana, "caydırıcı" olduğunu belirtmiştir. Aynı görüşmeci, üstüne üstlük, kendi bölümüyle ilgili çalışacağını zannederken, Meslek Yüksek Okulu'nun işleriyle uğraşmak zorunda kaldığını da ifade etmiştir. Şu anda yardımcı doçent olan, ancak doktora aşamasındayken de gündüzleri ders verdiğini ve haftada 5 ders verme zorunluluğu olduğunu, akşamları da doktora derslerine katıldığını söyleyen Görüşmeci 5, doktora döneminde akademik kariyeri seçtiği için zaman zaman pişmanlık yaşadığını ifade etmiştir (43, kadın, yrd. doç.).

Henüz doktora tezi aşamasındaki Görüşmeci 11 de (29, kadın, arş. gör., işsiz) en son işten çıkarıldığı üniversitede normalde doktora sürecindeki asistanlara doktora derslerine gidebilmeleri için tanınan haftada bir günlük akademik

iznin, önce iki haftada bire indirildiğini, daha sonra da hepten kaldırıldığını, yeni işe başlayan asistanlara haftada bir gün bile izin verilmediğini, yönetimin "sabahları bir dakika bile geç kalsalar işten çıkarılma nedeni olacağını" söylediğini anlatmıştır. Aynı görüşmeci, 08.30-17.30 arası mesai zorunlulukları olduğunu, okula girişte hem kart bastıklarını hem de imza attıklarını, kart girişiyle imzanın karşılaştırılarak okul yönetimi tarafından kontrol edildiğini ve geç kalanların uyarı aldığını belirtmiştir. Üstüne üstlük, böyle sıkı bir mesaiyle çalışılan kurumda akademik kadroya servis ve yemek hizmetleri de verilmemektedir. Kurum yöneticileri, idari kadroya yemek verilirken akademik kadroya yemek verilmemesini, akademik kadronun aslında resmi olarak part-time istihdam edilmesiyle açıklamışlardır. Görüşmeci 11, okuldaki yardımcı doçent, doçent ve profesörlerin okul politikası uyarınca part-time sözleşmeyle istihdam edildiğini söylemiştir. Kısacası, "sözde" vakıf üniversitelerindeki dehşet verici koşulların, yalnızca araştırma görevlilerine uygulanan zulümle sınırlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Bunların yanında, vakıf üniversitelerinin birçoğunda araştırma yapmak için gereken altyapının bulunmadığını da belirtmek gerekir. Görüşmeci 17'nin (35, kadın, yrd. doç.) anlattıkları pek çok "sözde" vakıf üniversitesinde karşılaşılabilecek manzarayı özetlemektedir:

> "Veri tabanları çok zayıf. Kütüphane çok zayıf. Bilgisayarlarımız eski model; ben arkadaşınkini ödünç aldım. [...] Ve gördüğünüz gibi klimamız yok; buralar yazın cehenneme dönüyor ve yazın burada olmamız bekleniyor bizden."

Görüşmeci 24 de (41, kadın, doç.) kısa süre önce istifa ettiği üniversitede akademik/bilimsel yetilerinin nasıl köreltildiğini anlatmaktadır:

"Akademisyenlik iki sacayağı olan bir etkinlik aslında. Araştırma yapmak, yayın yapmak, bilgi üretmek ve bunu paylaşmak; bir yandan da eğitim-öğretim. Ama ben 9 yıl çalıştığım devlet üniversitesinde araştırma daha ağırlıklı olmak üzere, eğitim-öğretim biraz daha az olmak üzere [...] öyle bir dengede o etkinliği sürdürürken, son 7 yıldır sadece eğitim-öğretime yönelik, yani tek sacayağı üzerinde bu etkinliği yürüttüm. [...] Mesela ben bu 7 yıl içerisinde, ilk yıl geldim, hiç bu kadar ders vermemiştim, yetişmeye çalıştım. Ama o kadar yoğunluğun içerisinde o önceki araştırma alışkanlığım nedeniyle bir tane yayın çıkardım, indeksli yayın yaptım. Ona rağmen şikâyetçiydim 'ben burada araştırma yapamıyorum' [diye] [...], ki o yayın da daha önceden toplamış olduğum bir verinin yayınıydı yani, yeni bir veri toplayamadığım halde. Sonraki sene yine şikâyetçiydim, ama şikâyetim azaldı. Çünkü yavaş yavaş alışıyorsun ortama. Sadece ders isteniyor, sadece derslere yetişebiliyorsun. Sürekli yayın yapabilmek için, sürekli araştırma yapabilmek lazım. Veri toplama sürecine birazcık ara verdiğinde yayın direkt aksıyor. Sonra bir tane oda istedim, sırf havaya girmek için yani. Orası benim ofisimin dışında bir laboratuvar ortamı [olacak]; gönüllü öğrenciler orada belki test uygulayacak, havayı koklayacak, atmosferi oluşturacak, derslerimin dışındaki zamanı orada geçireceğim... Tabii bu verilmedi. Mantık da şu: Vakıf üniversiteleri almadan vermezler. Önce bir TÜBİTAK'a rapor ver, proje ver, kabul edilsin, ondan sonra verilir."

Aynı görüşmeci, okuldaki kütüphanenin "çok zayıf" olduğunu, öğrencilerin de bundan şikâyet ettiklerini, ancak kütüphane yöneticilerinin öğrencilere "Biz kitap bağışı alan bir kütüphaneyiz. Dolayısıyla kitap satın alamıyoruz; bütçemiz elvermiyor" dediğini söylemiştir. Söz konusu oku-

lun araştırma ve eğitime yatırım yapmaktan neredeyse özellikle imtina ettiğini kanıtlayacak şekilde, akademisyenlere verilen yayın teşvikleri de yıllar içerisinde giderek azaltılmıştır. Görüşmeci, yönetim kadrosundaki vasat akademisyenlerin bilhassa nitelikli araştırmacıları barındırmak istemedikleri ve uluslararası nitelikteki akademisyenlerin "hususi olarak uzaklaştırıldığı" yönünde bir izlenime sahiptir. Hem bu nedenlerle, hem de ders yükünün fazlalığından dolayı üniversitede kesinlikle canlı bir entelektüel ortam bulunamadığı fikrindedir. Nitekim kendisi de, "akademisyenliğin sacayaklarından biri" olarak gördüğü araştırma faaliyetine yeterince odaklanamadığı için özgüvenini ve yeterliliğine olan inancını kaybetmiş ve bu koşullara dayanamayarak istifa etmiştir.

Araştırma yapmak hem akademik kariyeri seçen insanların çoğu için bu mesleğin en çok tatmin sağlayan ve ihtiyaç duydukları yönüdür, hem de gerçekçi yaşam planları çerçevesinde düşünürsek, mesleki yükselmenin de tek yoludur. Gerekli sayıda araştırma ve yayın yapamayan bir akademisyenin mesleğinden ihtiyaç duyduğu tatmini sağlayamamasının yanında, o meslekte yükselmesi de mümkün değildir. "Sözde" vakıf üniversiteleri bu anlamda akademisyenlere yükledikleri akademi ve bilim dışı görevlerle, özellikle kariyerinin erken safhalarındaki akademisyenlerin kariyer gelişimlerinin ve camiada yer edinmelerinin de önünü kesmektedir. Kendi lisans ve yüksek lisans eğitimini yapmış olduğu devlet üniversitelerinde gördüğü ve "idealize ettiği yaşama" dair hayalleri, doktora sonrasında bir "sözde" vakıf üniversitesinde işe başlamasıyla yıkılan Görüşmeci 26 (34, kadın, yrd. doç.), genç akademisyenlerin içinde bulunduğu çıkmazı çok berrak bir şekilde özetlemektedir:

"Ben araştırma yapmak istiyorum, ama hiç vaktim yok. [...] Bir gün dedim ki, ben bu kadar doktora yaptım, [...] bir şeyler için uğraştım ve [...] *yardımcı doçent olarak emekli olmak üzere bu işe girmedim ben.* Ama dört sene önce doktoradan mezun oldum, kayda değer bir yayın yaptın mı dersen, hayır. [...] En azından belli bir alanda yayınlar başladıktan sonra gerisi çorap söküğü gibi gelir. Ama asıl başlangıçtır önemli olan. O başlangıcı yapmak için doktorandan sonra bir zamana ihtiyacın vardır. Ben o zamanı bir türlü bulamadım. İlk sene [...] ders hazırlıyordum. Önümüzdeki sene artık kendi işine odaklanırsın dediğim sene, bir sürü idari iş bindi. Dolayısıyla ben bir türlü o ivmeyi alıp da bu işin içine giremez halde buldum kendimi."

"Sözde" vakıf üniversitelerinin pek çoğunun, zaten araştırma odaklı olmadığı, kuruluş amaçlarının bilimsel kaygılarla alakası olmadığı bilinmektedir. Ancak yine de, bazı örnekler, vakıf üniversitelerinin geneline hâkim olan "derme çatma bir dükkân" açıp, sürümden kazanma mantığını bilenler için dahi şaşırtıcıdır. Örneğin bir görüşmecimiz, çalıştığı üniversitenin, eski bir otopark olduğunu, okulun arka tarafının hâlâ otopark olduğunu, ofislerin kontrplaklarla bölündüğünü, kendilerinin de eksi ikinci katta çalıştıklarını söylemiştir (Görüşmeci 11, 29, kadın, arş. gör., işsiz). Aynı görüşmeci, asistanların ders çalışabilmek için sessiz bir alan bulabilmek amacıyla zaman zaman dersliklere gittiklerini, ama dersliklerin de havalandırma sisteminin yetersizliği nedeniyle çok kötü olduğunu, hatta bir seferinde bir öğrencinin sınıftaki havasızlıktan panik atak geçirdiğini, okulun genel olarak "çok sağlıksız" bir ortam olduğunu anlatmıştır. Başka bir görüşmeci de, çalıştığı okulun tapu dairesiyle aynı binayı paylaştığını söylemiştir (Görüşmeci 9, 33, erkek, yrd. doç.). Görüşmeci 9, işe girdiğinde karşılaştığı manzarayı şöyle aktarmıştır:

"XX'den[7] dönmüşüm. Mütevelli heyeti başkanıyla telefonda görüştüm. Gayet güzel, görüşmeye gidiyorum. Rektör çağırıyor beni üç hafta sonra. YÖK'ten beni sordurtmuşlar, oluyor mu, olmuyor mu diye. Ben gitmeden zaten beni işe almışlar. [...] Ben gittim, zaten adım kapıda yazıyor. Ama adımın kapıda yazdığını bile bilmiyorum, çünkü biz giriyoruz bir kata, rektör beyle görüşeceğim diye bekliyorum. Bekleyen bir sürü akademisyen var benim gibi, 7-8 tane sanırım. Herkes sıkıntılı, çok sıkıntılı bir şekilde bekliyor. *Üniversite adına hiçbir şey yok ortada.* Böyle, bir bina, masalar, birkaç tane masa, idari personel... [...] Rektör hoca da zaten acil işi çıkmış, toplantıya gitmiş. Sıkıntılı bir şekilde saatlerce bekledik. Sonra mütevelli heyeti başkanı geldi 'rektör hocanın işi çıktığı için ben sizi ağırlayacağım' diye. Çıktık, 'yukarıda odalarınız hazır' deyip duruyorlar. [...] Beklenti vermeye çalışıyorlar, işte 'işiniz oldu' falan. Orada lütuf sunmuş gibi bir beklenti yarattılar. Hani biz sanki çok makam-mevki meraklısı olsak [...] zaten alırdık bu diplomalarla herhalde. Bir yandan da sürekli diyorlar 'yukarıda masalarınız hazır, tabelanız hazır', bunu sürekli vurguluyorlar. Ama gerçekten büyük bir şok yaşıyoruz. Herkes birbirinin çok gergin bir şekilde yüzüne bakıyor, çünkü *ortada üniversiteye benzeyen hiçbir şey yok.* Bir üst kata çıkalım dedik, asansör birden beşe atlıyor. İki-üç-dörtte ne var? Tapu var! [...] Odaya girdik ertesi gün – bir yandan mesai yapıp üniversite havası kazandırmaya çalışıyorlar. Bir girdik, kocaman bir masam var [...], ama lamba yok. Priz yok. [...] Bilgisayar falan yok. Masa... Masanın kenarında adım yazıyor, yardımcı doçent falan diye. Çok tuhaf bir tablo. [...] İlk gün aşağıdan sandalye getirttiler [...]. Feci bir manzara... [...]. Sanki bir Kafka romanındayım."

7 Amerika Birleşik Devletleri'nde bir Ivy League üniversitesinin adını veriyor.

Görüşmeci 9, tüm bunlara, sırf kendisine yüksek lisans ve doktora tezi yönetmek ve referans verebilmek gibi akademik paylaşım ve gelişim olanakları sağlayacak olan yardımcı doçentlik unvanını alabilmek için "katlandığını" söylemiştir. Aynı görüşmecinin şu sözleri ise, bugün Türkiye'de özellikle vakıf üniversitelerinin büyük bir kısmında hâkim olduğunu iddia ettiğimiz "anti-entelektüalizmi" ve bilimsel/akademik üretimin önünde engel teşkil etme işlevini doğrular niteliktedir:

> "Üniversitede 40. tercihini yapmış olduğu bölümde adam bölüm başkanı oluyor. [...] Biliyorum, akademinin yüzde sekseni vasat insanlardan oluşuyor. [...] *Gitgide normal akademisyen figürünü dışlayan bir yapı var.* [...] *Şu an entelektüel figürünü akademi gitgide atıyor.* [...] *Klasik bilim adamı figürüne de hiç yer vermiyor.* Ya bürokratik devlet memuru olacaksın ya da piyasa adamı. İki figür; akademinin bugün açtığı yer bu. Burada da iki figür dışlanmış oluyor; klasik bilim adamı figürüyle entelektüel figürü. Akademinin dışladıkları bunlar oluyor. [...] Entelektüel bilim adamıysanız, kesin olarak azınlıksınız bir kere. [...] Sizin gibi bir ikinci yoktur o üniversitede; mutlaka başka bir üniversitenin bir yerinde sıkışıyordur çarklarda. Yani şöyle bir bölüm algısı yok: Geliyorsunuz bölüme, herkes sizin gibi okur-yazar; böyle bir bölüm yok artık Türkiye'de." (Görüşmeci 9, 33, erkek, yrd. doç.)

Aynı görüşmecinin, kendi bilimsel/akademik performansını değerlendirirken "YZ'ye [çalıştığı üniversitenin ismini veriyor] *rağmen*" iki tane uluslararası yayın yapabildiği için mutlu olduğunu söylemesi, bugün "sözde" vakıf üniversitelerinin, akademik üretimin önünde engel oluşturacak şekilde yapılanmış, neye hizmet ettiği belli olmayan kurumlar olduğunu da açıkça ortaya koymaktadır. Bu kurumlarda bi-

limsel herhangi bir üretim yapılıyorsa, bu, tamamen onlara *rağmen* sağlanmış bir başarı olarak görülmelidir. Akademisyene verilen maaş da, sağlanacak herhangi bir araştırma desteği de vakıf üniversitelerindeki yönetimler tarafından birer maliyet olarak değerlendirilmekte ve bu nedenle mümkün olduğu kadar kısılmaya çalışılmaktadır. Örneğin Görüşmeci 10 (40, kadın, doçent olmak üzere), önüne gelen birtakım yurtdışı araştırma olanaklarını, sırf yurtdışına gittiği süre izninden veya maaşından kesileceği ve döndüğünde işini kaybetmiş olabileceği endişesiyle reddettiğini söylemiştir. Aynı görüşmeci, vakıf üniversitelerinde akademik personele tanınan yılda bir kere yurtdışında konferansa katılma hakkını dahi "uzun süre savaşarak" ve yönetimi "ikna ede ede" elde ettiklerini belirtmiştir.

Beş yıllık bir vakıf üniversitesi deneyiminin ardından kısa süre önce istifa etmiş olan bir başka görüşmeci ise, istifa gerekçesi olarak şunları göstermektedir:

> "En az 16 saat ders yükü, kart basma, projeler, danışmanlıklar ve idari işlerin hiçbir şekilde ek iş kapsamına alınmaması. Yani dolayısıyla burada hem sekreterlik yapıyoruz, hem memurluk yapıyoruz idari işleri yapan anlamında, hem de bir kolej öğretmeni gibi olabildiğince çok derse giriyoruz. Araştırmaya zaman kalmıyor. [...] İkincisi [...] yaratıcı projelerime maddi-manevi destek alamıyorum." (Görüşmeci 17, 35, kadın, yrd. doç.)

Aynı görüşmeci, yaratıcı öğretme metotları denediğini ve bu kapsamda öğrencilerle birlikte tiyatro düzenlediğini, oynadıkları oyunun çok ilgi görerek farklı üniversitelere de çağrıldığını anlatmıştır. Ancak tiyatro kapsamında bir yılda toplam sadece beş kez okula gelmediği ve kart basmadığı için dekan yardımcısının, bölüm başkanı üzerinden kendisine üstü kapalı bir işten çıkarma tehdidi gönderdiğini ve

bunun üzerine dekanın kendisine tiyatrodan vazgeçmesini söylediğini belirtmiştir. Bu noktada bölüm başkanının "çok çalışkan bir hocadır, çok severiz kendisini, böyle yaratıcı insanlardan çok bulunmaz" diyerek kendisini savunduğunu, buna karşılık olarak dekan yardımcısının "yo, öyle insanlardan çok bulunur" cevabını verdiğini de anlatmıştır. Görüldüğü üzere, "sözde" vakıf üniversiteleri, yaratıcı eğitim olanaklarına ve araştırmalara kendileri yatırım yapmadıkları gibi, öğretim üyesi tarafından bu yönde gösterilen çabalara da ket vurmaktadır.

"Sözde" vakıf üniversitelerinin kendi olanaklarının yetersiz olmasına ve araştırmaları desteklememe yönündeki olumsuz tutumlarına ilaveten, bu kurumların şirketsel yapılarının bizatihi akademisyenlerin kendi çabalarıyla elde ettikleri araştırma olanaklarına da engel olabildiği görülmektedir. Örneğin bir akademisyenin kendi çabasıyla taslağını hazırlayıp sunduğu ve TÜBİTAK tarafından destek onayı alan projeleri de, yalnızca söz konusu araştırmacı bir okula bağlıysa desteklenmeye devam etmekte, hatta bazı örneklerde bir okula bağlı bile olsa, okulun veya okul sahibinin diğer şirketlerinin vergi borçları nedeniyle TÜBİTAK ödemesi kesilebilmektedir. Görüşmeci 13 (56, kadın, prof.), bağlı olduğu "sözde" vakıf üniversitesinin vergi borçları nedeniyle kendisine tahsis edilen TÜBİTAK araştırma desteğinin kesildiğini, çok hevesle başladığı çalışmasını kendi imkânlarıyla sürdürmeye çalıştığını, ancak bu süreçte hem çalışmasını sürdürememekten, hem de birlikte bu işe giriştiği kişileri "ortada bırakmış olma" hissinden ötürü çok yıprandığını, fiziksel olarak da rahatsızlandığını anlatmıştır:

> "Üniversite piyasada uçan kuşa borçlu olduğu için ve maliyenin kara listesinde olduğu için, TÜBİTAK parayı yatırmamaya karar verdi. [...] SGK borçları ve diğer piyasa borç-

ları. [...] Yani projeyi ben yapacağım, bununla ilgili olarak birkaç araştırmacı çalışacak, onlar bekliyor, araştırma yapacağız, malzeme alacağız, fakat TÜBİTAK üniversite dışında bir yere benim bütçemi yatırmıyor, benim bütçemi alacak üniversite de bunu alamıyor, çünkü SGK borcu var. İki taraf da ayak diredi. Sonuçta şöyle bir çözüm buldular: 'Biz sana içeriden az az malzeme verelim bari, sen bu çalışmayı yapıyor gibi ol'. Fakat çok çirkin bir şey tabii. [...] Verdikleri malzeme kırık dökük işte dosya, jelatin falan filan... Dolayısıyla biz kendi paramızla bu projeyi yapmaya çalıştık ve o hem ciddi olarak beni sinirlendirdi, çok üzdü bir yandan da, saçlarım dökülüyordu ya. Bir yandan beraber olduğum, söz verdiğim arkadaşlarla bunu yapamıyor olmak beni çok üzdü, onları ortada bırakmış olmak. Öte yandan projeyi yapamıyoruz. TÜBİTAK üniversiteyi, bütçeyi yürütemediği için 3 yıl bütün projelere başvurmaktan yasaklı ilan etti. Bu, üniversiteye değil, benim diğer meslektaşlarıma verilmiş bir ceza oldu. Bu da beni çok üzdü. Çünkü üniversitenin bana aldırdığı yok, yani bir projeye başvurmuş olup olmamama. Hiç taş atmadan, kolu yorulmadan, yüz binlerce Euroluk bir projeyi alıp, bunun yüzde 13'ünü kendisine alacak olan bir üniversite çıkıp bana *'bizim böyle işlerle işimiz yok. Sen bize her sene 11 tane öğrenci getirsen çok daha yüksek para gelecek. Sen onunla ilgilen'* dedi mesela." (Görüşmeci 13, 56, kadın, prof.)

Görüşmeci 13 bütün bunların sonunda istifaya zorlandığını ve o dönemde çok yıprandığı için sağlıklı da düşünemeyerek mücadele etmeden bunu kabul etmek durumunda kaldığını ifade etmiştir. Ayrıca istifaya zorlandığı süreçte rektörün kendisini "başına bin bir türlü iş getirmekle" tehdit ettiğini de aktarmıştır. Görüşmeci aynı dönemde, üniversitede mesai kontrolü gibi mütecaviz uygulamalara kar-

şı koymaya çalışmak, doktora sürecindeki asistanlara haftada bir gün kütüphanede çalışma izni almak için mütevelliyle mücadele etmek ve kendisine yönelik atılma tehditleriyle uğraşmak gibi bir sürü zıtlaşma da yaşamak durumunda kalmıştır. Görüşmeci 13, bunları "insanları yıldırarak kaçırma gayreti" diye tanımlamaktadır.

Burada belirtilmesi gereken çok önemli bir nokta, üniversitelerdeki altyapı eksikliğinin, yalnızca üniversite sahiplerinin üniversiteye bir "dükkân" gibi bakmalarından kaynaklanmadığını, Türkiye'deki mevcut devlet yapısı tarafından da desteklenen ve beslenen bir vizyonsuzluk ve anti-entelektüalizme delalet olduğudur. Nitekim söz edilen üniversitelerin kurulmasına ve bu eksikliklerle, bu denli kalitesiz "eğitim" vermeye devam etmelerine izin veren YÖK adında bir üst kurum vardır. Görüşmeci 20'nin (68, erkek, prof.) kendisinin de kuruluşunda yer almış olduğu bir "sözde" vakıf üniversitesinin oluşum aşamasında yaşananlara dair anlattıkları, meselenin esas kaynağına işaret etmektedir:

> "Zaten işte tek bina var, [...] çok küçük yani. Teneffüse çıkacak yer yok yani üniversitede. Zaten YÖK üyesi ilk kuruluşta geldiği zaman geldi, dedi ki kurucu rektöre, 'Sen olmasaydın, bu binaya girmezdik biz' dedi. [...] O gün YÖK üyeleri geldi. [Okulun sahibi], YÖK üyeleri falan, oturduk bir masanın başına. [Okulun sahibi] 'bize Tıp Fakültesi için kontenjan verin' diyor. Duvarlara da tıp fakültesinde laboratuvarlarda kullanılacak aletlerin resimleri [asılmış]. YÖK üyesi [okulun sahibine] dedi ki, 'ya QY Bey, sen de cebinde akrep mi var?' dedi, 'böyle resimle fakülte mi açılır?' dedi. QY de dedi ki, 'proforma faturaları var, aldık' dedi. 'E aldın da', dedi, 'aletleri nereye koyacaksın' falan dedi. Böyle konuşmalar oluyor. Hiçbir şey değişmedi; iki sene sonra kontenjan verdiler tıp fakültesine. Bu vatana ihanet değil de,

nedir? Burada tıp eğitimi yapılacak! [...] Olacak şey değil! Ben şunu söylüyorum: *Bütün her şey YÖK'ün bilgisi dâhilinde oluyor.* [...] Ne değişti de, sen oraya tıp fakültesine kontenjan veriyorsun? Böyle bir şey olamaz yani. Oluyor ama. Türkiye'de her şey oluyor."

Performans baskısı

Vakıf üniversitelerindeki akademisyenler, yukarıda bahsedilen görevleriyle ilgili düzenli olarak performans değerlendirmelerine tabi tutulurlar. Bu performans değerlendirmelerinin bölüm başkanları ile dekanlar olmak üzere üstler tarafından ve öğrenciler tarafından yapılan türleri vardır. Akademisyenliğe dair mesleki birtakım normların ve ölçütlerin gözetilmesinde prensip itibariyle bir yanlışlık yoktur. Uzun yıllar devlet üniversitelerinde de bulunmuş olan bir görüşmecimizin de vurguladığı gibi, istenen şey hocanın tamamen keyfi hareket etmesi, öğretim ve araştırma gibi kritik öneme haiz faaliyetlerin her türlü denetimden uzak tutularak kaderine terk edilmesi değildir (Görüşmeci 13, 56, kadın, prof.). Bununla birlikte, akademideki performans değerlendirmelerinin özellikle öğrenci ayağında tartışılması gereken noktalar vardır.

Öncelikle belirtilmesi gereken husus, vakıf üniversitelerinde öğrencinin, en azından üniversite yönetimlerinin gözünde, gerçekten de bir hizmetin alıcısı olan müşteri konumunda olduğudur. Dolayısıyla, öğrenci değerlendirmeleri, gerçekten eğitimin içeriğini denetlemek için değil, müşterinin memnuniyetini ölçmek amacıyla yapılır. Buradaki sıkıntı, vakıf üniversitesindeki "müşteri"nin memnuniyetinin, her zaman doğrudan eğitim kalitesine ve hocanın akademik/bilimsel donanımına bağlı olmamasıdır. Hatta vakıf üniversitesi deneyimi olan çoğu akademisyenin doğrulayabilece-

ği gibi, öğrencilerin büyük çoğunluğu entelektüel anlamda çok yüklü ve talepkâr hocaları ve çaba gerektiren dersleri pek sevmemekte, okuma gerektiren derslerden ve özellikle test usulü olmayan sınavlardan yaka silkmekte; daha ziyade "ahbap-çavuş" ilişkileri kurabildiği ve "iyi, hadi git, gözüm görmesin seni, eşek sıpası" tavrıyla sınıf geçmesine yardımcı olan umursamaz hoca profilini kesinlikle tercih etmektedir. Anonim olarak yapılan bu değerlendirmelerde öğrencilerin, kendilerini entelektüel anlamda zorlayan hocalarla veya zor buldukları için sevmedikleri derslerin hocalarıyla ilgili, hocanın derse düzenli gelmediği veya sınavları objektif değerlendirmediği gibi asılsız iddialarda dahi bulunabildiği de bilinmektedir.[8] Bununla birlikte, üniversite yönetimleri bu değerlendirmeleri baz alarak hocaların işine son verebilmektedir. Bunun yarattığı kaygıyla, pek çok hocanın, dersin içeriğini hafifletmek, bol not vermek ve öğrencilerin bir üniversite için çocukça sayılabilecek birtakım aşırıya kaçan taleplerine boyun eğmek suretiyle öğrencinin "suyuna gitmek" durumunda kaldığı görülebilir. Örneğin Görüşmeci 6 (33, kadın, yrd. doç.), bu durumun hocalar üzerindeki tahribatını, "'beni gelecek sene görmek istiyorsanız ve notlarınızın iyi olmasını istiyorsanız, değerlendirmelerinizi ona göre yapın' diyen hocalar bile var" şeklinde dile getirmiştir. Görüşmeci 10 da (40, kadın, doçent olmak üzere), çalıştığı üniversitede öğrenciler tarafından yapılan performans değerlendirmeleri doğrultusunda birçok hocanın işine son verildiğini belirtmiştir. Aynı görüşmeci, okul yönetiminin öğrenciye müşteri gibi yaklaştığını, bu nedenle hoca ile öğrenci ara-

8 Anonim değerlendirmelerdeki haksız iddialara karşı çözüm, öğrenciye hiç değerlendirme şansı vermemek değildir. Alternatif olarak, dönem bittiğinde, yani öğrencinin not kaygısı dolayısıyla hocanın kendisine "takmasından" korkmadığı bir zamanda, öğrenciler, dekan, bölüm başkanı ve hocanın beraber şeffaf bir toplantı yaparak dersi değerlendirmeleri ve bu değerlendirmenin tutanaklarının üniversite yönetimine sunulması önerilebilir.

sında herhangi bir ihtilaf olduğunda hoca haklı dahi olsa öğrencinin tarafını tuttuğunu, ayrıca hocaların da ders verdikleri öğrenci sayısına göre değerlendirildiklerini, hocaların maaşının ders verdikleri öğrenci sayısına bölünmek suretiyle maliyet hesabına tâbi tutulduklarını söylemiştir.

Bunun yanı sıra, üstlerden gelen değerlendirmelerde, yönetimle olan kişisel ilişkilerin rol oynuyor olmasının da akademisyenleri tedirgin ettiği, hatta zaman zaman yönetimlerin dümen suyuna girmeye ittiği söylenebilir. Görüşmeci 4'ün "bir dönem önce başarısız, bir dönem sonra yıldız hoca muamelesi görebiliyorsun, sadece idareye bağlı olarak" sözleri bunu kanıtlar niteliktedir (39, kadın, yrd. doç.). Görüşmeci 8 de (41, kadın, yrd. doç.), tam zamanlı olarak çalışırken, sözde mesai kontrolü olmamasına rağmen, geç kaldığı zamanlarda bölüm başkanının bunu bir "*bullying*",[9] "koz" ve "şantaj" aracı olarak kullandığını belirtmiştir. Başka bir görüşmeci ise, yeni ayrılmış olduğu üniversitede 08.30-17.30 arasında mesai zorunluluğu ve kartla giriş uygulaması bulunduğunu, 2-3 ayda bir de amirlerinden devamsızlık ve geç kalmalara dair uyarılar ve gecikmelerin maaşlarından kesileceğine dair tehditler aldıklarını anlatmıştır. (Görüşmeci 24, 41, kadın, doç.)

Görüşmeci 3 (41, kadın, doçent olmak üzere), işyerindeki performans baskısının, akademik çalışmalarını "azalttığını" söylemiştir. Bunu da, okul içi işlerin, araştırmalarının önüne geçmesiyle ve kalan kısıtlı zamanda araştırmalarını baştan savma yapmak zorunda kalmasıyla açıklamıştır: "*Deadline*ları kaçırıyorum, daha uyduruk yapıyorum, daha az vakit harcıyorum, *abstract*leri karalayıp yolluyorum falan. [...]"

Kariyerinin daha erken aşamalarındaki asistanlar içinse üstlerinin uyguladığı performans baskısı bizatihi akademik ilerlemeyi sekteye uğratan bir etken olmaktadır. Örne-

9 *Bullying*, İngilizcede dayılanma, göz korkutma anlamında kullanılmaktadır.

ğin yüksek lisans aşamasındaki Görüşmeci 12 (25, kadın, arş. gör., işsiz) en son çıkarıldığı üniversitedeki baskı nedeniyle tezine odaklanamadığını ve ilerleyemediğini, hatta tezinde zorlandığı için yetersizlik hisleriyle boğuştuğunu anlatmıştır.

Görüldüğü gibi, "sözde" vakıf üniversitelerinin büyük çoğunluğunda performanstan anlaşılan şey, akademik/bilimsel performans değil, hatta ona karşıt bir mecrada ilerleyen ve bilimsel üretimi de sekteye uğratan ağır ders yükü, tanıtım, bürokratik angaryalar ve benzeri şeylerdir. Yönetimler, maliyeti kısmak adına akademik olmayan pek çok işi de, bir hoca için fazla olacak ders yüklerini de az sayıda akademisyene yüklemekte ve gerçek anlamda bilimsel performansı olumsuz etkilemektedirler.

Mesleki dayanışmanın yok olması ve işyerinde güvensizlik

Kapitalist işletmeyle özdeşleştirilen rekabet ve bu rekabet ortamında yükselebilmek için kullanıldığı düşünülen tüm hile ve kurnazlıkların, bugün aynı piyasa endeksli mantığı takip eden akademik ortamda da gözlenebileceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Görüşmecilerimizden bazılarının sözleri, bu durumu açıkça ortaya koymaktadır:

> "Akademi falan diye düşünmek yanlış bence. Tamamen bir şirket mantığı burası. Tek farkı şu: Özel şirkette kimin şirkete ne kadar para kazandırdığı tartışılıyor; bizde o yok. Ama bir de işin içine para işi girse, ben o entrikayı hayal bile edemeyeceğim." (Görüşmeci 1, 37, kadın, doçent olmak üzere)

> "İçinde olmadan anlamanızın mümkün olmadığı bir çapraşık sosyal yapı var. [Dışarıdan birine] bu yapıdaki giz-

li denklemleri anlatamam. [...] Burada dengeli bir şekilde herkes kendi pozisyonunu korumaya çalışıyor." (Görüşmeci 9, 33, erkek, yrd. doç.)

Genel olarak mesleki dayanışmanın azlığı ve akademide sıklıkla karşılaşılabilen düşmanca iş ortamlarıyla ilgili duyumlar, akademisyenleri, bulundukları ortamdaki eksiklikleri kabullenmeye itiyor. Görüşmeci 4'ün "Buradan ayrılmak gibi bir şeyim yok, çünkü burada yarattığım dostluklarla yetebiliyorum ben... Öbür taraftan, 'daha çok kazanayım diye zorlamayayım' normalleştirmesi bendeki" sözleri buna örnek sayılabilir (39, kadın, yrd. doç.). Bu örnekte, başka bir ortamda karşılaşılabilecek olası düşmanca tutumlardan duyulan korku nedeniyle, uzun süre çalışılan kurumda yaratılan mikro-kozmosun ve nispi güvence hissinin, daha iyi koşullarda çalışmaya tercih edildiğini görüyoruz.

Bununla birlikte, bu tip nispeten güvenli bir mikro-kozmosun dahi yaratılamadığı örneklerin daha fazla olduğu söylenebilir. Örneğin Görüşmeci 2 (32, erkek, arş. gör., işsiz), en son çıkarıldığı üniversitedeki akademisyenler arası ilişkilerle ilgili "Sanki herkes birbirinin kuyusunu kazıyor gibi. Rekabet keşke akademik anlamda olsa. O bahane edilerek, farklı anlamlarda olduğunu düşünüyorum" demektedir. Gene en son araştırma görevliliği pozisyonunda bulunmuş olan bir görüşmeci, çalışmış olduğu ortamdaki durumu "Aynı bölümde olmadıkların bile seninle rekabet etmeye çalışıyor. [...] Eğlence ortamında konuşulanlar, daha sonra sana laf sokmak için kullanılıyor" diye anlatmış ve "düşman bir çalışma ortamı" diye nitelemiştir (Görüşmeci 7, 32, kadın, arş. gör., işsiz). Aynı görüşmeci, iş arkadaşları için "Ben başta güven duydum, ama karşılık alamadım" demiş ve işe ilk başladığı gün ofislere giderek kendini tanıtmasının bile meslektaşları tarafından tuhaf karşılandığını söylemiştir.

Araştırma görevlileri gibi daha alt akademik pozisyonlarda bulunan personel, iş yerindeki güvensizliğin daha tehditkâr biçimlerine de maruz kalabilmektedir. Örneğin Görüşmeci 11 (29, kadın, arş. gör., işsiz), Mayıs 2013'te işten çıkarıldığı üniversitede kendilerine görevlerinin çok dışında angaryalar ve spontane fazla mesailer yüklendiğinde tepki gösterdikleri zaman üstleri tarafından net bir şekilde mimlendiklerini aktarmıştır. Görüşmeci 11, 2-3 hafta süreyle yüksek lisansa öğrenci kayıtlarını almakla görevlendirildikten sonra, kaydolan öğrencilerin ders işlemlerini de yapmak üzere hafta sonu göreve çağrıldıklarını, ancak görev kendilerine hafta sonundan hemen önce spontane bir şekilde tebliğ edildiği için yetkili hocaya Cumartesi günü gelemeyeceğini bildirmesi üzerine hocanın, bir arkadaşına "Bu asistanlardaki hava ne böyle? Bunları bana sözleşme zamanı hatırlat" dediğini söylemiştir. Görüşmeci 11 bunun kesinlikle *mobbing* olduğunu düşündüğünü, zaten tüm asistanların zaman zaman bu tip tehdit ve sindirmelere maruz kaldıklarını, ama bunu kanıtlayamadıkları için dava açamadıklarını da belirtmiştir. Görüşmeci 12 de (25, kadın, arş. gör., işsiz) kısa süre önce ayrıldığı üniversitede, kendisinden sadece 6 ay kadar daha kıdemli olan bir asistanın kendilerine baskı yaptığını, kendisinin yapması gereken işleri, diğer araştırma görevlilerinin üzerine yıkarak kendisi yapmış gibi gösterdiğini, performans değerlendirmelerinin bile birkaç kıdemli asistan tarafından ve hocalara dahi haber vermeden yapılıp yönetime bildirildiğini anlatmıştır:

> "Beklediğimi bulamadım. Ben şöyle bir şey hayal ediyordum: Çalışmam gerektiği zaman ya da bir yere gitmem gerektiği zaman, konferans olsun, kütüphane olsun, hocamla görüşeceğim zaman olsun, problem olmayacağını düşündüm. Ben orada baskı altında olmayacağımı düşündüm.

Ben sadece hocamla muhatap olacağımı, dekanımla, dekan yardımcımla muhatap olacağımı düşündüm. Ama ben orada resmen araştırma görevlisi tarafından baskı yiyordum. [...] Benle aynı konumda, ama benden çok çok üstün; yardımcı doçentti diyebilirim, benim yardımcı doçentim gibiydi diyebilirim yani..."

Görüşmeci 12, daha kıdemli asistanlara kendilerinden daha fazla izin ve ücret verildiğini düşündüklerini de eklemiştir. Görüşmeci, bu koşullarda yaşadığı mutsuzluk ve güvensizlik durumunu "İşyerinde çok mutsuzdum. Ayaklarım iki ileri, bir geri gidiyordu. [...] Oradaki ortamda bulunan insanlardan dolayı" diye ifade etmiştir.

Söz konusu güvensizlik ortamı, kariyerin ilerleyen safhalarında farklı şekillerde tezahür edebilmektedir. Meslektaşlar arası güvenin zayıflığı, araştırma projelerinin, hatta doçentlik başvurularının saklanmasına kadar varabilmektedir. Örneğin Görüşmeci 3 (41, kadın, doçent olmak üzere), bu dönem doçentliğe başvurduğunu, ama "bunu burada çok da dillendirmediğini" belirtmiştir. Bunun da, doçentlik başvurusu bahane edilerek bazı konularda suçlanmaktan çekindiği için olduğu anlaşılmaktadır:

"Ben bugün mesela geç gelsem, onun doçentliği geldiğinden beri çalışmıyor-etmiyor olmasın istiyorum. [...] Bir de, burada çok 20 yıldır yardımcı doçent olan arkadaşlar var; böyle tuhaf bir gerginlik olsun istemiyorum. Bir de, bence doçentlik benim özel hayatım, hamile kalmak gibi bir şey. Okulla onu özdeşleştirmek istemiyorum. Okulun bana o anlamda kattığı hiçbir şey olmadı. Ben de onları böyle taltif edip, ben buradan doçentliğimi aldım demek de istemiyorum açıkçası. Mümkün olsa, çok kolay olsa, istifa edip dışarıdan bile almayı daha iyi bir şey olarak görüyorum."

Görüşmeci 6 da (33, kadın, yrd. doç.), iş ortamında gizlilik ve kulisin "kesinlikle" var olduğunu düşünmekte, iş arkadaşlarına karşı tutumunu ise şöyle özetlemektedir:

> "Politik davranıyorum. Bilgi akışına katılmak zorunda kalıyorsun, o akıştan yararlanmak için. Güven konusunda... Hayır, güven duymuyorum aslında. Şöyle bir şey var: Ben çok uzun zamandır çalıştığım için beni bilen biliyor aslında. Benim nasıl biri olduğumu herkes biliyor. O yüzden biri benim hakkımda bir söz söylediğinde, ona verilecek herkesin bir cevabı vardır objektif olarak. [...] Yani geçmiş bir performansım, [...] geçmiş bir repütasyonum var aslında olumlu anlamda."

Bu ifadeler elbette ki, karşılıklı bir güven ve dayanışma duygusundan ziyade, herkesin birbirinin kurdu olduğu bir ortamda geliştirilmek zorunda kalınan kendini savunma mekanizmalarını yansıtmaktadır.

Bunun yanı sıra, üniversitelerde, çalışanların adalet duygusunu yaralayan eşitsizlikler olması da, ortamdaki genel güven algısını etkilemektedir. Görüşmecilerin hepsi, akademide eşit işe eşit ücret verilmediği fikrinde olduklarını belirtmektedirler. Mesela Görüşmeci 3 (41, kadın, doçent olmak üzere), "Aynı seviyedeki insanların neye göre farklı maaş aldıkları hep bir soru işareti kafamda; [...] beni en çok rahatsız eden o" diyerek, ortamdaki eşitsizlikten duyduğu rahatsızlığı dile getirmiştir. Görüşmeci 1 de (37, kadın, doçent olmak üzere), "Para kazandıran bölümlerin eli daha güçlü" diyerek, karar alım mekanizmalarında bile, bölümler arası eşitsizlik olduğunu ifade etmiştir. Görüşmeci 6 ise (33, kadın, yrd. doç.), performans değerlendirmelerinde "sübjektif" ve "kişi bazlı düzenlemeler" yapıldığı hissine sahiptir. Sözü edilen "kişi bazlı" düzenlemelerde, "para kazandıran" bir bölümde olmanın da ötesinde, kişisel ilişkilerin devreye girdiği de gö-

rülmektedir. Örneğin bir görüşmecimiz, çalıştığı üniversitedeki yardımcı doçentlerden birinin, sırf okulun kurucu kadrosundakilerle ahbaplığı dolayısıyla diğer yardımcı doçentlerin iki katı maaş aldığını öğrendiklerini söylemiştir (Görüşmeci 9, 33, erkek, yrd. doç.). Bu kişinin, bilimsel/akademik olarak diğerlerine hiçbir üstünlüğü olmamasının –görüşmecimiz bu durumu "bir uluslararası yayını bile yok!" ve "İngilizce bile bilmeyen biri" diye ifade etmiştir– diğer çalışanların adalet duygusunu incittiği anlaşılmaktadır. Görüşmeci 17 de (35, kadın, yrd. doç.) benzer bir deneyimini paylaşmıştır:

> "Fakültemizde benden daha yaşça küçük, kıdemce küçük, asistan olan bir arkadaş doktorasını bitirir bitirmez yardımcı doçent oldu ve aynı gün dekan yardımcısı yapıldı. Kendisi patronun yeğeni. Dolayısıyla müthiş bir ezdirme, sindirme politikası var burada; kimse korkudan ağzını açamıyor. Koskoca profesörler, dekan dâhil hepsi, dekan yardımcısı ne diyorsa onu yapıyor. Bu durum da çok rahatsız edici benim için."

Gene tüm katılımcılar, maaşların kesinlikle konuşulmadığını, herkesin bu konuda ketum davrandığını, maaş sormanın tuhaf ve rahatsız edici bir şey gibi algılandığını da eklemektedirler. Buna ek olarak, bazı kurumlarda maaş konuşmanın sözleşmeyle yasaklandığına da rastlanmaktadır. Görüşmeci 5 (43, kadın, yrd. doç.), çalıştığı kurumda çalışanların maaş konuşmasının, sözleşmedeki bir maddeyle yasaklanmış olduğunu belirtmiştir. Görüşmeci 17 de (35, kadın, yrd. doç.) aynı şekilde sözleşmede böyle bir madde olduğunu,[10] maaş konuştukları zaman da "bu bir işten atıl-

10 Bu arada, diğer pek çok örnekte rastladığımız gibi, Görüşmeci 17 de çalıştığı kurumun, çalışanlara sözleşmeleri vermediğini ve talep edildiğinde de personelin ayak dirediğini aktarmıştır. Ayrıca üç yıllık sözleşmeleri olmasına rağmen, henüz üç yıl dolmadan kendilerine geçen sene tekrar bir senelik yeni bir sözleşme imzalatıldığını da söylemiştir.

ma sebebidir" diye tehdit edildiklerini söylemektedir. İstisnasız tüm katılımcılar, işe girerken, sözleşmeyi imzalayana dek koşulları bilmediklerini ve kesinlikle maaşla ilgili pazarlık edemediklerini, ancak daha sonra aslında bunun yapılması gereken bir şey olduğunu fark ettiklerini ve maaşlar arasında ciddi farklılıklar bulunduğunu öğrendiklerini söylemiştir.

İş ortamındaki haksızlıklara karşı tavır alınıp alınmaması da gene çalışanlar arasındaki güven ilişkisini etkilemektedir. Pek çok örnekte, akademisyenlerin iş arkadaşlarına veya genel olarak kendi meslek gruplarına karşı güven derecelerini belirleyen şey, haksızlık anlarında etraflarındaki diğer akademisyenlerin tavrı olmuştur. Bu anlamda işyerinde karşılaşılan haksızlıklar, meslek içi dayanışmaya dair inancı veya inançsızlığı belirleyen kritik kırılma anları anlamına gelebilmektedir. Mesela Görüşmeci 18 (31, kadın, arş. gör.) çalıştığı üniversitedeki haksız bulduğu bir uygulamaya karşı, özellikle yaşça, kıdemce ve unvanca daha yüksek konumda bulunan akademisyenlerin pasifliğini gördüğü noktada meslek grubuna olan inancını yitirdiğini ifade etmektedir:

> "Kart [uygulaması] getirildiğinde, biz burada örgütlenmeye çalıştık, karşı duralım diye. *En çekingen duranlar profesörlerdi. En önde olan araştırma görevlileri, yardımcı doçentlerdi.* Yani *bir profesör o kartı basarken incinmiyor demek ki* hissine kapılıyorum. Ben onu gördüğüm zaman kötü oluyorum, bir profesöre kart basmayı yakıştıramıyorum açıkçası. [...] Dolayısıyla böyle bir basiretsizlik var genel olarak. O yüzden kime güven duyabilirsiniz ki?"

Benzer bir şekilde Görüşmeci 28 de (48, erkek, prof.) daha önce işten çıkartıldığı bir "sözde" vakıf üniversitesinde, normalde kendisini sol görüşlü olarak tanımlayan meslektaşlarının kendisine destek vermek bir yana, duygudaşlık

bile yapmadıklarını gördüğü zaman akademideki ilişkilerin kirliliğine ve prensiplerin harcanabilirliğine şaşırarak, akademiyi seçmekten pişmanlık duyduğunu ifade etmektedir.

Görüşmeci 27 ise (34, erkek, yrd. doç.), samimi bir şekilde, kendisinde de gördüğü tepkisizlikten yola çıkarak akademisyenlerin örgütlenme imkânını düşük gördüğünü itiraf etmektedir. Görüşmeciye göre bu tepkisizlik, yönetimlerin her seferinde biraz daha kötü koşullar dayatabilmesinin de önünü açmaktadır:

> "Pratikte olacağını sanmıyorum. [...] Günü kurtarıyoruz gibime geliyor. [...] Ben bölüm başkanı olarak benim bölümümde çalışan öğretim üyelerinin iyiliğini düşünmek istiyorum, kaybetmek istemiyorum çoğunu falan, ama genel olarak bilmem ne fakültesinde işten çıkartılan asistan ne kadar umurumda? Daha fazla olmalı yani. Çünkü dönüp dolaşıp, orada bir sıkıntı varsa er ya da geç beni de etkileyecek aslında. Bunu biliyorum. [...] Çünkü bence [yönetimler] sınır deniyorlar. Mütevelli heyetindekiler [...] bir şey yapıyor, bakıyor tepki almıyor, biraz daha yapıyor, biraz daha yapıyor. [...] Sınır deneyerek ilerliyorlar."

İş ortamındaki güvensizliğin diğer bir veçhesi de, okul içi veya bölüm içi karar alımlarında lobi faaliyetlerinin öne çıkmasıdır. Görüşmeci 8 (41, kadın, yrd. doç.), tam zamanlı olarak çalıştığı üniversitelerde gözlemlediği kadarıyla, fakültelerde "dışlama mekanizmaları" bulunduğunu, kararların, toplantılardan önce informel ve grup içi kulislerde alındığını hissettiğini ifade etmiştir. Böyle bir ortamda meslektaşlarına güven duyup duymadığı sorusuna ise şu şekilde cevap vermiştir:

> "Duymak istiyordum. [...] Duyduğum güvenin bedelini ödediğimi düşünüyorum. [...] Ve hâlâ güveniyorum ve

hâlâ ödüyorum. [...] Ekstra yük alıp, karşılığını alamadım. Ve [bunlar] kendi akademik çalışmamı engelleyen yükler. Sanki bile bile gibi verilen yükler. [...]"

Bu noktada, birlikte geçirilen süre arttıkça güvenin de artması beklenirken, ilişkilerin daha da çetrefilli bir hal aldığını ifade eden görüşmeciler olmuştur. Örneğin Görüşmeci 3 (41, kadın, doçent olmak üzere) "Bölümde insanlar ne kadar eskiyse, o kadar bu kulis fazla oluyor. [...] İster istemez bir *mafyalaşma* oluyor" demiş ve belki de sırf bu nedenle hiçbir kurumda "beş yıldan fazla kalmamak gerektiğini" söylemiştir. Bununla birlikte, çalıştığı kurumda henüz bir yılını tamamlamamış genç bir bölüm başkanı da, akademik personel arasında "sürekli" bir gizlilik olduğu ve kulis yapıldığı algısını paylaşmıştır (Görüşmeci 9, 33, erkek, yrd. doç.).

Mafyalaşma ve tehdit, şantaj, yıldırma gibi pratiklerin egemen olduğu toksik ortam, yalnızca akademik personel arasındaki ilişkiler için geçerli değildir. Örneğin bir görüşmecimiz, çalıştığı kurumda okul ücretlerindeki artışı protesto eden öğrencilerin video kayıtlarıyla tespit edildiğini ve rektörün bu tespit edilen öğrencileri bizzat arayarak haklarında soruşturma açılması, sicillerinin kirlenmesi ve burslarının kesilmesiyle tehdit ettiğini anlatmıştır (Görüşmeci 24, 41, kadın, doç., görüşmeden kısa süre önce istifa etti). Başka bir görüşmeci de üniversite yönetiminin, çalıştığı bölümün yüksek lisans programına hem belli bir sayıda öğrenci alınmasını dayattığını, hem de programa alınması için spesifik olarak bazı öğrencilerin isimlerini verdiğini, enstitü müdürünün de "*üniversitenin âli çıkarları için bu isimlerin alınması gerekiyor*" dediğini anlatmıştır (Görüşmeci 26, 34, kadın, yrd. doç.). Bölüm, sözü edilen öğrencilerin yüksek lisansa kabul kriterlerini yerine getirmedikleri gerekçesiyle buna karşı çıkmış ve "resmi evrakta sahtecilik yapma-

dığımız müddetçe bunu yapmamız mümkün değil" demiş, ancak yönetim daha sonra asil listeye kendi istediği isimleri ekleyerek bu işi kılıfına uydurmuştur. Bu arada bu şekilde asil listeye eklemeler yapmak suretiyle, bölüme alınan yüksek lisans öğrenci sayısı da seneden seneye arttırılmaktadır. Anlaşılan odur ki, burada sözü edilen sağlıksız ve güvensiz ilişki kültürü, en başta üniversite sahiplerinin mali kaygılarını akademik kadroya kabul ettirme işlevi gören yönetimlerin, üniversite kurumuna ve bu kurumdaki ilişkilere yaklaşımından kaynaklanmaktadır.

Başka bir görüşmecimizin "şirkete dönüşen her yapının, kendi içindeki her şeyi de şirketler hâline dönüştüreceği" ve dolayısıyla "şirketleşen üniversitede akademisyenin de giderek kendi adına kâr-zarar ve maliyet hesabı yaparak hareket eden bir mikro-şirkete dönüşeceği" yönündeki tespiti çok haklı görünmektedir (Görüşmeci 13, 56, kadın, prof.). Gerçekten de bir yapının temeline içkin olan mantık, o kuruma dâhil olan herkesi ve her türlü ilişkiyi de kendi yörüngesine sokar. Dolayısıyla tamamen basit kâr mantığıyla hareket eden ve kârı maksimize etme gayesinin önünde etik engel de tanımayan bir yapı, ister istemez içerisindeki ilişkileri de bu hizaya getirecektir. Nitekim Görüşmeci 26, ilk başta bölümce karşı çıkmış oldukları kontenjan artırımlarına ve torpille öğrenci alımına giderek alıştıklarını ve kabullendiklerini fark etmiştir. Bunu fark etmesiyle birlikte, an itibariyle, kendisini de yozlaştırma riski taşıyan bu yapılanmadan uzaklaşma ihtiyacı içine girmiştir:

> "Biraz akademiden çıkmakla ilgili fikirlerim var. [...] Çünkü *insan, içinde kaldıkça o kalıbın şeklini almaya başlıyor, esniyor, genişliyor ve ben öyle biri olmak istemiyorum.*" (Görüşmeci 26, 34, kadın, yrd. doç.)

Temsil mekanizmalarının yokluğu

Temsil meselesini iki düzlemde ele alabiliriz: Üniversite içi karar alım mekanizmalarında temsiliyet ve daha genel anlamda akademisyenlerin sınıfsal olarak haklarını savunacak temsil mekanizmalarının oluşturulması. Üniversite içi karar mekanizmalarında, tam da Vincent de Gaulejac'ın "yönetimgesel sistem" diye tanımladığı güncel işletme modeline tekabül eden ilişkiselliklerin hâkim olduğunu söyleyebiliriz. Vincent de Gaulejac, 20. yüzyıl sonunda üretimin finansal mantığa teslim olması, pazarın küreselleşmesi ve bilişim teknolojilerinin "gerçek zamanlı" enformasyonu mümkün kılmasıyla birlikte kapitalizmin doğasının değiştiğinden yola çıkar. De Gaulejac'a göre, bununla eşzamanlı olarak, yaşamın tüm alanlarını "iktisadi savaş" perspektifinden değerlendiren ve pozitivist/faydacı ölçütlerle değerlendirmeye çalışan yeni bir işletme zihniyeti ortaya çıkmıştır (de Gaulejac, 2013). De Gaulejac'ın "yönetimgesel işletme" diye tabir ettiği bu işletme biçimi, "özel sektörden kamuya, aile, cinsellik ve duygulara kadar her şeye" "kârlılık ya da ölüm" mottosuyla yaklaşır (23). Bu anlamda, "nesnel, operasyonel ve pragmatik bir görünüş altında, [...] insani faaliyetleri performans göstergeleriyle, bu performansları ise maliyet ve kazanç olarak ifade eden" işletme ideolojisinin, yaşamın her alanına nüfuz etmesi anlamını taşır (32). "Katılım ve eleştiriye, büyülenme ve reddetmeye, haz ve sıkıntıya yol açan bu iktidarın derin doğasını" anlamanın anahtarı, onun nasıl "psişeyi üretim araçları için" harekete geçirerek "libidinal enerjiyi işgücüne" dönüştürdüğüne bakmaktır (33).[11]

11 De Gaulejac'm "yönetimgesel iktidarı", tam da Berardi'nin tanımladığı bilişsel emeği (*cognitive labor*) çalıştıran iktidar türüne tekabül ediyor gibidir (Berardi, 2009). Yani, bilişsel emekle yönetimgesel iktidarın, aynı madalyonun iki yüzü olduğunu söyleyebiliriz. Bu anlamda, bilişsel emeğin bir türü olan akademik emeğin, de Gaulejac'm bahsettiği yönetimgesel iktidara benzeyen bir işletme zihniyetiyle yönetilmesinde şaşılacak bir şey yoktur.

De Gaulejac'ın yönetimgesel sistemi, "kalite", "mükemmeliyet", "başarı", "bağlılık", "ilerleme", "performans", "tatmin" gibi, derhal fikir birliği yaratan ve libidinal enerjiyi harekete geçiren mottolar üzerinden arzuyu seferber etmektedir (69). Bunu yaparken de, disipline dayalı iktidardan farklı olarak, katılımcılığı ve bireysel tatmini ön plana çıkaran bir "yönetsel iktidar" biçimine başvurmaktadır (92).[12] Bu iktidarın nesnesi artık "bedenden ruha dönüşmüş" ve buna bağlı olarak "fiziksel gözetimden iletişimsel gözetime" geçilmiştir (94). Bu sayede, çalışan, "kendi iş zamanı tarafından ele geçirilir" ve yaptığı işle kurduğu özdeşleşme ilişkisi, onu, bir emre itaat etmekten ziyade, kendisini, kendi isteğiyle, bir projeye adadığına inandırır (96). Bu gönüllü işkoliklik hâli, Richard Sennett'ın "merkezileşme olmadan yoğunlaşma" diye tanımladığı yatay hiyerarşik iş örgütlenmesinin karakteristik bir özelliğidir (Sennett, 2012: 57). İktidarın görünmez

12 "Yönetsellik" kavramı Foucault'dan alınmadır. Foucault'nun yönetimle kastettiği şey, "tavırların ve tutumların yönlendirilmesi"dir. Yönetimsel iktidar, bunu yapabilmek için doğrudan disiplin uygulamaktan ziyade, bireyin kendi oto-disiplin mekanizmalarını harekete geçirecek teknikler kullanmaya yönelen bir yönetim anlayışıdır. Son yıllarda özellikle neoliberal işletme kültürünü ve neoliberalizmin yeni öznesini tanımlamak üzere Foucault'nun yönetsel iktidar kavramından yola çıkarak geliştirilen birçok yaklaşım olduğunu görüyoruz. Örneğin Pierre Dardot ve Christian Laval de, "varoluşumuzun bir biçimi" ve bir ideoloji veya iktisadi politikadan öte, "yaşama, hissetme ve düşünce biçimimiz" olarak tanımladıkları neoliberalizmi tartıştıkları çalışmalarında sık sık Foucault'ya atıfta bulunurlar. Dardot ve Laval'e göre, "[y]önetmek, insanların tutumunu yönlendirmektir. [...] Bu nedenle yönetim, kendi mümkün olma koşulu olarak özgürlüğe ihtiyaç duyar: Yönetmek, özgürlüğe *karşı* ya da özgürlüğe *rağmen* yönetmek değildir, özgürlük *aracılığıyla* yönetmektir, yani bazı normlara kendiliğinden uyum sağlamaları için bireylere bırakılan özgürlük alanı üzerinde aktif olarak etkide bulunmaktır. Bu genişlemiş anlamda ele alındığında, yönetimsellik nosyonu, 'ya özgürlük ya tahakküm', hatta 'ya rıza ya da zorlama' alternatifinin dışına çıkarak, iktidarın tahakkümle doğrudan doğruya özdeşleştirilmesini güçleştirir" (Dardot ve Laval, 2012: 9-10). Keza Frédéric Lordon da, neoliberal şirketin, çalışanın arzusunu şirketin arzusuna göre "hizalamayı" gerçekleştirebilen ve bu sayede çalışanda yüksek özdeşleşme düzeyi yaratarak emeği örgütleyen bir işletme mantığı üzerine oturduğunu söylemektedir (Lordon, 2011).

hâle geldiği böyle bir durumda çalışan, gerçekten de özgür irade sanrısına kapılarak, kendi kendisinin patronu olduğunu sanabilir. Ancak gerçekte bu tip işletmenin bireye sunduğu şey, "kontrollü özerklik"tir; yani özgürlük ve esneklik görünümü altında herkesin sürekli hesaba çekilebilir olduğu bir bireyselleşmiş sorumluluklar zinciridir (de Gaulejac, *a.g.e.*: 101).

Yönetsel iktidarın müşteri odaklılık, verimlilik, çağdaş teknikler, ihtiyaca cevap verebilmek gibi tüm mottolarına atıfta bulunan ve bölüm hocalarını da nispeten otonom kılarak ve motivasyonel retorikle çalışmaya sevk ettiğini öğrendiğimiz bir bölüm başkanının, özel üniversitelerde olması gereken işleyiş biçimine dair görüşleri bu noktada paradigmatik bir örnek teşkil edebilir. Söz konusu görüşmeci, her şeyden önce, "sözde" vakıf üniversitelerinin en büyük sıkıntısının "sağlanan girdilerin düşük olması" olduğunu düşünmekte ve "12-13.000 TL eğitim ücretinin 20-25.000 TL'ye çıkması hâlinde" vakıf üniversitelerindeki eğitim ve araştırma kalitesinin artacağını iddia etmektedir. Bu doğrultuda ideal kurumsal yapıyı da şu şekilde tarif etmektedir:

> "*Bence vakıf üniversiteleri değil, tüm devletin işletme mantığı içerisinde hareket etmesi lazım.* İşletme mantığı illa işi sadece para kazanmak olup, çalışanları ezen, yok sayan, kapitalist mentalitede değil artık. Bugün işletmeye baktığımızda, modern, çağdaş yönetim tekniklerini kullanarak verimli olan ve müşteri odaklı bir konumda. Bugün tüm şirketler böyle çalışıyor. *Müşterisine hizmet etmeyen bir üniversite verimli olamaz.* Pekiyi, üniversitenin müşterisi kim? Bir, toplum. İki, ülke, makro düzeyde. Üç, sektörler. Burada öğrenci süreç veya öğrenci ürün. Şimdi bu perspektifte baktığınızda, evet, tüm üniversitelerin bir işletme mantığı içerisinde müşterisine, yani ülke ekonomisine, ülke kalkınmasına,

sosyal gelişime, entelektüel düzeyin artmasına ve sektörel ihtiyaçların karşılanmasına hizmet edecek bir modelde çalışması lazım." (Görüşmeci 15, 48, erkek, doç.)

İşletme gibi çalışan vakıf üniversitesinin "bir gereklilik, bir zorunluluk" olduğunu düşünen Görüşmeci 15, tam da yönetimgesel işletmenin ruhunu yansıtmaktadır. Yönetimgesel işletmede her şeyin, ekonominin asla tartışmaya açılmayan "gereklilikleri" doğrultusunda örgütlenmesine yönelik bir önkabul söz konusudur. Bu önkabul, aynı zamanda, bağlamlarından kopartılarak nötr ve doğruluğu/istenilirliği tartışılmaz kavramlar haline getirilmiş verimlilik vb. mottolar üzerinden sağlanır. Ekonominin "gereklilikleri", sektörün "ihtiyaçları", kalkınma vb. motifler, sanki toplumun (ya da mikro düzlemde o işletmede çalışanlar grubunun) tüm katmanları için aynı anlama geliyormuşçasına ve sınıflar üstü geçerliliği olan hedeflermişçesine sunulur. Bu hedefler söz konusu olduğu noktada artık toplumsal veya işletme içi segmentlerin uyuşmaması söz konusu olamaz; zira bu hedefler, ara kademe yöneticinin de yetkisinin veya istekleri-nin ötesinde, evrensel olarak arzu edilir şeylerdir. Dolayısıyla bu sayede hem otorite, kendisinden üstün "değerlere" atıfta bulunmak suretiyle kendisini görünmez hale getirir, hem de sermaye birikimi sağlamaya yönelik siyasaları, üzerinde evrensel uzlaşı sağlanmış hedeflere yönelik objektif uygulamalar gibi sunarak çalışanı seferber eder. Üstelik bunu yaparken, çalışanı, bunun kendi isteğiyle olduğuna ikna etmeyi de başarır. Bu tip işletmede sanki tüm katmanların hedefi ve isteği aynıdır, herkes kendi isteğiyle kendisini aynı hedeflere adamıştır. Ancak ilginç bir şekilde başarı ve kazanç yönetim tarafından emilirken, başarısızlığın hesabı yalnızca çalışana yıkılır. Mesuliyet söz konusu olduğunda da herkes topu bir sonraki oyuncuya devretme eğilimine girer.

Görüşmeci 3'ün (41, kadın, doçent olmak üzere) söyledikleri, merkezsiz otorite üzerine kurulu yönetimgesel işletmeye özgü bir durumu yansıtmaktadır: "Hep bir şey hâli vardır ya, o bizde değil, o rektörlükte, o mütevellide der. [...]" Bu görüşmeci, ara kademe yöneticilerin işlevinin, "sorunlar yukarıya gitmesin diye altta bastırmak" ve "bariyer olmak" olduğunu düşünmektedir. Ara kademe yöneticilerin, alttaki çalışanları koruma işlevi üstlenip üstlenemeyeceğine dair de, "Öyle bir güçleri olduğunu sanmıyorum, çünkü onlar da pozisyonlarını seviyorlar. Onlar da bireysel aslında" demektedir. Görüşmeci 21 de (35, kadın, yrd. doç.) üniversitede "merkezi" bir karar alım mekanizması olduğunu ve burada çoğu zaman rektörün değil, mütevelli heyetinin yetkili olduğunu düşünmektedir. Buna ek olarak, rektörün dekanları veya bölüm başkanlarını işlevsiz hâle getirecek derecede yetkili gözüktüğü durumları da anti-demokratik bulduğunu ve bu yapıyı Türkiye'nin idari/siyasi yapılanmasının bir yansıması gibi gördüğünü eklemiştir:

> "Senin niye dekanın var, dekanın hiçbir karar mekanizması yoksa? Senin niye bölüm başkanın var, bölüm başkanının hiçbir gücü yoksa? Her şey için rektörden izin almam gerekiyorsa, ben niye bölüm başkam ve dekan üzerinden gideyim ki o zaman yani? Aynı ülkedeki durum yani. Belediyelerin gücü ne? Belediye başkanının gücü neyse, valiliklerin gücü neyse, dekanların gücü de aynı. Bence çok ciddi bir problem bu yani. Demokratik bir yapılanma yok üniversitede."

Görüşmeci 18 de (31, kadın, arş. gör.) okuldaki karar alımlarında kesinlikle temsil edildiğini düşünmediğini söylemiş ve ara kademe yöneticilerin etkisiz oldukları görüşünü paylaşmıştır:

"Yönetimin yanındalar ve hatta rektörün bile çoğu durumda söz hakkı olduğunu düşünmüyorum ben. Çok etkisizler; çok fonksiyonsuz bırakılmışlar. Burada her şey mütevelli heyetinin eline bırakılmış gibi hissediyorsunuz ki, zaten öyle yerleşmiş bir algı var. [...] Burası onların arka bahçesi, dükkânı..."

Bazı görüşmeciler ise ara kademe yöneticilerin, net bir şekilde yönetimin yanında yer aldığı izlenimine sahiptirler. Görüşmeci 8 (41, kadın, yrd. doç.) üniversitede ne derece temsil edildiğini düşündüğü sorulduğunda, net bir şekilde "sıfır, hiç" diye cevap vermiş, ara kademe yöneticilerin işlevine dair fikrini de şöyle açıklamıştır:

"Tampon gibi. [...] Bir şoku absorbe ediyor. Şoku absorbe eden, sisi absorbe eden, yalıtım sağlayan bir şey. [...] Bu aslında, sesinin duyulmaması, [...] her zaman dezavantajlı olan, minör grupların aleyhinedir. Görünür olmayanların, mecra bulamayanların aleyhine... [...] Bir rektörün ya da mütevellinin temsiliyetle sorunları yok."

Görüşmeci 24 de (41, kadın, doç.) üniversitede kararların mütevelli heyeti tarafından alındığını, ara kademe yöneticilerin kesinlikle yönetimden yana pozisyon aldıklarını, hatta sıklıkla kraldan daha kralcı davrandıklarını söylemektedir:

"Kararları patron alıyor, mütevelli heyet başkanı. Herkes de uyuyor. Uymayanları zaten işten çıkarıyor. Uyanları yönetim kademesinde tutuyor. Şimdiye kadar çok düzgün yöneticiler oldu, ama tutunamadılar. Ya kendileri tükendi, ayrıldılar. Ya da uzaklaştırıldılar. Tamamen patronun emirlerine sadık kalacak kişiler şu anda yönetici konumunda. Ve hatta onun [patronun] bile aklına gelmeyen birtakım uygulamaları, gözüne girmek için icat edenler de onlar bana kalırsa."

Görüşmeci 24 aynı zamanda "hangi işin kim tarafından yapılacağının bilinmediğini", işlerin "ayaküstü halledildiğini", kurallara uymakta ısrar edenlerinse istenmediğini ve özellikle yönetim kademelerinden uzaklaştırıldığını gözlemlemiştir. Görüşmeci 1 ise (37, kadın, doçent olmak üzere), "Ara kademe yönetici pozisyonundaki profesörler, sanki *küçük küçük beylikler* kuruyorlar" demektedir. Başka bir görüşmecimizin de aynı metaforu kullanması dikkat çekicidir. Görüşmeci 28 (48, erkek, prof.) iki kez farklı üniversitelerde işten çıkarılma deneyimi yaşamıştır ve işten çıkarıldığı ilk üniversitedeki durumu şu şekilde tanımlamaktadır:

> "Bir bölüm patronla yakın olan insan, bir yerlere getiriliyor ve her birinin özel yakınlığı var patronla veya birbirleriyle. Her birine de bir çeşit *derebeylik* veriliyor. [...] Fakat yöneten her zaman tabii ki kraliyet. [...] Derebeyleri tabii ki mutlu oluyorlar. [...] Ve bu şekilde yürüyor. Ama eğer o derebeylerine yakın değilseniz, onlar sizi harcamak isterlerse, patron da buna karışmıyor. Ancak patronla doğrudan bağınız varsa, sizi koruyor patron. İşte ben bunlardan hiçbirine sahip değildim. Ve içeride, benim atılma sürecimde gördüm ki, kesinlikle benim tutunabileceğim hiçbir güvence yok."

Bu ifadeler ve "derebeylik" metaforu, daha ziyade, idarecilerin, yönetime karşı işlevsiz oldukları için, kendi "çöplüklerini" oluşturarak günü kurtarmaya çalıştıkları gibi bir izlenim uyandırmaktadır.

Bazı durumlarda, ara kademe yöneticilerin kendilerine bu şekilde iktidar alanı oluşturma çabaları, bizatihi bilimsel faaliyetleri de sekteye uğratan bir hal alabilmekte ve çalışanları işten tümüyle bezdirebilmektedir:

"Çok kötü koşullar, çalışma koşulları. Lanet ettim her gün.[13] Bugün bile bir sürü kavganın içinden geliyorum. [...] Bir panel yapacağız; dekanın işi-gücü yok, paneli iptal etmekle uğraşıyor. İlla rektöre gidip, dekanı ezmemiz gerekiyor. Her seferinde rektöre çıkıp, dekanı eziyoruz yani. Bu sürekli her hafta böyle. Yani çok kötü bir ortam var. Şurada bir üretim yapıyoruz, umurunda değil kimsenin. [...] Dekanın derdi, dekanlık yapayım, iktidar benim elimde olsun, konken partisinde hava atayım." (Görüşmeci 9, 33, erkek, yrd. doç.)

Çoğu katılımcı, akademik idarenin şeffaf olmadığını hissettiklerini ifade etmiştir. Mesela Görüşmeci 2 (32, erkek, arş. gör., işsiz), Haziran ayında işten çıkarıldığı üniversitedeki maaşların ve zamların ne gibi kriterlere göre belirlendiğine dair, "Beş yıldır burada çalışıyorum, nasıl yürüdüğünü anlamadım" diye cevap vermektedir. Aynı görüşmeci, üniversitedeki karar alım mekanizmalarında sesinin duyulduğunu hissetmediğini ifade etmekte ve "Zaten en alt kademeyiz yani. [...] Hepimizin ipi adamların [mütevelli heyetinin] ellerinde; ne yapabiliriz ki?" demektedir. Ara kademe yöneticilerin işlevini de, "Yönetimi temsil ediyorlar kesinlikle. [...] Türkiye'de her şeyin çivisi çıkmış durumda; özel üniversitelerde de maalesef rektör o şirketin müdürü, dekan müdür yardımcısı gibi bir hiyerarşi var" diye özetlemektedir. Benzer bir şekilde, Görüşmeci 4 de (39, kadın, yrd. doç.), kararların tamamen üst yönetim tarafından alındığını, bölüm başkanlarının dahi bu noktada ne derece etkili olabildiklerinin "şüpheli" olduğunu belirtmiştir. Kararların "tepeden" dikte edildiğini söyleyen Görüşmeci 10 da (40, kadın, doçent olmak üzere) dekan, bölüm başkanı vb. ara kademe yöneticileri "emir kulu" olarak gördüğünü söy-

13 Görüşmecimizin bu üniversitede henüz birinci yılını doldurmamış olduğunu ve en geç bu dönem sonu istifa etmeyi düşündüğünü eklemek gerekir.

lemiştir. Bu görüşmeci, yönetimle aynı fikirde olmamaları hâlinde ara kademe yöneticilere yönetim tarafından "pekiyi hocam, istemiyorsanız buyurun gidin" tarzında ültimatomlar verildiğini ve daha önce bu nedenle bazı ara kademe yönetici pozisyonundaki kıdemli ve değerli hocaların işten ayrıldığını da eklemiştir.

Vakıf üniversitelerinde kurucu dekanlıktan bölüm başkanlığına çeşitli yöneticilik görevlerinde yer almış olan bir görüşmecimizin birinci elden aktardığı dehşet verici tecrübeler, gerçekten de ara kademe yöneticilerin ve rektörlerin vakıf üniversitelerinin usulsüz işleyiş yapıları içerisinde nasıl iktidarsızlaştırıldıklarına örnek teşkil etmektedir. Görüşmeci 20 (68, erkek, prof.), kurucu dekanlığını yaptığı ve Mart 2010'dan Ağustos 2012'ye kadar çalıştığı bir üniversitenin kuruluş aşamasında, başta üniversite sahibinin kendisiyle birlikte birkaç kıdemli profesöre "siz üniversiteyi kurun, biz karışmayacağız" diyerek, çok kaliteli bir eğitim kurumu kurma vaadinde bulunduğunu anlatmıştır. Ancak bu kıdemli profesörler YÖK'teki ve akademik camiadaki bağlantılarını kullanıp okulun ihtiyaç duyduğu kontenjanları açtırdıktan sonra çeşitli usulsüzlükler başlamıştır. Okul sahibi, kontenjanlar alındıktan sonra 6-7 ay içerisinde ilk iş olarak kurucu rektörü devre dışı bırakmış ve yerine çeşitli bahanelerle başka bir rektör atamıştır. Bu arada ilk başta verilen vaatlerin aksine, kısa süre sonra öğretim üyelerinin kurum için talep ettiği kaynaklar para olmadığı gerekçesiyle tahsis edilmemeye, en sonunda da maaşlar ödenmemeye başlamıştır. Aynı dönemde, yeni atanan rektöre de "yapmadıklarını bırakmayarak", 9-10 ay sonra ayrılmasına neden olmuşlardır. Görüşmeci 20 ve birkaç profesör yapılan usulsüzlükleri YÖK denetçilerine defalarca şikâyet etmiş, ancak hiçbir sonuç alamamışlardır:

"İnanılmaz şeyler oluyor. YÖK denetime geliyor mesela, odalardan evraklar [şikâyet dilekçelerinin bulunduğu dosyalar vb.] çalınıyor. Kamera görüntüleri var, kimin yaptığı belli, fakat bir türlü YÖK üzerine gitmiyor. [...] Bütün evrak hasıraltı edildi falan filan. [...] YÖK denetim yapıyor. Biz ifadeler veriyoruz. Diyoruz ki, burada şöyle sorunlar var. [...] Nedir yani? Maaşlar ödenmiyor, [...] olmayan öğretim üyesi orada görevliymiş gibi falan [gösteriliyor]. Sonra mesela rektörün YÖK'e gönderdiği yazılar gitmiyor. YÖK'ten rektörlüğe gelen yazılar rektörün eline geçmiyor, çünkü [...] WZ [kurucu rektörün yerine atanan yeni rektör] rektörlüğe başladı, birkaç ay sonra üniversite sahibi XYZ diye birini oraya vekâleten atadı, kendisinin vekili olarak. Bu da yasalara aykırı, yani o yetki devredilemez. Ama XYZ tam yetkiyle oraya geldi ve rektör gibi davranmaya başladı. İşte öğretim üyelerinin tavrı orada çıkıyor. WZ öğretim üyesi, ama bütün parasal yetki öbüründe olunca hocaların çoğu işlerini halletmek için WZ'ye gideceğine XYZ'ye gidiyordu. Zaten odalar da yan yana. XYZ de görüyor, WZ'ye kim gidiyor, kim gitmiyor diye. Öyle bir yapı ki, yani, kısa zamanda öğretim üyelerinin bir kısmı XYZ'ye yanaşmaya başladılar. [...] Neyse, WZ de 9-10 ay orada kaldı. Sonra tazminat alıp ayrıldı, ayrılmak zorunda kaldı. [...] Acayip baskılar oluyor. Yani şimdi paranoya yaşama noktasına kadar geldi, çünkü makam arabası yoktu, kendi şoförüyle geliyordu gidiyordu. Bir ara arabaya bomba koyarlar falan gibi endişeler olduğu için metrobüsle geldi gitti falan yani, böyle şeyler. [...] Dışarıdan bakınca, 'ya sen rektörsün, neden korkuyorsun' falan diyemiyorsun. [...] Koridorda emniyette hissetmiyorsun kendini. Öğretim üyelerini terörize etmek öyle zor bir şey değil ki. XYZ mesela okula girerken, böyle bir mafya lideri gibi giriyor. Koridorlara çıktığı zaman [...] tam İtalyan mafya şeyleri gibi. [...] Birisi

bana anlatsa 'hadi canım sen de, abartıyorsun' denecek şeyler yaşandı. Rektör yardımcısını [...] mesela güvenlik içeri almıyor. [...] 'XYZ Bey sizi içeri almamamı söyledi' diyor. Sen de girmiyorsun yani. E şimdi, şey yapsan, adam seni döver möver. Anlatabiliyor muyum yani? Böyle şey olur mu? Oluyor işte."

Görüşmeci 20, YÖK'ün üniversite patronuna "ya sen bu adamlarla çalışamazsın, sen bu işi bırak" dediğini ve rektörü de, dekanları da korumadığını söylemiştir. Kendisi dekan olarak YÖK denetçilerine sorunları anlattığında da aldığı yanıt şu olmuştur:

> "Mesela YÖK denetime geldi kaç kere, 'ya hocam, sen nasıl olsa her yerde iş bulursun, bu adamlarla ne işin var?' [dedi]. 'Ya kardeşim', dedim, 'sen ne biçim öğretim üyesisin. 2547 sayılı yasada patron üniversitesi diye bir şey yok ki'. 'Patrondur, böyle şeyler olur' diyor bana. YÖK üyesi bunu diyor."

Görüşmeci 20, usulsüzlükleri Maliye'ye ve İŞKUR'a da şikâyet ettiğini, öğrencilerin notlarının bilgisayar sistemi üzerinden yönetimin talimatıyla değiştirildiği şüphesini YÖK'e rapor sunarak ilettiğini, ancak hiçbir geri dönüş alamadığını anlatmıştır. Bu arada kendisi de aynı üniversitede usulsüz olarak, yani mütevelli heyeti, rektör ve YÖK onayı olmadan, patronun vekili olan şahıs tarafından mektupla üç kez işten atılmıştır. Görüşmeci 20, ilk seferinde bu hukuksuz bildiriyi yırtıp çöpe attığını, ikinci seferinde mahkemeye başvurup işe iade davasını kazandığı halde üçüncü kez tekrar işten çıkarıldığını aktarmıştır. Bir toplantıda Gökhan Çetinsaya'ya hem bu durumu açmış, hem de denetçilerin gelip okuldaki usulsüzlüklere[14] müdahale etmediğini bildirmiştir.

14 Bu usulsüzlüklere bir örnek de üniversitede biriken paranın patronun hesabına çekilebilmesi için okulda gerekli-gereksiz inşaatlar, tadilatlar yapılmasıdır.

Gökhan Çetinsaya'nın ise, sanki kendisinin bu konularda hiç yetkisi ve etkisi yokmuşçasına "mahkemeye başvurun" demesi ilginçtir. Anlaşılan odur ki, Türkiye'de devlet kademelerinden başlayarak aşağılara doğru nüfuz eden kirli yapı, her kademede temsil hakkının ve yetkilerin doğru kullanımının önünü kesmektedir.[15]

Benzer bir şekilde, Görüşmeci 28 de (48, erkek, prof.) muhtelif "sözde" vakıf üniversitelerinde haksız işten çıkarmalar ve yıldırma taktikleriyle karşı karşıya kalmış ve bunlara karşı tek başına mücadele etmeye çalışmıştır. Özellikle 2008-2009 yılları arasında çalıştığı bir üniversiteden ayrılırken bire bir okulun sahibiyle yaşadığı sürtüşme, "sözde" vakıf üniversitelerindeki *mafioso* yönetim yapısını ve rektörler, başdanışmanlar gibi güya akademik yöneticilerin işlevsizliğini ortaya koymaktadır:

> "Benim hesabıma yatırılan parayı bankaya talimat verip geri çektirdi adam, yanlış yatırılmıştır diye. Ben ZZ Bankası'nın iki tane müdürüyle konuşup, tartışıp onları hukuki açıdan ne kadar yanlış bir yerde olduklarına ikna edip, parayı geri alabildim. Böyle bir düzen. Üniversite patronuyla yüz yüze gelip [tartıştım] ve beni tehdit etti. *'Seni hiçbir yer-*

Okul sahibi tanıdık şirketlere bu inşaatları yaptırmakta, maliyetleri fatura üzerinde daha yüksek göstererek aradaki farkı kendisine devretmektedir. Görüşmeci 20, Maliye'nin de, YÖK'ün de bunu bildiğini, ama "adamlar YÖK'ü bağladığı" için, kimsenin bu usulsüzlüklere müdahale etmediğini söylemektedir.

15 Buradaki mesele hiç kuşkusuz, yalnızca küresel kapitalizmin dönüşümüyle ve buna bağlı yeni işletme biçimleriyle açıklanabilecek bir olgu olmanın çok ötesindedir. Görüşmeci 20'nin (68, erkek, prof.) aktardığı örnekte de olduğu gibi, "sözde" vakıf üniversitelerinde çoğu kez, sözünü ettiğimiz yönetimgesel işletme mantığının da ötesinde, Türkiye'de en azından cumhuriyet tarihinin başlangıcından beri toplumsal kurumların geneline yayılmış olan çürümenin, küresel metalaşma ve güvencesizlik trendiyle de birleşerek içinden çıkılmaz bir yapısal patolojiye dönüştüğünü görüyoruz. Ne var ki, bu çalışmanın kapsamını aşan bu tartışmayı başka bir sefere bırakarak, şimdilik mevcut üniversite yapıları içerisindeki temsiliyet sorununu prekarizasyon ekseninde tartışmaya devam ediyoruz.

de çalıştırmam' dedi. Bu kadar. Ve beni tehdit ettiğinde yanında eski QQ Üniversitesi'nin rektörü olan başdanışmanı da bulunuyordu. Tabii ki onlar kukla tiyatrosunun elemanları olduğu için herhangi bir şey söylemedi."

Ekim 2013'te araştırma görevlisi olarak çalışmaya başladığı üniversiteden kısa bir süre önce çıkarılmış olan bir görüşmecimizin anlattıkları da, ara kademe yöneticilerin, vakıf üniversitelerinde ne kadar etkisiz olabileceğinin kanıtı niteliğindedir. Bu görüşmeci, işten çıkarıldığı sırada fakültesinin dekanının zaten olmadığını, dekanın zaten tüm dönem boyunca kendilerine sürekli kendisinin de gideceğini ve yönetime karşı hiçbir söz hakkı bulunmadığını söylediğini anlatmıştır. Görüşmecimiz, dönem içerisinde okulla ilgili sıkıntılarını dekanla paylaştığında, dekanın cevabı şu şekilde olmuştur:

> "Ben bu okulda kâğıt üzerinde dekanım. Rektör de kâğıt üzerinde rektör. Bizim hiçbir söz hakkımız yok. Zaten de buradan gideceğiz. O yüzden de hiçbir şey yapamıyoruz." (Görüşmeci 11, 29, kadın, arş. gör., işsiz)

Aynı görüşmeci okulda fakülte koordinatörü olan bir yardımcı doçent ile kendilerinden daha kıdemli olan bir araştırma görevlisinin "okulu yönettiğini" ve bu fakülte koordinatöründen başka okulda muhatap bulamadıklarını söylemektedir. Görüşmeci, dekan da dâhil olmak üzere hiç kimsenin bu kişilerin yetkisinin nereden kaynaklandığını anlayamadığını, dekanın büyük ihtimalle bu ortamda "yok sayıldığı için" işten ayrılmış olabileceğini de belirtmiştir. Görüşmeci 11, bu yardımcı doçent ile araştırma görevlisinin aynı pozisyondaki diğer çalışanlara göre biraz daha fazla maaş verilmek suretiyle, okul yönetimi tarafından çalışanların arasına ajan olarak sokulduğunu düşünmektedir. Görüşmeci 12 de (25,

kadın, arş. gör., işsiz) kısa süre önce çıkarıldığı işyerinde, kendisini ve diğer asistan arkadaşlarını tanıyan veya onlarla herhangi bir şekilde muhatap olan kimsenin bulunmadığını, kendilerinden daha kıdemli ve onlara iş buyuran bir asistan dışında hiç kimseyle konuşamadıklarını, işten çıkarıldıklarında bölüm başkamının ve bölüm hocasının dahi bundan haberdar olmadıklarını, işten çıkarıldığına dair bir e-mail aldıktan sonra da kimseyle yüz yüze görüşemediğini anlatmıştır. Burada net bir şekilde otorite görünmez hâle getirilmiştir. Görüşmeci 11 ve Görüşmeci 12'nin aktardıkları örneklerde görüldüğü üzere, neredeyse yasadışı hareketlerin hücre tipi örgütlenmelerine benzer bir yapıyla herkesin yalnızca zincirin kendisine en yakın ve son halkasıyla irtibatta olduğu, yetkinin asıl kaynağına ulaşamadığı bir ağ yaratılmış gibidir.

Yetki dağılımındaki eşitsizlikle ilgili aynı görüşmeci şunları söylemektedir:

> "Eşit bir ortam yoktu. Bir asistan vardı, başımızda akbaba kuşu gibiydi. [...] Çok yetki verilmiş çünkü ona, çok fazla yetki verilmiş. O da bunu bizim üstümüzde kullanmaya çalışıyor." (Görüşmeci 12, 25, kadın, arş. gör., işsiz)

Görüşmeci 6 da (33, kadın, yrd. doç.), temsil konusuyla ilgili olarak, "yetki dağılımında eşitsizlik" olduğu görüşünü ifade etmiş ve kendisiyle ilgili bir konuda, "beraber çalıştığı birinin bile değil, en üst, belki de hiçbir zaman aynı ortama girmediği, sadece ismiyle tanıdığı bir kişinin karar veriyor olmasından" duyduğu rahatsızlığı dile getirmiştir. Görüşmeci, aynı zamanda, bütün özel üniversitelerde, standardize edilmiş normların eksikliğine dikkat çekmiş ve "bireye gereğinden fazla yetki verildiği" fikrini paylaşmıştır:

> "Mesela kim neden orada bölüm başkanı, kim neden orada bölüm başkan yardımcısı, kim neden orada genel eği-

tim başkanı, kim neden rektör, kim neden rektör yardımcısı gibi; aslında bir şekilde tesadüfî olarak bir yere gelmiş kişiler. [...]"

Yukarıda, bağlı bulunduğu fakültenin dekanının sürekli olarak kendisinin akademik çalışmalarını engellemeye çalıştığını aktaran Görüşmeci 9 da (33, erkek, yrd. doç.), akademideki pozisyon dağılımıyla ilgili benzer düşüncededir:

> "Dekanın 30 yıldır yaptığı bilimsel bir tane çalışma yok. Evinde oturuyormuş, bizim üniversitenin açıldığını duymuş, bana iş var mı diye gelmiş. O sırada dekan bulamadıkları için, dekan kadrosunu alır mısın demişler. Hemen atlamış üstüne. [...] Bizdeki profesörlerin hiçbirinin son on yılda yaptığı yayın yok. Bu nasıl profesörlük? Dünyanın neresinde görülmüş böyle bir şey?"

Aynı görüşmeci, sözünü ettiği dekanın, kendisini daha önce işten atmakla tehdit ettiğini, ancak rektörden "fırça yediği" için bunu yapamadığını; bir bölümün başkanı olan görüşmecimiz de dâhil olmak üzere tüm çalışanlara sürekli *mobbing* uyguladığını ve örneğin "bir fizyoterapist olarak, sosyoloji dersinin konularına müdahale etmek" gibi sınır aşımlarında bulunduğunu ifade etmiştir.

Bunlara ek olarak, yönetimgesel sistemin temelini oluşturan oto-disiplin ve motivasyon mekanizmalarının akademide de görüldüğünü, hatta zaten her zaman yüksek düzeyde oto-disiplin ve işkolikliğe varan bağlılık gerektiren bu meslekte tam mecrasını bulmuş olduğunu söylemek gerekir. İşe saplantılı şekilde bağlanma durumu, aynı zamanda, çoğu kez, işin reel yapısında ve gündelik akışında rastlanan sakatlıklara karşı bir aşı işlevi de görmektedir. Örneğin Görüşmeci 6 (33, kadın, yrd. doç.), akademisyenliğin maddi açmazlarını, ek dersler vererek vb. yöntemlerle aş-

maya yöneldiğini; normal maaşının yetmediği sosyal aktiviteleri bu şekilde karşılayarak kendi kendini motive ettiğini söylemektedir:

> "İş gibi değil de hani, sanki hayatımın konforunu sağlamlaştırmak ve onu bir şekilde sabitlemek için yaptığım şeyler oluyor. *İş olarak görmüyorum işte bunu*, sorun orada zaten. Sistemin getirdiği bir şey bu."

Görüldüğü üzere, Görüşmeci 6, işin ona sunduğu yetersiz koşulları kendi oto-disiplin ve özveri mekanizmalarıyla aşmaya çalışmakta, mesleğine duyduğu bağlılık ve mesleki kimliğiyle özdeşleşme eğilimi dolayısıyla içinde bulunduğu koşullardaki birtakım terslikleri ve haksızlıkları görmezden gelmektedir. Dahası, esas meselenin yapısal olduğunu az-çok fark etmiş olmasına rağmen, akademisyenliğin otonomi illüzyonu nedeniyle, sorunu bireysel ve palyatif çabalarla aşabileceğini düşünmektedir.

Sözü edilen işle özdeşleşme ve otonomi yanılgısı, akademide, yönetimgesel işletme biçiminin hâkim olduğu diğer alanlardan belki de daha etkilidir. Akademide işin içeriğine duyulan tutkulu bağlılığın yanı sıra, yapılan işin yüksek düzeyde eğitim gerektirmesi ve kendine özgü eliter sosyalleşme biçimleri içermesi dolayısıyla da çalışanlar kendilerini "her şeye hâkim" ve pek çok konuda yetkin hissetme (ya da öyle olduklarını ispatlama) eğilimi gösterirler. Bu durum hem otoriteyi ve hiyerarşiyi nispeten görünmez kılarak çalışanları kendi kendilerinin sorumlusu görünümüne sokar, hem de ister istemez prekarize yaratıcı emeğin alamet-i farikalarından biri olan çoklu görevler üstlenme (*multi-tasking*) baskısını arttırır. Örneğin hem okutman, hem de bağlı bulunduğu bölümün servis derslerinden sorumlu koordinatör olmak hasebiyle yarı akademik yarı idari bir pozisyonda bir görüşmecimiz, görev tanımında olmayan pek çok işi,

sırf bürokratik yapıyı herkesten daha iyi anladığı için gönüllü olarak yapmakta olduğunu ifade etmiştir:

> "Ben ne kadar yaptığım işi seviyor olsam dahi, gene de sistemi çok bürokratik buluyorum. Ama [...] *ben olayı kendimce çözüyorum*, evet. [...] Bürokrasi derken şunu kastediyorum: [...] Birçok şeyi biliyor olman lazım bazı adımları atabilmen için. Bunları gidip öğrenebilirsin, ama bunları kimse gelip sana anlatmıyor. Bu, öğrenilen bir şey yani. [...] Ama aynı zamanda [...] bu bürokrasiyi birçok kişi bilmediği için bir de onlara anlatma derdin var. [...] *Yapması gereken kişi bilmiyor*. [...] Sen bu sefer o yüzden daha *high-rank* [yüksek rütbeli] birileriyle konuşmak zorunda kalıyorsun hikâyede." (Görüşmeci 14, 34, kadın, okutman)

Aynı görüşmeci, birçok kez fakülte sekreterlerinin yerine birtakım bürokratik işleri üstlendiğini, çünkü kendisinin koordinasyon ve organizasyon konularında daha yetkin olduğunu ifade etmiştir. Görüşmecinin, pratik ve bürokratik işleri becerebiliyor olmaktan duyduğu haz ve bu sayede duyduğu iş üzerindeki nispi kontrol hissi, onun bu işleri görev tanımında olmadığı halde fazladan yapıyor ve gerçekte bu anlamda haksızlığa uğruyor olduğu gerçeğini ötelemesine imkân tanımaktadır. Şu anda doktora sürecinde olan ve haftada 150'şer dakikadan 3 ders olmak üzere 450 dakika ders veren bir akademisyen olarak, aynı zamanda idari işlere neden bu kadar vakit ve enerji harcadığını sorgulamak yerine, yapılmasını gerekli gördüğü işleri kısa yoldan kendi başına halletmeyi tercih etmektedir. Görüşmeci 14, aynı zamanda, "zaten sınırsız" çalıştığı, "gecenin üçünde gelen maillere bile cevap yazdığı" ve bütün bunları "*kendi karakterinden ötürü*" yaptığı için, iş yükü ve tükenmişlik hissetmediğini de söylemektedir.

Mesleki kimliğe bağlılık ve çalışma koşullarının olumsuzluğunu görmezden gelecek derecede kendini çalışma-

ya verme eğilimi, yalnızca kariyerinin nispeten başlarında bulunan ve yükselmek ya da konumunu sağlamlaştırmak için kendisini ispat etmesi gereken genç akademisyenlerde görülmez. Bu tavır zaman zaman idari konumlarda bulunan kıdemli hocalarda da görülmektedir. Örneğin bir "sözde" vakıf üniversitesinde bölüm başkanlığı yapmakta olan Görüşmeci 22 (62, erkek, prof.) bölümde ve üniversitede ne kadar rahat ve memnun olduklarını, yönetimle de öğrencilerle de çok "sağlıklı" ve tatmin edici ilişkiler içerisinde olduklarını, çalıştığı üniversitenin her anlamda ne kadar olumlu özelliklere sahip olduğunu görüşme boyunca ısrarla vurgulamıştır. Ancak sözünü ettiği kurumda yardımcı doçentlerin haftalık ders yükü resmi olarak 18 saattir ve bu, "sözde" vakıf üniversiteleri içerisinde bile duyduğumuz en yüksek ders saati yüküdür. Görüşmeci 22, bu ders yükünün aslında kadro eksikliğinden kaynaklandığını belirtmiş, gene aynı konuşma içerisinde kendisinin de haftada 18-20 saat ders verdiğini söylemiştir. Ancak kendi üzerindeki ders yükünü, kendisinin "ders vermeyi çok sevmesinden" dolayı gönüllü olarak üstlendiği bir görev olarak tanımlamıştır. Ayrıca söz konusu üniversitede 08.30-17.30 arası mesai zorunluluğu vardır ve ofislerde 4-5 kişi beraber çalışmaktadır. Görüşme yaptığımız ara kademe yönetici, görüşmenin başında çalışma koşullarının idealize edilmiş bir resmini sunmaktadır, ancak okuldaki öğretim üyesi azlığından kaynaklı ağır ders yükü yüzünden araştırma noktasında arzu edilen noktaya gelinemediğini de kabul etmektedir. Görüşmeci 22 ayrıca ailesi başka bir kentte ikamet ettiği için hafta içleri İstanbul'da ders vermekte ve her hafta sonu ailesini görmek için şehirlerarası seyahat etmektedir. Üstelik bu zorunlu seyahatlerinin yüzde doksanında uçakla gidip geliyor olmasını bir "konfor" olarak görmektedir. Bu koşullarda tükenmişlik hissedip hissetmediği sorusuna "Tükenmişlik yok; aksi-

ne *bu şartlara rağmen* ben çok severek çalışıyorum" cevabı, aslında görüşmecinin de şartların ne kadar zorlayıcı olduğunun farkında olduğunu, ancak mesleğiyle ve kurumla ileri düzeyde özdeşleşmiş olması nedeniyle gönüllü bir aşırı çalışma eğilimine girdiğini göstermektedir.

Yine başka bir üniversitede 7 yıldır çalışmakta bulunan ve bir yıldır da bölüm başkanlığı görevini icra eden bir görüşmecimiz de, idari işlerinin akademik işlerin önüne geçtiğini ve özellikle doçentliğe hazırlandığı bu dönemde tükenmişlik hissettiğini söylemekte, ama derhal iş doyumunun gene de çok yüksek olduğunu eklemektedir. İş doyumunun yüksekliğini, bizzat görüşmecimiz "işyerine olan bağlılık" derecesinin yüksekliğiyle açıklamakta ve tam da burada anlatmaya çalıştığımız "işyeriyle tam özdeşleşerek, kendi yaşamını işin bir uzantısı hâline getiren" çalışan modelinin örneğini sunmaktadır:

> "İşyerine fazlasıyla bağlı bir insan olduğumu düşünüyorum. Bunun ne kadarı benim kişiliğimden kaynaklanıyor, ne kadarı işyerinden kaynaklanıyor, onu çok objektif değerlendiremeyebilirim. Ama çok severek geliyorum. *Tabii ki sıkıntılar oluyor, sıkıntı olmaması gibi bir şey mümkün değil. Ama bunları tolere edecek kadar bağlılığım olduğunu düşünüyorum.* [...] Eğer o bağlılığı hissediyorsanız, aidiyet hissediyorsanız, işyerine aidiyet sizin doyumunuzu önemli ölçüde arttırıyor. O aidiyeti epeyce hissediyorum. Belki kuruluştan bu yana burada olmamın bir uzantısı da olabilir bu. Aidiyet duygum epeyce fazla olduğu için, iş doyumumun da iyi olduğunu düşünüyorum." (Görüşmeci 23, 42, kadın, doçent olmak üzere)

Bu örneklerde de görüldüğü üzere, toplumsal yaşamın tüm alanlarına nüfuz eden "işletme hastalığı" (de Gaulejac, *a.g.e.*), akademik emeğin zaten özerk gibi görünen yapısı

içerisinde tam anlamıyla serpilmiş ve hem olumsuz çalışma koşullarının görmezden gelinmesini, hem bunların sorumlularının görünmez hâle gelmesini, hem de her şeye rağmen akademisyenin tam kapasiteyle (hatta daha fazlasıyla), kendini tüketircesine çalıştığı bir iş kültürünün oluşmasını sağlayabilmiştir. Bununla birlikte, merkezsiz otorite biçimi ve özerklik/özgürlük/iş üzerinde kişisel kontrol sahibi olma illüzyonlarına dayalı "yönetimgesel işletme"nin (ya da Foucaultcu terminolojiyle *yönetimselliğin*) Türkiye'deki "sözde" vakıf üniversiteleri tarafından pek de başarılı bir şekilde yürütülemediğini söylemek gerekir. "Sözde" vakıf üniversitelerinde akademisyenlerin kendilerini tüketircesine ve bunun kendi istekleri olduğuna inanarak çalışmaları, büyük ölçüde akademisyenliğin kendi mesleki mitleri sayesinde olmaktadır; burada bir işletme biçimi olarak vakıf üniversitelerinin yönetimgesel modeli kendi başarılarıyla hayata geçirdiklerini söylemek yanlış olacaktır. Nitekim "sözde" vakıf üniversitelerindeki durum yalnızca, bu kurumların kendi kurumsallaşamamış ve şeffaf olmayan yapılarından dolayı otoriteyi görünmez hale getirmelerinden ibarettir. Onun dışında, yapılan işle özdeşleşme ve rıza inşası neredeyse tamamen akademisyenliğin kendi mesleki mitleri sayesinde ve akademisyenin kişisel ikna mekanizmalarıyla gerçekleşmektedir. Hatta denilebilir ki, "sözde" vakıf üniversiteleri, baskıcı ve dar görüşlü yönetim yapıları dolayısıyla, akademisyenliğin doğasında var olan otonomi, kişisel tatmin ve arzu mekanizmalarını da neredeyse yıkmak üzeredir. Bu anlamda, burada yönetimgesel işletme modelini asla savunduğumuz anlamına gelmemekle birlikte, Türkiye'deki "sözde" vakıf üniversitelerinin vizyonsuzlukları nedeniyle, neoliberal işletme modelinden bile büyük oranda geri kaldıklarını ve son derece amorf bir işletme biçimi teşkil ettiklerini belirtmek gerekir.

Sınıfsal düşüş

Prekarizasyonun önemli göstergelerinden biri de toplumsal hareketliliğin aşağı doğru yaşanmasıdır. Sosyo-ekonomik dinamiklerini kitabın birinci bölümünde açıklamış olduğumuz bu durum, bugün çoğunlukla orta sınıf ailelerden gelen akademisyenlerin büyük kısmı için geçerli görünmektedir. Zaten dar gelirli ailelerden geldikleri için "mütevazı yaşamaya alışkın" olduklarını söyleyen birkaçı hariç, katılımcıların hepsi ebeveynlerine ve yetiştikleri ortama oranla ekonomik anlamda düşüş yaşadıklarını ifade etmektedirler. Akademik kariyerine 1980'lerde başlamış olan bir görüşmecimiz, içinde yetiştiği aile ortamına bakarak "Ben asistan olduğumda sınıf düşmüştüm zaten" demektedir (Görüşmeci 13, 56, kadın, prof.). Benzer bir şekilde, Görüşmeci 14 de (34, kadın, okutman), ebeveynleriyle kendi mevcut ekonomik durumunu kıyasladığında, "yüzde yüz düşüş" yaşadığını ifade etmiştir.

Örneğin Görüşmeci 4 (39, kadın, yrd. doç.), kendi imkânlarının, ailesine göre daha kötü olduğunu, çocuğuna, ailesinin ona sağladığı imkânları sağlayamayacağını, ama "daha az tüketerek yaşamayı öğrendiğini" belirtmiştir. Benzer bir şekilde Görüşmeci 5 de (43, kadın, yrd. doç.), içinde yetiştiği koşulların, şu anda kendi çocuklarına sağlayabildiklerinden daha iyi olduğunu söylemekte ve kendi anne-babasının, onun yaşındayken daha iyi bir durumda olmuş olduklarını şu sözlerle ifade etmektedir:

> "Onlar o maaşlarla ev alabiliyordu, biz bu maaşlarla alamıyoruz. [...] O zaman bir kişi bile çalışsa oluyordu, şimdi iki kişi o imkânları sağlayamıyoruz."

Görüşmeci 25 de (33, erkek, proje asistanı) ebeveynlerinin yaşam biçimiyle kendisininki arasında statüsel bir ben-

zerlik olmasına rağmen, sınıfsal anlamda kesinlikle düşüş yaşadığını, makro ölçekli sosyo-ekonomik dinamikler çerçevesinde ortaya koymaktadır:

> "Ben küçükken orta sınıf diye bir şey vardı. Ve orta sınıfın bir üyesiydi ailem,[16] yani orta sınıfın kendini idare eden bir aile yapısı. Şimdi orta sınıfın biraz eridiğini düşünüyorum. [...] Artık koşullar da farklılaştığından dolayı, karşılaştırma ortak yaşantı kültürümüz üzerinden olabilir. Yaşantı kültürü benzeşiyor, ama sınıf atladığımı kesinlikle düşünmüyorum."

Aynı görüşmeci, farklı gelir grubundan arkadaşlarıyla buluşmadan önce, gidilecek mekânlara maddi olarak gücünün yetip yetmeyeceğini düşünerek kaygılandığını ve bu nedenle sosyal yaşamında kısıntıya gittiğini de söylemektedir.

Başka bir görüşmeci ise, sahip olabildiği nispi konforun, aile desteğiyle ve içinde büyüdüğü çevrenin kendisine sağladığı ilişkiler ağıyla alakalı olduğunu düşünmektedir:

> "İçine doğduğum network beni yukarıya çıkartıyor. [...] Bu aileden olmasaydım, bu çalıştığım parayla, çok daha alt bir seviyede yaşardım." (Görüşmeci 8, 41, kadın, yrd. doç.)

Mütevazı koşullarda büyüdüğü ve daha önce de "çok parasız kalmaya alışık olduğu için *hayatta kalacağını*" söyleyen Görüşmeci 7, buna rağmen, devlet memuriyetinden emekli olan anne-babasıyla kendi durumunu kıyasladığında şu sonuca varmaktadır:

> "Eğitim seviyesi ve sosyal çevre olarak daha yüksekte olmama rağmen, ekonomik zenginlik ve güvence olarak çok daha alttayım." (32, kadın, arş. gör., işsiz)

16 Görüşmeci 25'in bu sözleri Occupy hareketlerinde dile getirilen "ailelerimiz orta sınıftı, biz proleteriz" söylemini anımsatmaktadır.

Bu görüşmeci, şu anda konforlu bir yaşamı olmadığı gibi, ileride olacağını da düşünmediğini ve günün birinde mutlak fakirlik tehdidiyle karşılaşmasının son derece olası olduğunu düşündüğünü söylemektedir. Başka bir görüşmeci ise, meseleye sosyolojik ve makro bir perspektiften yaklaşmış, dünya genelinde görülen "ticaret yapmayanların mülksüzleşmesi" ve kentsel alanların giderek mülksüzlere kapanıyor olması eğiliminden ötürü, maaşla çalışan herkes için yoksulluk tehdidinin gerçekçi bir ihtimal olduğu fikrini paylaşmıştır:

> "Mülksüzleşmeye karşı tek çare senin de ticaret yapıyor olman, maaşla geçinmiyor olman en azından, çünkü en yüksek maaşların kategorisine biz yaklaşmıyoruz. Bankacı veya petrol mühendisi değiliz, o tarz işlerle uğraşmıyoruz. O yüzden akademisyenlikten değil de, maaşlı geçinmekten kaynaklı bir sıkıntı sanırım ufukta var." (Görüşmeci 9, 33, erkek, yrd. doç.)

Aynı görüşmeci, ticaretle uğraşan ebeveynlerine kıyasla kendi durumunun ekonomik olarak dezavantajlı olduğunu ifade etmiştir. Sosyal çevresinde ise "AVM tipi, rezidanslarda oturan" insanlar bulundurmadığı için, çok büyük bir gelir farkı hissetmediğini, ama maddi imkânlara bağlı olarak "dünya üzerinde hızlı hareket edebilmeye" özlem duyduğunu söylemiştir.

Eşinin düzenli ve iyi bir geliri olması dolayısıyla nispeten daha konforlu bir yaşamı olan Görüşmeci 3 de (41, kadın, doçent olmak üzere), yine de, kendi ebeveynlerine kıyasla "maddi olarak düşüş" yaşadığını; özellikle çocuklarına sağlayabilecekleri konusunda endişe ettiğini ifade etmiştir: "Ben çocuklarımı benim büyüdüğüm şartlarda büyütemiyorum." Çocuklarını, pahalı okullara göndermekten "yetişemeyeceğim korkusu" nedeniyle çekindiğini de eklemiştir. Aynı görüşmeci, gelecek kaygısını da şu sözlerle ifade etmiştir:

"Bu standardımı korumak için ne yapabilirim, ne kadar düşebilir diye düşünüyorum. Ne yapıyorsunuz desen, hiçbir kuruş para biriktiremiyorum da [...]."

Görüşmeci 3, akademi dışındaki sosyal çevresinin gerektirdiği aktivitelere yetişebilme konusunda da güçlükler yaşamaktadır:

"Çıkmaya çalışıyorsun onlara tabii ki, ama çok iyi kazanıyor benim okul arkadaşlarım, ciddi anlamda iyi kazanıyorlar. [...] Abartmıyorum, benim beş katım maaş alan var şu anda. Tabii odağım o olmadı hiçbir zaman, ama gene de düşününce..."

Görüşmeci 10 da (40, kadın, doçent olmak üzere) benzer kaygılar taşıdığını ifade etmiştir. Görüşmeci 10, gerek çocuğunu özel okula göndermek konusunda, gerekse de içinde yetiştiği çevreye ekonomik anlamda uyum sağlamaya devam etmek konusunda sıkıntılar yaşadığını, hatta zaman zaman kolejde ve yurtdışında okumasının neticede gelir düzeyi konusunda kendisine hiçbir fayda sağlamamasından dolayı hayıflandığını söylemiştir.

İşçi emeklisi olan anne-babasına kıyasla kendi durumunun nispeten daha iyi olduğunu, ancak başka sektörlerde çalışan arkadaşlarıyla karşılaştırıldığında ekonomik anlamda dezavantajlı olduğunu söyleyen Görüşmeci 11 ise (29, kadın, arş. gör., işsiz) arkadaşlarına karşı kendisini nasıl hissettiğini şu şekilde ifade etmiştir:

"Yüksek lisans yapıyorsunuz, doktora yapıyorsunuz, bir unvan alacaksınız, onun için uğraşıyorsunuz, ama çevrenizde böyle *zavallı* gibisiniz. Yani bilmiyorum, onlar o gözle bakmıyordur belki, ama bana öyle geliyor."

Bu noktada uçurumun yalnızca akademi ile akademi dışı sektörlerde çalışanlar arasında olmadığını, aynı zamanda akademisyenlerin kendi mesleki statülerine yakıştırdıkları yaşam tahayyülü ile reel durumları arasında da ciddi bir uyuşmazlık bulunduğunu belirtmek gerekir. Görüşmeci 18'in (31, kadın, arş. gör.) sözleri, makul bir orta sınıf yaşam sunabileceği düşünülen akademisyenliğin gerçekte bireyi sosyal ve kültürel sermayesine tekabül etmeyen bir iktisadi yokluğa mahkûm ettiğini net bir şekilde ortaya koymaktadır:

> "*Üst sınıfa aitmiş gibi yaşamaya çalışıyorsunuz bir yandan. Ama aslında öyle bir gelir düzeyine de sahip değilsiniz.* [...] Bir sürü entelektüel kaygınız var; işte atıyorum, sinemaya gitmek, tiyatroya gitmek, onu yapmak, bunu yapmak, yurtdışında bulunmak istiyorsunuz. Akademisyen olmak, tırnak içinde, sanki bunları gerektiriyor. [...] Ama bir yandan aldığınız parayla yalnız bir evde bile yaşayamıyorsunuz. *Sürekli bu çelişkiyi yaşıyorsunuz.* [...] *Kendimi hiçbir yere ait hissetmiyorum gerçekten.* Ne artık ailem gibi bir insanım, ama bir yandan da o ait olmaya çalıştığınız dünyada da yeriniz yokmuş gibi hissediyorsunuz. Adapte olamıyorsunuz çünkü."

Görüşmeci 18'in sözlerinde, prekaryanın süreğen ruh hali olan anomi, kaygı, aidiyet eksikliği, statüsel gerilim ve sınıfsal düşüş belirgin bir şekilde görülebilmektedir.

Tükenmişlik, gelecek kaygısı, pişmanlık

Güvencesizliğin ve işin yaşamın her anına yayılmasının, hastalıklara ve intihara kadar varabilecek fiziksel ve psikolojik sonuçları olduğu bilinmektedir. Çok tatmin edici, rahat ve güvenli olduğu zannedilen akademik kariyerin de,

bu yıpratıcı özelliklere sahip olduğu kabul edilmelidir (bkz. Gill, Flood ve Gill içinde, 2009). Üstelik bu durum, daha kariyerinin başındaki akademisyenler için bile (hatta belki onlar için herkesten daha fazla) geçerlidir. Örneğin araştırma görevlisi Görüşmeci 2, güvencesizlikten ve "doktoradan sonra ne yapacağım kaygısından" dolayı tükenmişlik hissettiğini söylemektedir (32, erkek, arş. gör., işsiz). "Türkiye'de maaşların düşüklüğü, güvencesizlik, akademi kültürünün olmaması" gibi nedenlerle akademisyenlikten soğuduğunu, hatta başka bir iş yapmayı düşünebileceğini, ama "başka bir alanda bilgi birikimi olmadığı için" bunu zor bulduğunu ifade etmektedir. Daha kariyerinin başındaki bir insan olarak bu görüşmecinin içinde bulunduğu tükenmişlik ve bezginlik şu sözlerinden anlaşılabilir:

> "Bir nevi kendimi tatmin etmiş oldum. Boyumun ölçüsünü de aldım. Çok fazla tatmin olmadım. Kaybettiğim çok şey olduğunu düşünüyorum. Zaman kaybettim en azından. Maddi kayıpları bıraksak, zaman kaybı... O da çok kötü oldu."

Şu anda (ve çalıştığı dönemde de) aile desteğiyle yaşadığını ve buna rağmen gelecekte bir gün mutlak fakirlik durumuyla karşılaşabileceğinden kaygılandığını söyleyen bu katılımcının hisleri, kesinlikle sadece bireysel bir yılgınlığın ifadesi olarak geçiştirilemez. Kariyerinin daha ileriki bir noktasında bulunan akademisyenlerde de, bu tükenmişliğin izlerini görmek mümkündür. Mesela yardımcı doçent pozisyonundaki Görüşmeci 5 de, iş yoğunluğundan dolayı ve kendisinden daha düşük bir eğitim seviyesine sahip oldukları ve kendisiyle aynı kıdeme sahip oldukları halde, özel sektörde çalışan kişilerin imkânlarının daha iyi olduğunu gördüğü zaman, akademik kariyeri seçtiği için pişmanlık duyduğunu söylemiştir (43, kadın, yrd. doç.). Benzer bir şe-

kilde, Görüşmeci 18 de (31, kadın, arş. gör.) performansının neye göre değerlendirildiğini bilmediği, yetilerini geliştirmesine fırsat ve kaynak tanınmadığı ve çok kısıtlı imkânlarla yaşamak zorunda kaldığı için içine düştüğü açmazı ifade etmektedir:

> "Genel olarak yılgınlık hâli; insanı çok enerjisiz bırakan bir şey. Mümkün oldukça uzak durmak istiyor insan buradan. [...] Bunu ne için yapıyorum? Hem bu kadar mutsuz bir hayat sürüyorum, hem bu kadar parasızım, hem gelişimime hiçbir katkım yok. [...]"

Görüşmeci 18, aynı zamanda "çok sık" tükenmişlik ve pişmanlık yaşadığını da söylemiştir:

> "Sürekli sorguluyorum. [...] Ne bileyim, bazen boş yere kürek çekiyormuşum hissine kapılıyorum. [...] Akademiye saygımı yitirdim açıkçası ben bu kuruma başladığımdan beri. [...] Çok sorguluyorum. Özellikle maddi koşulların beni bu kadar zorlaması; bu yaşıma geldim, hâlâ annemin evine geri dönmek durumunda oluşum falan; bunlar hep bir sorgulama sebebi benim için. İşte, direnmeye çalışıyoruz yani..."

Görüşmeci 18'in "öğrenilmiş çaresizlik" diye tanımladığı duruma karşın, özellikle akademisyenliği bir girişimci ruhuyla ele alanlarda, günümüzün "istersen başarırsın" söylemlerinden beslenen bir kendini bırakmama çabasının izleri görülür. Görüşmeci 1'in gelecek kaygısı duyup duymadığı sorusuna verdiği "geleceğine yatırım yapmıyorsan,[17] öyle bir duruma düşmen işten bile değil" cevabı buna örnektir. Ama aynı görüşmeci, diğer yandan, tükenmişlik hissedip hisset-

17 Buradaki "geleceğine yatırım yapma" kavramı, tam da kişinin kendisine pazarlanacak bir ürün, biyografisine düzenlenecek ve "güncellenecek" bir özgeçmiş ve yaşam yoluna bir "business planı" şeklinde bakmasını öngören, piyasa odaklı düşünceye örnek niteliğindedir.

mediği sorusuna "evet, evet, çok" diye cevap vermiş ve akademideki maaşlarla pek bir tasarruf yapmanın mümkün olmadığını da kabul etmiştir (37, kadın, doçent olmak üzere).

Gelecek kaygısı ve güvencesizliğin en sık rastlanan tezahürlerinden biri de, diğer prekarizasyon araştırmalarının da ortaya koyduğu gibi, toplumsal yaşamın klasik kurum ve ilişki biçimlerinin erozyona uğramasıdır (bkz. Sennett, 2012: 138 vd.; Bauman, 2012: 15 vd.). Dünya genelinde akademisyenlerin gün geçtikçe evlenmek, çocuk yapmak, aile kurmak gibi uzun vadeli taahhütlerden ve bağlılık biçimlerinden kaçtığı dile getirilir. Türkiye'de bu durumun henüz tam anlamıyla bu şekilde yaşandığı söylenemez. Daha ziyade, halen nispeten varlığını sürdüren aile yapılarının, iş yaşamındaki güvencesizliği telafi etme rolü oynadığı görülmektedir.[18] Görüşmecilerimizden bir kısmının evli olduğu, özellikle evli kadın akademisyenlerin önemli bir kısmının, görece daha iyi kazanç getiren işlerde çalışan eşleri olmasaydı, geçinemeyeceklerini, çocuklu olan görüşmecilerin de, eşlerinin geliri olmasa, çocuğun giderlerini karşılayamayacaklarını söylediklerini görüyoruz. Örneğin Görüşmeci 3 (41, kadın, doçent olmak üzere), eşinin düzenli geliri olmasa geçinemeyeceklerini "Benim katkım lüks giderler için sadece; ana giderleri karşılayamıyorum" sözleriyle açıklamıştır. Yine Görüşmeci 17 de (35, kadın, yrd. doç.) "eşinin sa-

18 Bununla birlikte, çocuk yapmak gibi ek maddi ve manevi yükümlülükler getiren uzun vadeli kararların, akademisyenliğin güvencesizliği ve bu sektördeki maaşların düşüklüğü nedeniyle korkulan bir şey hâline geldiği de görülmektedir. Henüz çocuk sahibi olmayan, evli bir kadın görüşmeci ise, bu konuyla ilgili, çocuk gibi faktörlerin, akademik aşamaları kat etmede engel gibi görüldüğüne örnek olabilecek şekilde "Çocuğu doçentliğe bağladık" demiştir (Görüşmeci 1, 37, kadın, doçent olmak üzere). Henüz çocuk sahibi olmayan Görüşmeci 25 de (33, erkek, proje asistanı), çocuğuna ailesinin kendisine sağladığı imkânları sağlamasının "imkân dâhilinde olmadığını" söylemiş ve "Kendi ihtiyaçlarımı görmek konusunda, sadece bir ayhk zaman dilimi içerisinde bile böyle zorlanıyorsam, bir çocuğun ihtiyaçlarını karşılamak konusunda o kadar da rahat olamam herhalde" diye düşündüğünü belirtmiştir.

yesinde" "üst gelir grubuna" dâhil olduğunu ve kendi maaşıyla konforlu bir yaşam sürmesinin imkânsız olduğunu söylemekte ve "Eşim olmasa üç çocukla hangi gecekondu mahallesinde yaşarız diye düşünüyorum" demektedir.

Keza bekâr ve genç yaştaki asistan ve yardımcı doçentler de, ancak ebeveynlerinin desteğiyle geçinebildiklerini veya halen onlarla yaşamaya devam ettiklerini ifade etmişlerdir. Görüşmeci 5, şu anda eşiyle birlikte oturdukları evi, ebeveynlerinin desteğiyle aldıklarını söylemiş; Görüşmeci 27 de (34, erkek, yrd. doç.) oturduğu dairenin ailesine ait olduğunu, aksi takdirde tek başına yaşamasının mümkün olmadığını ifade etmiştir. Akademisyenliğin maddi anlamda tatmin edici olmayan yanlarını, manevi tatmin motivasyonuyla telafi etmeye çalışan Görüşmeci 6 da (33, kadın, yrd. doç.), bunu yapabilmesini, son kertede, aile desteğine bağlamaktadır: "Aileden gelen bir destek oldu bana her zaman için, olaya biraz daha manevi boyuttan bakabilmemi sağlayan." Görüşmeci 1 (37, kadın, doçent olmak üzere) ise, ailesinin ona sağladığı imkânlar sayesinde, okurken "asistanlık *çilesini* çekmek zorunda kalmadığını" söylemiştir.

Akademisyenlerdeki tükenmişlik hissinin tek kaynağı elbette ki, maddi faktörler ve iş güvencesizliği değildir. Esas mesele, bu güvencesizliğin ve üniversite ortamındaki haksızlıkların, kariyere başlarken sahip oldukları, idealize edilmiş akademi imajını yıkmasıdır bir bakıma. Görüşmeci 8'in (41, kadın, yrd. doç.), vakıf üniversitelerinde çalışan pek çok akademisyenin paylaşabileceğini düşündüğümüz şu sözleri dikkate değerdir:

> "[...] İdeallerle realitenin arasındaki, teori ve pratik arasındaki farkı görüyoruz tabii ki. [...] Bahsettiğim platonik bir ayrım değil; yanlış anlaşılmak istemem. [...] Türkiye eğitim sistemindeki sürümden kazanma mantığı, [...] hak etme-

yen insanları geçirmek için yapılan baskılar gibi ve emeğe değersizlik gibi çok memnuniyetsiz olduğum çok şey var. [...] Neoliberalizm de diyebilirim."

Görüşmeci 8, bu nedenlerle, akademik kariyeri seçtiği için "mütemadiyen" pişman olduğunu, "ama bunda da tek olmadığını bildiğini" eklemektedir. 13 sene boyunca yurtiçi ve yurtdışında düzenli, son bir senedir de farklı okullarda ders saati ücretli olarak çalışmış olan bu görüşmeci, "çok" tükenmişlik hissettiğini, ama "Anka kuşu gibi" kendini sürekli küllerinden yeniden doğmak için zorladığını ifade etmiştir. İşini çok severek yaptığını ve yaptığı işi, zaten çok zevk aldığı düşünmek, konuşmak, araştırmak gibi "hobilerini meşrulaştırdığı için" seçmiş olduğunu söyleyen (bkz. Üçüncü Bölüm, "Manevi tatmin") genç bir akademisyeni, bu noktaya getiren koşullar üzerine düşünmek gerekir.

Örneğin yaptığı işi "yaşam biçimi" ve "toplumsal hizmet" gibi gören Görüşmeci 6 da (33, kadın, yrd. doç.), eşitsizliği gördüğü, ayrımcılıkların farkına vardığı noktalarda tükenmişlik hissettiğini, özellikle doktorada bir süre yurtdışında bulunduktan sonra bu konudaki hassasiyetinin arttığını söylemiştir. Aynı görüşmeci, kariyerinin ilk başlarında hayal ettiği akademiyle, bugünkü realitenin örtüşüp örtüşmediği konusunda da şöyle demektedir:

> "Yeni oturttum, diyebilirim. Başlarda çok şaşırmıştım. Çünkü akademik bir ortamda olmadığımı düşünüyordum, bir şirkette olduğumu düşünüyordum. ... Aslında akademisyenlik çok büyütülüyor, ama 'post-modern' akademisyenlik diyorum ben buna, çünkü özel üniversitelerde çalışma bu aslında. [...] İçi boş çünkü. [...] Tam post-modern akademisyenlik yapıyoruz. Öğrencilerin müşteri olduğu ve benim sözleşmemin bile iyi bir şekilde önümüzdeki dönem uzayıp uzamayacağını [bilmediğim]... [...] Aslında tam ola-

rak bir özel şirketin içinde gibi..." (Görüşmeci 6, 33, kadın, yrd. doç.)

Görüşmeci 6, bu duruma uyum sağlamaya çalıştığını ve bu anlamda içinde bulunduğu durumun "öğrenilmiş çaresizlik" olduğunu ifade etmiştir. Akademik kariyere dair beklentilerle, gerçek akademik dünyanın reel koşulları arasındaki uçurumdan kaynaklanan bu "öğrenilmiş çaresizlik", beraberinde, bu koşulların "nasıl olsa her yerde böyle olduğu" ve üniversitenin bugün artık bir şirket olduğu gerçeğinin kabulünü getirmiştir. Örneğin Görüşmeci 8'in (41, kadın, yrd. doç.), akademik kariyeri, "akademik değil, *corporate* kariyer" diye tanımlaması da, bu gerçekle yüzleşmenin sonucudur.

Özellikle işten çıkarılma deneyimi yaşayan ve bu deneyimi kariyerinin erken safhalarında yaşamak zorunda kalan akademisyenlerdeki hayal kırıklığı, akademiye dair beklentilerle gerçek koşullar arasındaki ürkütücü uçurumu ortaya koymaktadır. Gerçeklerle yüzleşme, pek çok genç akademisyende kişisel yetersizlik hislerinin yanında, akademiye dair geri dönüşü olmayacak bir güven kırılmasını da beraberinde getirmektedir. Başka işlerde de çalıştığı halde, "en mutlu olduğu yerin okul" olduğunu düşünerek akademiye yönelmiş olan ve şu anda "çok büyük hayal kırıklığı" yaşadığını söyleyen Görüşmeci 11'in (29, kadın, arş. gör., işsiz) sözleri bu durumu yansıtmaktadır:

> "Üniversitede çalıştığımızda hafta içi bir izin günüm olur, danışmanıma giderim, biraz anlayış gösterirler, sonuçta bu da üniversitedir, bu da akademisyendir gibi bir algı oluşuyor, ama öyle değilmiş. Ama şu anda hakikaten hepimizde biraz soğuma var. Hatta ablam bana şey dedi, sen dedi, acaba başka bir şey mi yapsan. [...] İnsan üzülüyor tabii, yani o kadar emek vermişsin, veriyorsunuz, bir tezim var yazmam

gereken. Ne yapabilirim yani hani? Bu saatten sonra ne yapabilirim diye düşünüyorsunuz."

Aynı görüşmecinin şu sözleri ise, "sözde" vakıf üniversitelerinin, akademik/bilimsel üretimden başka her şeye öncelik vermelerinin, akademik emek ve bilimsel üretim üzerindeki yıkıcı etkisini ortaya koymaktadır:

> "Sizi çok değersiz gördükleri için her şeyi yükleyebileceklerini düşündüklerinde bir tükenmişlik hissediyorsunuz. [...] Bir moraliniz bozuluyor tabii. Çünkü orada sizin akademisyen kimliğinize hiçbir saygı duyulmuyor veya hiçbir önemi yok. Yüksek lisans yapın, doktora yapın, ne fark eder? Hiç fark etmez. Eminim alabilseler lise mezunu da alırlar oraya. Onlar için hiçbir önemi yok" (Görüşmeci 11, 29, kadın, arş. gör., işsiz).[19]

Akademide uzun süre kalmayı düşünmediğini ve "kendisini bu camiada köklü görmediğini" ifade eden Görüşmeci 16 da (25, kadın, arş. gör.) üniversite yönetiminin akademisyene olan tavrını "iğrenç" bulduğunu söylemektedir:

> "Burada en iğrenci bu. [...] Akademik bir çabanın olduğu bir yere verdikleri değer çok itici. [...] Çok nahoş yani. Bir değer yok. İşlerini yaptığın sürece ve onların ekmeğine yağ sürdüğün sürece sen daha değerlisin, onun dışında istediklerini sana yapabilirler."

Görüşmeci 12 ise (25, kadın, arş. gör., işsiz) daha ilk çalıştığı üniversitedeki iş ortamında maruz kaldığı baskıların kendisinde yarattığı kırılmayı şöyle ifade etmektedir:

---

19 Görüşmeci 13 de (56, kadın, prof.), vakıf görünümündeki özel üniversitelerde "mümkün olduğunca köleleşmiş akılda bir işgücü" oluşturulmak istendiğini söylemiş ve "çok zorunlu olmasalar, dekan ve rektörlüğü de mümkünse sekreterlere yaptırırlar ki, onlara da birer profesör tutmak zorunda kalmasınlar" demiştir.

"[B]en araştırma görevlisi olmak için gerçekten çok uğraştım, çok çabaladım. Hep kadro bekledim. [...] Ben gerçekten çok zor bir süreç geçirdim araştırma görevlisi olana kadar. Olduğum günü hatırlıyorum. Sevinçten ağlamıştım. Çünkü çok uğraşıyorsun, bir şey elde ediyorsun. Ve gerçekten mutlu olmadığın bir ortamdasın."

Aynı görüşmeci, işten çıkarıldıktan sonra akademiye dair yaşadığı hayal kırıklığını da paylaşmıştır:

"Ben dedim ki, akademisyenlik buysa dedim, araştırma görevliliği, asistanlık buysa, yapmam. Ne bileyim, doktoramı verdikten sonra belki yardımcı doçent olarak başlarım gibi düşündüm. Ya da ne bileyim işte, özel sektöre girerim. Yani böyle yollar aramaya başladım o süreçte. Acaba ben gerçekten başarısız mıyım, diye sordum. Aslında bu başarıyla ölçülen bir şey değildi ama..."

İşe başladığında "sevinçten ağlayacak" kadar şevkle dolu, hayatı boyunca öğrenmeyi çok sevmiş olduğu için bu mesleği seçen genç bir akademisyene, daha kariyerinin başında bu yoldan vazgeçmeyi düşündürecek kadar olumsuz koşullar dayatan bir mesleğin, varlığını ve üstlendiği toplumsal misyonu devam ettirebilme şansının son derece düşük olduğunu söylemek gerekir.

Nitekim akademiye olan adanmışlığı ile mevcut "sözde" vakıf üniversiteleri yapısının arasındaki zıtlığı net bir şekilde görebilecek deneyime ve teorik bilgiye sahip olan kıdemli akademisyenlerin, giderek bu kurumlardan uzaklaşma yoluna gittiğini görüyoruz:

"Uzun bir süreden sonra, artık sadece, sadece, doktora ve yüksek lisans derslerini çeşitli kamu üniversitelerinde vermekle yetineceğim. Herhangi bir kurumun kurum kapasitesini geliştirme enerjisini artık kendimde görmüyorum.

Bunu harcamayı reddediyorum. Küçümsüyorum, hor görüyorum. Ve bu grupların kendi kişisel şımarıklıklarına kadar, mütevelli heyetinin kişisel şımarıklıklarına kadar indirilmiş yapıların akademikmiş gibi, üniversite gibi yutturulmalarını hor görüyorum. Dolayısıyla bunun içinde olmak istemiyorum. Başka yerlere, başka kurumlaşmalara kendi enerjimi akıtmak istiyorum. İyi öğrenci istiyorum. İyi öğrenciyle birlikte olmak istiyorum, çünkü benim de gelişmeye ihtiyacım var. Ama öte yandan çok acı duyuyorum, lisans öğrencisiyle bağımın böyle koparılmış olmasından, yeni öğretim üyesi yetiştirme potansiyelinin elimden alınmış olmasından. Çok acı duyuyorum. Öte yandan bu işleyen kurumların şimdiki işleyiş durumlarına baktığımda da, belki böyle bir şeyin içine girmemiş olmamın akıl sağlığımı çok yerinde tuttuğunu da düşünüyorum. Bu hayırlı bile olabilir yani." (Görüşmeci 13, 56, kadın, prof.)

Genç ve hevesli akademisyenlerin mevsimlik işçi gibi kullanılarak daha kariyerlerinin başında bezdirildiği ve kendilerini geliştirme şanslarının ellerinden alındığı, tecrübeli ve yeni öğretim üyesi yetiştirme yetisine sahip profesörlerin ise barındırılmadığı bir akademinin ne anlama geldiği üzerine düşünülmelidir. Bir görüşmecimiz, "sözde" vakıf üniversitelerinin "içi boşaltılan bir kuruma dönüşmüş vaziyette" olduğu tespitinde bulunmuştur (Görüşmeci 24, 41, kadın, doç., görüşmeden kısa süre önce istifa etti). Biz de mevcut koşullarda, akademiden geriye sadece piyasa mantığını içselleştirmiş ve üniversiteyi bir sıçrama tahtası olarak gören kariyerist yuppie-akademisyenlerden, dershane hocası gibi içi boşlaştırılmış derslere girip çıkarak vasıfsızlaşmış geçkin yardımcı doçentlerden ve gerçek bir üniversite görmeden üniversite diploması satın alan işgücü namzetlerinden müteşekkil bir entelektüel çöplük kalacağını düşünüyoruz.

Akademisyenlerde sınıf bilinci ve örgütlenmenin önündeki engeller

Son dönemlerde sıklıkla vakıf üniversitelerinin kitlesel işten çıkarma vakalarıyla gündeme geldiği görülmektedir. Ayrıca, bu kurumların bir kısmında maaşların da düzenli ödenmediği bilinmektedir. Bununla beraber, işçi hakları, toplumsal eşitsizlik ve haksızlıklar konusunda en bilgili ve duyarlı olması beklenen gruplardan biri olarak akademisyenlerin, kendi uğradıkları haksızlıklar karşısında gösterdikleri suskunluk ve bireysel/hukuki mücadeleler ile Vakıf Üniversiteleri Dayanışma Ağı tartışmaları dışında örgütlü bir mücadele yolu bulamamış olmaları şaşırtıcı ve düşündürücüdür. Bunu bir bakıma, Vincent de Gaulejac'ın sözünü ettiği gibi, araştırmacıların, üzerine araştırma yaptıkları ve tespitlerde bulundukları "yeni işletmeci zihniyetiyle kendi kurumlarında karşı karşıya geldikleri zaman" içine düştükleri "paradoksal durumun" sonucu olarak da görebiliriz (de Gaulejac, 2013: 16).

Örneğin Görüşmeci 8 (41, kadın, yrd. doç.), daha önce tam zamanlı olarak çalıştığı bir kurumda maaşların birkaç ay ödenmediğini, ancak kolektif bir tepki gösteremediklerini şu sözlerle ifade etmektedir:

> "Tepki, daha çok birbirimizi ağlama duvarı olarak kullanmak şeklindeydi. [...] Etkili bir tepki olmadı. [...] Kabullenme var. Neoliberal sistem ve üniversitelerin genel hâlinden dolayı kabullenme..."

Konuştuğumuz akademisyenlerin çoğu, teoride örgütlenmeye sıcak baksalar da, pratikte bunu çok mümkün görmediklerini belli etmişlerdir. Örneğin Görüşmeci 1 (37, kadın, doçent olmak üzere), bugüne kadar çalıştığı kurumda hiç maaşların ödenmemesi gibi bir durumla karşılaşmadığını,

ama karşılaşırsa da, bireysel adımlar atacağını söylemiş ve "örgütlenmek zor" demiştir. Akademisyenlerin örgütlenmesi ile ilgili aynı görüşmeci, "Umut vaat ediyor, ama asistanlar bizden daha cesaretli. [...] Ama belli bir yaştan sonra insanların buna çok yanaşmayacağını düşünüyorum. Özellikle de doçent ve profesör kadrosundakilerde, çünkü o kademeye gelen, hele yaşı da büyükse, birazcık iş kaybetme korkusu oluyor" demiştir.

Buradan, elbette ki, asistanların iş kaybetme korkusu taşımadığı veya hiç umutsuzluğa kapılmadıkları sonucu çıkarılmamalıdır. Örneğin, kısa bir süre önce çalıştığı üniversiteden çıkarılmış olan araştırma görevlisi Görüşmeci 2 (32, erkek, arş. gör., işsiz), akademik dayanışma ağlarıyla neden bağlantıya geçmediği ve örgütlü bir mücadeleye girişme isteği duymadığını, "kemikleşmiş bir umutsuzluk" duymasıyla açıklamaktadır. Akademide örgütlenmeyle ilgili "Herkes kendi bacağından asılıyor. Birlik yok. Olsaydı şimdiye kadar bir şekilde ortaya çıkardı" şeklinde düşünmektedir.

Görüşmeci 9'un da (33, erkek, yrd. doç.) akademisyenlerin örgütlenme ihtimali hakkındaki görüşleri benzerdir. Görüşmeci 9, akademisyenlerin örgütlenmesini neden mümkün görmediğini şu şekilde açıklamaktadır:

> "Çünkü bu akademisyenlerin çoğu [...] mesela, işte seçim konusu olsun, kendilerinden uzaktaki bir konu olsun, hemen şöyle derler: 'Bu halk kömür için vatanı sattı.' [...] Halbuki halk bir kere satıyorsa, bu akademisyenler on kere satmaya hazır insanlar. Bir doçent kadrosu görüldüğü an, bir bölüm başkanlığının ucunu gösterdiğin an, akademisyenler daha hızlı taraf değiştiren ve genelde daha pozisyonlarını satmaya hazır insanlar. Burada bunun da altını çizmek istiyorum. [...] Akademisyenler için solcu/sağcı diye bir şey çok önemli değil. Özellikle sol diskurun akademideki çı-

karları gizlemek için kurulduğuna çok şahit oldum. Yani bunu yüzlerce örnekle anlatabilirim. [...] Kolektif etkinlik başka bir şey ve bu dar çıkarlarla olacak bir şey değil. [...] Herkes küçük, dar pozisyonunu [ideallerden] daha önemli görüyor. [...] Herkes en azından kendi alanından başlayarak, ufak ufak bir şeyleri düzgün yapmaya çalışsa, daha etkili olacak."

Genç bir akademisyeni, kendi meslek grubunun genel ahlâki yönelimleriyle ilgili bu kadar olumsuz düşünmeye iten koşulları bu çalışma çerçevesinde ortaya koymaktayız. Ancak akademinin geneline nüfuz eden bu sinik düşünce yapısının uzun vadeli sonuçları da bir o kadar düşündürücüdür. Akademik *ethos*un giderek aşınmaya uğradığı ve bunun bizzat akademisyenler tarafından da böyle algılandığı bir ortamda, akademisyenleri bilimsel üretim koşullarının korunması için uzun vadeli ahlâki ve mesleki sorumluğun gerektirdiği şekilde davranmaya ikna edecek herhangi bir *pathos* veya *logos* bulunamayacağına dair korkutucu derecede yaygın bir önkabul olduğunu söyleyebiliriz. Gündelik hayattaki ifadesini "herkesin kendi bacağından asıldığı" yönündeki yaygın kanıda bulan bu önkabul, bireysel veya kolektif mücadele çabalarının önünde iki şekilde engel teşkil etmektedir.

Birincisi, akademik meslek ahlâkının ve dayanışma kültürünün erozyona uğramış olduğuna dair önkabul, aynı zamanda, böylesi sinik bir yapıda akademik aşamaların da ancak birtakım prensipleri kurban ederek geçilebileceğine dair çarpık bir algı oluşturmuştur. Akademik hayattaki yardımcı doçentlik, doçentlik, profesörlük gibi aşamalar sanki bilimsel yeterliliğin birer yan getirisi gibi değil de, etik olmayan bu ortamda kişisel güvenceyi sağlamanın birer aracı gibi algılanmaktadır. İstisnasız tüm araştırma görevlilerinde yar-

dımcı doçent oldukları zaman, yardımcı doçentlerde ise doçent oldukları zaman nihayet yerlerini nispeten sağlama alabilecekleri gibi bir inanış vardır. Bu inanışın arka yüzünde, akademisyenin bu seviyeleri aştıkça, artık rekabetçi ve ilkesiz akademik ortamda hayatta kalmak için gerekli olan pazarlık gücünü ve gerekli bağlantıları da biriktirmiş olabileceği fikri bulunur. Kabaca söylemek gerekirse, birisi doçent olmuşsa, artık "paçayı kurtarmıştır" veya profesörse "tuzu kurudur". Bu gibi algıların arka planında, bu pozisyonlara gelmenin güvence sağladığı fikri kadar, bu pozisyonlara gelebilmek için zaten çoktan belli bir yozlaşma sürecinden geçilmiş olması gerektiği düşüncesi de vardır. Nitekim "profesör olmasına rağmen" işten çıkarılmış olan Görüşmeci 13'ün (56, kadın, prof.) anlatısı, bu algıyı net bir şekilde ortaya koymaktadır:

> "Bir yardımcı doçent veya asistan bir arkadaşımız için çok daha hevesle ayağa kalkabilecekken, mesela bir profesör için o kadar rahat kalkılmıyor. Çünkü onun o zamana gelinceye kadar kendinde birtakım pazarlık mekanizmalarını biriktirmiş olduğu nedense kendiliğinden varsayılıyor. [...] Bu sürecin aslında kirli, pazarlıklarla ilerleyen, akademik liyakata dayanmayan bir süreç olduğunun bütün tarafından nasıl bu kadar içselleştirilebilmiş olduğuna çok üzüldüm ben."

İkinci olarak da, yine aynı bireyci önkabul yüzünden, işten çıkarıldığı için hukuki yollarla veya toplu eylemlerle hakkını arama yoluna gidenler, sıklıkla meslektaşları tarafından aforoz edilme tehdidiyle karşı karşıya kalmaktadırlar.

Görüşmeci 7'nin (32, kadın, arş. gör., işsiz) tecrübeleri, bu konudaki tipik örneklerden biri sayılabilir. Görüşmeci 7, iki yıl kadar önce araştırma görevlisi olarak çalıştığı üniversitenin mali bir kriz içine girdiği süreçte, yaklaşık 40-45 ki-

şi ile birlikte işten çıkarılmıştır. Üniversite yönetimi, işten çıkarma nedeni olarak "istihdam fazlası" gerekçesini göstermiştir. Bu aşamada, bağlı bulunduğu fakültenin dekanı da, okulun politikasına destek çıkmış ve araştırma görevliliği için "zaten geçicici bir pozisyon" diyerek, işten çıkarılmasının "normal" olduğunu ima etmiştir. Bunun üzerine Görüşmeci 7, kendisiyle birlikte işten çıkarılan diğer meslektaşlarını da birlikte hareket etmeye çağırmış, ancak diğerlerinin çekindikleri veya bezginlik duydukları için böyle bir mücadeleye girmek istememeleri nedeniyle, en sonunda tek başına okula karşı dava açmış ve 1,5 yıllık bir sürecin sonunda davayı kazanmıştır. Ancak görüşmeci işe iade davasını kazanmasına rağmen, okul, yürütmeyi durdurma kararı için yargıtaya başvurmuş ve bu süre zarfında da sanki davayı kazanmışçasına, görüşmeciyi tekrar işe almayı reddetmiştir. Gerek dava sürecinde, gerekse işe iade davasını kazandıktan sonra, meslektaşlarından ve çevresinden, "neden seni istemeyen bir kuruma geri dönmek istiyorsun ki?", "bu koşullarda geri döneceksin de, ne olacak?", "yayın yapmakla uğraşacağına, davayla uğraşıyorsun" gibi tepkiler aldığını ve mücadelesinin anlamsız olduğu yönünde telkinler yapılmaya çalışıldığını ifade etmiştir.

Görüşmeci 7, işten çıkarıldığı ve kolektif mücadele imkânı aradığı dönemde, ara kademe yöneticilerin işlevini de, "Hem kendi koltuklarını korumak, hem de oluşan tepkiyi nötralize etmek gibi bir işlevleri oldu" şeklinde özetlemektedir. Hatta çalıştığı birimin başkanının, kendisini bizzat arayarak "Sen haklısın; çok büyük bir haksızlığa uğradın. Hukuki yolu deneyeceksen dene, ama böyle milleti 'dava aç' diye örgütlemeye çalışıyorsun. *Dekanımızın kolu çok uzundur.* Sen daha yolun çok başındasın. Yarın öbür gün başka pozisyon arar, bulamazsın. *Adın çıkar*" diye, "sözde iyi niyetli bir uyarı" yaptığını söylemiştir. Bu tavırlar, özellikle, şu an hak-

lı olduğu halde okula zorla geri dönmekten çekinmesinde büyük rol oynamaktadır:

> "Giderken herkes çok iyiydi. [...] Ama bu dava kazanıldıktan sonra, insanlar 'dönüp de ne yapacaksın?' moduna girdiler. Özellikle birim başkanım da gelmemin istenmediğini hissettirdi. Öyle bir ortama da insan çok koşa koşa gelmek istemiyor." (Görüşmeci 7, 32, kadın, arş. gör., işsiz)

Hakkını arayan ve mücadele yoluna gidenlere karşı, meslektaşları tarafından uygulanan bu örtük veya açık sindirmenin altında, hiç kuşku yok ki, yönetimlerden duyulan korkunun büyük payı vardır. Görüşmeci 7, işten çıkarıldığı zaman, iş arkadaşlarının durumunu, "kalanlar, kaldıklarına şükretti" diye ifade etmektedir. Bu dönemde, işten çıkarılmamış olan arkadaşlarından sıklıkla "biz de olabilirdik", "şimdi bizi de işten çıkarsalar, yapabileceğimiz bir şey yok", "üzülüyoruz, ama yapabileceğimiz bir şey yok" gibi sözler duyduğunu söylemektedir. Sürekli nedeni belirsiz bir şekilde aniden işten çıkarılabilecek olma endişesi, akademisyenleri kendi haklarını aramaktan alıkoyduğu gibi, hak arayışına giren meslektaşlarına karşı da cephe almalarına neden olabilmektedir. Örneğin Görüşmeci 18 (31, kadın, arş. gör.), çalıştığı üniversitede bazı başka bölümlerdeki akademik kadronun haftanın bir günü izin alabildiğini öğrenmiş ve aynı anlayışın kendilerine de gösterilmesini haklı olarak dekan yardımcısından rica etmiştir. Ancak bunun üzerine yönetim bu haklı talebe kızarak, görüşmecinin fakültesine sıkı mesai kontrolü ve izinlerin iptali gibi daha da katı uygulamalar dayatmaya başlamış, fakülte arkadaşları da bu yüzden "başımıza bu işleri sen açtın" diyerek kendisini "günah keçisi" ilan etmişlerdir. Hatta birkaç arkadaşı bu olaydan beri görüşmeciyle selam-sabahı kesmiş, yaşanan sürtüşmeyi unutturabilmek için de dekan yardımcısına yanaşmaya,

onun her türlü direktifini yerine getirmeye başlamışlardır.

Keyfi işten çıkarmalar nedeniyle, hakkını arayanlara sempatiyle yaklaşan akademisyenlerin bile, aktif dayanışma göstermekten çekinir hâle geldiği görülmektedir. Örneğin Görüşmeci 5 (43, kadın, yrd. doç.), çalıştığı kurumdaki asistanların örgütlenme denemesine fiilen olmasa da, prensipte destek vermeyi düşünebileceğini, ama fiilen destek verse, yönetimin bunu hoş karşılamayabileceğini belirtmiştir. Görüşmeci 4 ise, akademisyenlerin örgütlenebileceğini düşünmekle birlikte, "Ama ben şu an sendikaya girsem, bana ne olur, bilmiyorum, çünkü daha önce girenler işten çıkarılmıştı" diyerek, olası bir örgütlenme teşebbüsünün yönetimler tarafından hoş karşılanmayacağının ve işten çıkarılmaya, hatta vakıf üniversitelerinde bir daha iş bulamamaya kadar varabilecek sonuçları olacağının sinyalini vermektedir (39, kadın, yrd. doç.).

Bu noktada, işten çıkarılma korkusuna ek olarak, akademik camiaya hâkim olan unvan fetişizminin ve bundan kaynaklı hiyerarşik algının da, örgütlenmenin önünde bir engel teşkil ettiğini belirtmek gerekir. Kariyer aşamalarını temsil eden asistanlık, yardımcı doçentlik, doçentlik, profesörlük gibi unvanların, akademide birer "rütbe" gibi algılanması, meslektaşlar arasında gerçek bir dayanışmanın ve kolektif düşüncenin oluşmasını büyük ölçüde engellemektedir. Akademisyenlerin örgütlenebileceğini, ama mevcut koşullarda bunun çok olası görünmediğini düşünen bir görüşmecimizin şu sözleri, örgütlenmenin önündeki bu engeli son derece iyi özetlemektedir:

> "Özelleşmenin, çok yayın yapıp öne çıkmanın kurtuluş olduğunu sanıyorlar. Ama bu rekabetin, işlerine yaramayacağını belki bir noktada fark ederlerse, ki koşullar giderek ona zorluyor, örgütlenebilirler. Ama şu birkaç yıl için-

de ciddi bir akademik örgütlenme olacağını düşünmüyorum. [...] İdari ve akademik [personel] birlikte örgütlenmeli, ama akademisyenler kendilerini üstün gördükleri için olmuyor. [...] Akademisyenler bir sınıf olduklarının, hangi sınıfa dâhil olduklarının farkında değil." (Görüşmeci 7, 32, kadın, arş. gör., işsiz)

Görüşmeci 3 de (41, kadın, doçent olmak üzere), akademisyenlerin örgütlenebilme ihtimalini zayıf gördüğünü belirtmiş ve akademisyenlerin "egoları çok yüksek insanlar" olduğunu söylemiştir:

"Herkes kendinin lideri, herkes her işi çok iyi biliyor. O yüzden de örgütlenmeyi çok kabul edeceğini düşünmüyorum. [...] Bir araya gelinebilir, ama sonuç odaklı bir değişim yaratılabileceğini düşünmüyorum. [...] Bir de tabii karşınıza aldığınız sistemler düşünüldüğünde, çok da gerçekçi gelmiyor açıkçası maalesef."

Bunun yanı sıra, akademisyenlerde örgütlenmeye şüphe ve umutsuzlukla yaklaşılmasının temelinde, genel olarak, Türkiye koşullarına duyulan güvensizliğin ve Türkiye'de örgütlü mücadele geçmişinin cılızlığından kaynaklanan inançsızlığın da bulunduğu söylenebilir. Örneğin Görüşmeci 6 (33, kadın, yrd. doç.), akademisyenlerin örgütlenmesine hiç ihtimal vermediğini şu sözlerle açıklamıştır:

"Örgütlenerek haklarımızı elde edebileceğimizi düşünmüyorum ben Türkiye sistemi içinde. Bir İsveç değiliz biz yani, sendikalarla şirketler oturup pazarlık yapsın, bizim haklarımızı koruyabilsinler gibi bir şey yok."

Aynı görüşmeci, daha önceki akademisyen sendikası kurma deneyimlerinin işten çıkarmalarla sonuçlanmış olmasından da hareketle, Türkiye'de akademisyenler için sendika

kurmanın "imkânsız" olduğu sonucuna varmaktadır. Görüşmeci 20 de (68, erkek, prof.) uzun süredir vakıf üniversitelerinde karşılaştığı usulsüzlüklere karşı hukuki ve bürokratik yollarla mücadele verdiğini, ancak "Türkiye'de devlet olmadığı" için "Don Quixote gibi boşuna savaştığını" söylemekte ve akademisyenlerin örgütlenmesiyle ilgili şu sonuca vardığını ifade etmektedir:

> "Bizim insan malzemesiyle örgütlenmek mümkün değil. Ben o sonuca vardım, çünkü [...] herkes 'tatsızlığa ne gerek var, iyi-kötü idare ediyorum' [diyor]. Görüyor bütün pisliği, bir şey yapmıyor."

Burada çok önemli bir nokta, hak mücadelesinin zaten bir şeyi değiştirmeyeceğinin, kişinin yalnızca kendi vaktini harcamakla ve akademik camiada üniversite yönetimleri tarafından mimlenmekle kalacağının kabul edilmiş olmasıdır. Örneğin Görüşmeci 12 (25, kadın, arş. gör., işsiz) Ekim 2013'te bir yıllık sözleşmeyle işe alındığı üniversiteden Mayıs 2014'te bir e-posta ile çıkarılmış, kendisine sözleşmesinin nüshası dahi verilmediği gibi, aradaki 4 aylık fark da ödenmemiştir. Görüşmeci 12, kendisiyle aynı durumdaki birkaç asistan arkadaşıyla birlikte okula dava açmaya yönelmiş olmakla birlikte, içten içe bundan endişe duyduğunu dile getirmiştir:

> "Ürkek yaklaşıyorum. Acaba bu benim akademik hayatımda önüme çıkar mı korkusu var her zaman. [...] O yüzden bu davaya bile ben çok olumlu bakamıyorum."

Akademik hayatın uzun soluklu bir yol olduğu ve bu yolda herkesin birbirini az-çok tanıdığı, yaptığınız ve söylediğiniz her şeyin bu camiada aleyhinize delil olarak kullanılabileceği ve haklı bir eyleminizin bile hayat boyu cezalandırılabileceği düşüncesi, akademisyenleri haklarını aramak için

dahi olsa üniversite yönetimleriyle "ters düşmemeye" zorlamaktadır. Yine bu nedenlerle Görüşmeci 12, akademisyenlerin örgütlenmesi fikrine ilk başta olumlu yaklaşmakla birlikte, "sendika" lafını duyar duymaz korktuğunu ifade etmiş ve ancak bilimsel alışverişe yönelik bir "akademik network" içerisinde yer alabileceğini söylemiştir.

Daha önceki akademisyen sendikası deneyiminin hüsranla sonuçlanmış olmasından kaynaklanan bu *sendika-fobi*, akademisyenlerin örgütlenebileceğini düşünen veya böyle bir örgütlenmeyi arzu eden akademisyenlerde dahi mevcuttur. Örneğin, akademisyenlerin örgütlenmesi hakkında ne düşündüğü sorulduğunda Görüşmeci 8 (41, kadın, yrd. doç.), "Hayal ediyorum, diyelim. [...] Örgütlenmeleri gerektiğini düşünüyorum. [...] Kesinlikle dernek ve keşke sendika" demiş, ancak sendika kurulsa, ilk başta üye olmaktan çekineceğini, bu nedenle "önce dernek" dediğini eklemiştir.

Bu noktada elbette ki, mevcut akademik istihdam piyasasının vahşi koşullarının ve "sözde" vakıf üniversitelerinin akademinin altını oyan istihdam politikalarının, tam da yönetimlerin arzu ettiği şekilde sindirilmiş bir akademik kadronun oluşmasını sağladığı da unutulmamalıdır. Görüşmeci 13 (56, kadın, prof.) "sözde" vakıf üniversitelerinde esas yükün "çok genç ve sürekli değiştirilen, çok kötü şartlarda ve sürekli işsizlik tehdidiyle çalıştırılan araştırma görevlileri; genç ve birilerine bakmakla yükümlü olan yardımcı doçentler; yaşlı ve daha başka herhangi bir yerde iş bulma olanağı olmayan yardımcı doçentler ve emeklilik geliri olduğu için sadece statüye ihtiyacı olan yaşlı profesörler" üzerine yüklendiğini söylemektedir. Böyle bir durumda, Görüşmeci 13'ün de belirttiği gibi "bu kategoriden herhangi bir etik ve akademik karşı çıkış gelmesi son derece zor" olacaktır.

Bir üst düzlemde, mesleki ve sınıfsal dayanışmanın yokluğu, bahsettiğimiz istihdam politikalarından kaynaklanan ve

bütün bir meslek grubu olarak akademiyi etkisi altına almış olan bir aşınmaya işaret etmektedir. Nitekim Görüşmeci 13, etik çatışmalar nedeniyle istifaya zorlandığı bir "sözde" vakıf üniversitesinden ayrıldıktan sonra, TÜBİTAK'ın bile kendisinin projelerini engellemeye, COST üyeliğini iptal ettirmeye çalıştığını anlatmış; bu dönemde başka üniversitelerdeki arkadaş ve meslektaşlarının da bazen açıkça, bazense çekinerek kendisinden uzak durmaya çalıştıklarını ifade etmiştir. Görüşmeci 13, yapıdan kaynaklanan bütün bu sorunların meslektaşlarına yüklenmesinin haksızlık olacağını söylemekle birlikte, o dönemde kendisini çok "işsiz, kurumsuz, çalışmasız ve itilmiş" hissettiğini ve kırıldığını belirtmiştir. Bununla birlikte, uzun yıllardır farklı kurumlarda hak mücadeleleri vermiş olan görüşmecimizin tecrübelerinden, mücadele etmenin ve dayanışma imkânları oluşturabilmenin hem nispi kişisel güvence, hem de toplamda akademideki patolojik yapının ıslahı için tek yol olduğu anlaşılmaktadır:

> "Çok üzüntü verici bir şey tabii, ama yeni bir şey değil bu. Akademisyen çok açıktan ve karşı bir biçimde kendisini konumlandırmak istemez. Üstelik sistematik olarak dokunun bütün bu hasarlarını o anda o insanlara yüklemek de haksızlık olur. [...] Epey bir süre tabii hicranla dolu oluyorsunuz, herkese karşı çok isyankâr, çok üzüntülü, çok kendinizi haklı bulan bir konumu sürekli tekrarlayan bir halde buluyorsunuz. Ancak daha sonra dayanışma ağları devreye girince rahatlıyorsunuz. Yani dayanışabildiğiniz sürece rahatlıyorsunuz." (Görüşmeci 13, 56, kadın, prof.)

Görüşmeci 13, akademisyenlerin örgütlenebileceğine, az sayıda insanla bile başlasa doğru amaçlarla harekete geçen her düşüncenin eninde sonunda bir zemin oluşturacağına inandığını ifade etmektedir; zira kendisi de aktif olarak akademisyen dayanışma ağları içerisinde yer almaktadır.

Örgütlenme mevzusunda hiç kuşku yok ki, kişinin kendi sosyoekonomik koordinatları konusunda netleşmesi ve buradan hareketle siyasi/toplumsal anlamda özneleşmesi anlamında sınıf bilinci çok kritik bir faktördür. Bir meslek grubu olarak akademisyenlerde sınıf bilinci, teori ve pratik arasındaki uçuruma takılmış gibidir. Akademisyenlerin çoğu, bir yandan, bilgi donanımları sayesinde sınıfsal anlamda "neyin ne olduğunu" biliyor gözükmektedirler; diğer yandansa sahip oldukları nispi mesleki prestijleri, onları sosyoekonomik koordinatlarını çıplak gerçekliğiyle görmekten (ya da daha doğrusu kabullenmekten) alıkoymaktadır. Mesela Görüşmeci 19 da (25, erkek, arş. gör.) neden akademisyenlerin örgütlenmesine ihtimal vermediği sorulduğunda, akademisyenlerin "sınıfsal bir perspektiflerinin olmadığını", "kendilerinin *ayrıcalıklı işçi* olduklarının farkında olmadıklarını" söylemiştir. Buna ek olarak, günümüz koşullarında vasıflı emeğin prekarizasyonunun tüm beyaz yakalılarda yarattığı ekonomik sermaye ile kültürel/sosyal sermayenin örtüşmemesinden kaynaklı gerilim de söz konusudur. Görüştüğümüz akademisyenlerin tamamına yakınında gözlemlediğimiz bir eğilimden yola çıkarak meseleyi açacak olursak: Akademisyenlerin çoğu, bir yandan teorik olarak ücretli emek kapsamına girmenin ne demek olduğunu bildikleri *için "işçi" olduklarını kabul ederken*, diğer yandan bu sınıfsal konumun sorunlarını da görebildikleri halde, onun gerektirdiği eylemlere yönelememektedirler. Dahası, "bir akademisyen olarak" böyle bir konumda olmayı da içlerine sindirememektedirler. Görüldüğü gibi, akademisyenlerin örgütlenememesinin altında, hem teori ve pratik arasındaki tamamlaşamama durumu, hem de mesleki gururdan kaynaklı illüzyonlar ve vasıflı güvencesiz emeğe içkin gerilimler yatmaktadır. Nitekim görüşmecilerimizin çoğu, anlatılarının tamamında aslında tam anlamıyla "işçi" ve preker oldukları

anlamına gelecek şeyler anlatmalarına rağmen, işçi olup olmadıkları sorusuna gönül rahatlığıyla "evet" diyememişler, ya da kesinlikle işçi olduklarını kabul etmelerine rağmen, bunu bir akademisyen için alçaltıcı bir pozisyon olarak gördüklerini hissettirmişlerdir. Dahası, genel anlamda akademisyenlerin örgütlenmesini (çok isteseler de) mümkün görmediklerini kınayıcı bir tarzda ifade ederken, çoğunun kendilerinin de hiçbir örgütlenme çabası içine girmemeleri, var olan dayanışma ağlarından dahi bihaber olmaları dikkat çekicidir. Her hâlükârda bu çelişkili durumu, yalnızca yüzeysel bir şekilde akademisyenlerin mesleki kibrine, aymazlığına veya kasıtlı bir ikiyüzlülüğe bağlayarak işin içinden çıkamayız.

Gramsci'nin ortaya koyduğu gibi, "düşünce ve eylem arasındaki bu çelişki, yani biri sözlerle ifade edilen, diğeriyse etkili eylemde ifadesini bulan iki farklı dünya algısının beraberliği, her zaman ikiyüzlülüğe dayanmaz. İkiyüzlülük, bazı tekil bireyler veya sayıca nispeten küçük gruplar söz konusu olduğunda tatmin edici bir açıklama sunabilir. Ancak bu çelişki geniş kitlelerin yaşama dair ifadelerinde görüldüğünde, [...] olsa olsa toplumsal-tarihsel türde daha derin çelişkilerin ifadesidir" (Gramsci, *Hapishane Defterleri*, 1995: 1378).[20] Bu anlamda, akademisyenlerin sınıf bilinci konusundaki söylem ve eylemleri arasında görülen çelişki, bir yandan sistemik olarak işçi sınıfının kendi içindeki (vasıflı/vasıfsız; mavi yakalı/beyaz yakalı; kol emeği/zihinsel emek şeklinde) sektörel bölünmesinden kaynaklanır. Diğer yandan bu çelişki, tarihsel olarak bilgi üretimine atfedilen rolle, kapitalist üretim içerisinde bilgi üreten emeğin metalaşmasından kaynaklanan değersizleşme arasındaki uyuşmazlığın ifadesidir. Gö-

20 Eserin Türkçe tercümesi bulunamadığı için, alıntıyı Gramsci'nin *Hapishane Defterleri*'nin Wolfgang Fritz Haug editörlüğünde yayınlanmış olan Almanca baskısından Türkçeye çevirdik. Alıntının Almanca versiyonu *Philosophie der Praxis - Gefängnishefte 10 & 11*, Cilt 6 içerisinde bulunabilir.

rüşmecilerimizin, kendilerini işçi olarak görüp görmedikleri sorusuna verdikleri ve meselenin çok can alıcı bir noktasını oluşturduğuna inandığımız için doğrudan alıntılamayı uygun gördüğümüz cevapların, bu sistemik-tarihsel çerçevede değerlendirilmesini arzu ediyoruz.

Soru: Kendinizi bir işçi olarak tanımlıyor musunuz?

"Evet, tanımlıyorum. Daha doğrusu, ben kendimi bir hoca olarak, bir akademisyen olarak değil de, *kalifiye bir sekreter* olarak tanımlıyorum." (Görüşmeci 1, 37, kadın, doçent olmak üzere)

"Sonuçta kendi işim olmadığı için tabii ki. *Sabit maaş alan memurum* sonuçta." (Görüşmeci 2, 32, erkek, arş. gör., işsiz)

"Zaman zaman. Yani *haksızlık etmeyeyim*, her zaman değil. [...] Ne zaman? Çok angarya yüklendiği zaman, inanmadığım işler yüklendiği zaman, bir de eşitsizlik olduğu zaman. [...] Ücret eşitsizliği, gelme-gitme eşitsizliği. [...] Yüzde otuzu diyebilirim yani, *kötü hissettiğim zamanlar*." (Görüşmeci 3, 41, kadın, doçent olmak üzere)

"Evet." (Görüşmeci 4, 39, kadın, yrd. doç.)

"İşçi... Aslında kendimi tanımlamam işçi olarak, çünkü işçi dediğim zaman ben mavi yakalı, daha böyle rutin işler yapan [kişileri düşünüyorum]. Belki *knowledge worker* olarak tanımlarım. Bilim işçisi, bilgi işçisi olarak tanımlarım. Ama çalışma koşullarına bakınca zaman zaman hissettiğim de oluyor; hani *bir işçi gibi çalıştırıldığımızı* da hissediyorum. [...]" (Görüşmeci 5, 43, kadın, yrd. doç.)

"Kesinlikle. Ama sadece ben değilim bu. *Herkes böyle*. [...] Sadece akademisyenlikle ilgili bir durum değil. Genel müdürü de böyle. [...]" (Görüşmeci 6, 33, kadın, yrd. doç.)

"Kısmen diyebilirim. [...] [Ücretli emek olma açısından] kesinlikle tanımlarım. Yani iş güvencesizliği açısından tanımlarım. *Özelleşme* açısından çok tanımlamıyorum. [...] Yani *işçilerin yaptığı iş daha tekdüzedir* ya... İşçinin ürettiği şey t-shirtse [...] yanındaki de aynı işi yapıyor. Ama ben sosyologsam, sen de sosyologsan, aynı şeyi üretmiyoruz. O manada spesifikleşme diyorum. Ürünün spesifik olması, hiçbir zaman eşit olmayacak olması anlamında *farklılaştığımızı* düşünüyorum." (Görüşmeci 7, 32, kadın, arş. gör., işsiz)

"Bence bizim işçi olarak algılanmamız gerekiyor. Bizim sağlığımız, kurtuluşumuz için kendimizi işçi olarak algılamamız gerekiyor. [...] *Keşke işçi olabilsek*. Hele Türkiye için bu elzem. [...] Ben bayağı dolmuşum galiba..." (Görüşmeci 8, 41, kadın, yrd. doç.)

"Evet. İşçiyiz; bence bunun hiçbir tartışması da yok. Yaptığımız iş, işçilik. [Mavi yakalı işçiyle beyaz yakalı işçi arasındaki fark] sadece bir tanesi işçi olduğunu düşünmüyor. Ama işçiyiz sonuçta, o kesin. Bu, hissiyatın ötesinde böyle zaten. [...] Ama rahatsız da ediyor sonuçta *bu işlerle uğraşıp, bir de belirli bir maaşın içine sıkışmak*. Yani maaş fikri beni özellikle rahatsız ediyor, evet. [...] Daha serbest bir gelir alanım da olsun isterdim açıkçası." (Görüşmeci 9, 33, erkek, yrd. doç.)

"Tabii. *Elit* bir işçi. Doktoralı." (Görüşmeci 10, 40, kadın, doçent olmak üzere)

"Evet, kesinlikle. [...] *Üretim araçlarına sahip değilim* her şeyden önce. [...] Bir işçiden ağır koşullarda çalışıyoruz. [...] Bir işçi, emekçi olduğumu düşünüyorum. Çünkü *güvencesiziz* her şeyden önce. [...] Belki bizden daha güvenceli işçiler de vardır. [...] Kafa emeğimizi kullanıyoruz. Para kazandırıyoruz, kazandığımızdan daha fazla. [...] Ben işçi,

emekçi olarak tanımlıyorum. Diğerleri yanılsama gibi geliyor." (Görüşmeci 11, 29, kadın, arş. gör., görüşmeden kısa süre önce işten çıkarıldı)

"Kendimi işçi olarak tanımlarım. Siz de bir işçisiniz hocam aslında, ben de işçiyim. [...] İşçi dediğin zaman mavi yakalı, gelir seviyesi düşük insan aklıma gelmez. Siz de bir işçisiniz, ben de bir işçiyim, benim eşim de bir işçidir. Annem de bir işçidir, babam da bir işçidir yani. Onlar da *çalışıyorlar* sonuçta." (Görüşmeci 12, 25, kadın, arş. gör., görüşmeden kısa süre önce işten çıkarıldı)

"*Öğretim üyesinin işçi olarak görülmesine rağmen, işçileşmesine gerek yoktur.* Yapılan iş, *kıymetli bir* iştir bir yandan. Bunun bir değer sisteminin içerisinde tartışılmasına da karşıyım, bütünüyle prekarya içinde tartışılmasına da karşıyım. Buna doğru gidişi de güçlendirmemek gerek diye düşünüyorum. Yani doğrudan ben mesela üniversitemle bir işçi olarak pazarlığa girmem, çünkü o zaman kendi sayısallaştırma alanımı daraltıyorum. Oysa *akademik bir işçi* olarak, akademik bir çalışan olarak pazarlığımı sürdürebildiğim zaman aslında prekaryadan kurtuluş vardır. Geriletme asıl orada başlar." (Görüşmeci 13, 56, kadın, prof.)

"Günümüz dünyasında? Tabii canım, yüzde yüz. *İyi durumda* bir işçi sadece. *Standartları yüksek* bir işçi." (Görüşmeci 14, 34, kadın, okutman)

"Ben hep yapısal ve tanımsal sıkıntılardan kaynaklandığını düşünüyorum. Şimdi mevzuatta sıkıntı var. Mesela bir öğretim üyesinin iş tanımı nedir? Veya *iş hukuku gereği yükümlülükleri ve hakları* nelerdir? Yani bugün iş kanununa tabi bir vakıf üniversitesindeki öğretim üyesinin, bir profesörün, bir doçentin, bir yardımcı doçentin konumuyla devletteki bir aynı *counterpart*ın konumu arasındaki açıklık ne-

den oluşuyor? [...] Pekiyi, bir işçi statüsünde mi vakıf üniversitesindeki bir öğretim üyesi? Bunlar işte hep o kanuna ihtiyaç duyuyor." (Görüşmeci 15, 48, erkek, doç.)[21]

"Yok, tanımlamıyorum. Bunun *kaba bir tabir* olduğunu düşünüyorum bence. [...] Ne bileyim, mesela fabrikada çalışan işçi; ona da işçi demem öyle. O yüzden bizlere işçi denmesi bana... [...] Bunu demek, *bir kabalık örneği* olabilir, o yüzden belki de... [...] Belki de [işçiyi küçük düşürücü bir şey olarak] gördüğüm için küçüklüğümden... [...] *Çalışan demek daha iyi geliyor.* [...] Belki de *patronların o insanlara işçi gözüyle bakışı bana rahatsız edici geliyor.*" (Görüşmeci 16, 25, kadın, arş. gör.)

"İşçi olarak tanımlıyorum. *Akademik işçi* diyorum hatta. Zaten sabah kart basarkenden itibaren bunu hissediyorsunuz." (Görüşmeci 17, 35, kadın, yrd. doç.)

"Sık sık kendimi işçi gibi hissediyorum. [...] İşçiden çok da bir farkımız yok bence. Yani çok fazla baskıya maruz kalıyorum. Bir sürü hizmet sektöründe çalışan insandan daha az paraya geçinmeye çalışıyorum. [...] Beyaz yakalıların arasında görünür ya akademisyenler, ama bir yandan da yaşam koşullarımız sebebiyle hiç onların arasında hissetmiyorum ben kendimi açıkçası. [...] Ama entelektüel anlamda da öyle olduğunu düşünüyorsun bir yandan da. Bu değişik bir çelişki. *Maddi anlamda bir işçiyle benzer özellikleri taşırken, farklı sosyokültürel isteklerin sebebiyle de çok ayrışıyorsun bir işçiyle. Hatta bazen onların olduğu yerlerde bulunmaktan bile rahatsız oluyorsun.* [...]" (Görüşmeci 18, 31, kadın, arş. gör.)

21 Görüşmeci 15, öğretim üyesinin statüsü meselesini, vakıf üniversitelerinin kurumsal ve hukuki yapısını ve bu konuda mevzuattaki eksiklikleri tartışırken ele almıştır.

"Ayrıcalıklı işçiyim." (Görüşmeci 19, 25, erkek, arş. gör.)

"Yani bir *emekçi olduğumuz kesin.* [...] Derslerde her öğrenciye birkaç kez söylerim. [...] Hepimizin bir ortak özelliği var: Ben hocayım, ama ben de bir çalışanım. Siz de mezun olduğunuzda, siz de bir çalışan olacaksınız. Bir de sizi çalıştıran birisi olacak. [...] *Başkalarının yaptığı tanım altında görev yapıyoruz.* O anlamda hep bir çalışanız ve emekçiyiz." (Görüşmeci 20, 68, erkek, prof.)

"İşçi deyince *worker* geliyor benim aklıma. *Worker* değil yani. *Employee*, çalışan. [...] *İşçi deyince, mavi yakalı işçi geliyor genelde aklıma. Böyle bir şey yapmıyorum. O kadar ağır değil benim işim.* [...][Beyaz yakalı işçi de] değil. Beyaz yaka deyince de aklıma gelen şey işte bu özel sektörde, işletmede, finansçı bilmem ne, takım elbise giyen tipler yani. [...] Plaza çalışanları, evet, öyle bir şey geliyor benim aklıma beyaz yaka deyince de. Onlar da başka bir tipleme." (Görüşmeci 21, 35, kadın, yrd. doç.)

"*Şu anda işçi statüsünde* çalışıyoruz. Üniversiteye girerken 2547 sayılı yasa çerçevesinde giriyoruz. [...] Bu bir çeşitlilik kattı hayatımızın son döneminde. Bazen arkadaşlarla şakalaşıyoruz, *'ey işçi kardeş, nasılsın' falan diye şakalaşıyoruz. İyi de oluyor*, yani ne olacak. *İşçiliği biz de bir tadalım.*" (Görüşmeci 22, 62, erkek, prof.)

"Hayır. *Çünkü işçi olmanın getirdiği birtakım [...] koşulları paylaştığımı düşünmüyorum, o koşullara sahip olduğumu düşünmüyorum.* [...] İş koşulları anlamında. [...] *İşçi gibi hissetmiyorum.* [...] İşçi dediğimizde, eline bir iş verilip, o işi belli saatler içinde bitirmesi talep edilen kişi aklıma geliyor. [...] Bir işçiden nasıl bir iş beklenir? Daha basit içerikli bir iş beklenir. [...] *İşçi dendiğinde bana bire bir yönlendirmeyle, yapacağı şey çok belli olan, kısıtlı olan, monoton [...] hizme-*

ti yerine getirmek durumunda olan kişi geliyor. Şimdi, kendi yaptığım işin içeriğine baktığımda, bir, benim işim daha esnek, her gün ne yapacağım belli değil. İkincisi, her gün bana dayatılan bir şey yok. Üçüncüsü, yaptığım işin içeriği benim elimde, ben şekillendiriyorum. [...] Bu sebeplerden dolayı işçi gibi hissetmiyorum." (Görüşmeci 23, 42, kadın, doçent olmak üzere)

"Ben *bilim işçisiyim.* Bilim emekçisiyim. Ben bunu asistanken de böyle düşünüyordum." (Görüşmeci 24, 41, kadın, doç., görüşmeden kısa süre önce psikolojik taciz, baskı, aşağılama, ders yükü ve usulsüzlükler nedeniyle istifa etti.)

"Eğer işçi olarak tanımlayacaksam, *bilim işçisi* olarak tanımlayabilirim. Çünkü biz bilimsel bilgi üretiyoruz. [...] Ben bilimsel bilgi üretiyorum, bu işin işçiliği de böyle. [...] Ben de bir şey üretirken, soyut bir şey de olsa, bunu belli bir emek sürecinde üretiyorum. Ben bu emeğe de inanıyorum. Bunu gönül rahatlığıyla söyleyebilirim: Ben bu emeği veriyorum." (Görüşmeci 25, 33, erkek, proje asistanı)

"Tam olarak tanımlamam herhalde. *Ben aile geçmişi olarak daha 'Beyaz Türk' denilen gruba dâhilim.* Yani iyi koşullarda hep yaşadım, iyi koşullarda eğitim aldım. Akademisyenlik artık bir işçi sınıfına giriyor, evet. O anlamda, evet. [...] Kâğıt üstünde bir işçi olarak görünüyoruz, doğru. Ama *ben kendimi daha 'Beyaz Türk' grubundayım gibi düşünüyorum.* Oraya doğdum. Ama ruhen tamamen karşılıyor muyum, orada da *kendi içimde çelişkilerim var.*" (Görüşmeci 26, 34, kadın, yrd. doç.)

"*Hiç böyle düşünmemiştim* ya. Yani işçi olarak hissettiğim başka işler yaptım, ama. [...] *İşçi tanımı ne?* [...] Bizim buradaki emeğimiz sadece ders vermek mi? Öyle mi görünüyor acaba yukarıdan? [...] Çünkü hani bilgisayarlarımızda, o

küçük Word dosyalarında dünyayı kurtarıyoruz ya bir şeyler yazarak... [...] Onu da onların benden istemediği ya da çok da umurunda olmayan bir şey olarak şey yaparsam, hayır, ama. [...] *Belki de evet ya, çok da evirip çevirmeyeyim, işçiyim yani.*" (Görüşmeci 27, 34, erkek, yrd. doç.)

"*Hayır, ben işçi değilim, ben kendimi daha çok emekçi olarak görüyorum.* [...] İşçi stereotip olarak bir fabrikada çalışan kişi. Ama eğer bir devlet ofisinde çalışan veya bir muhasebe bürosunda çalışan birini ele alırsak, o kişi birinin yanında çalışan ve ücretli olarak çalışan kişi; yani kendisi iş sahibi değil. [...] Doğru yerden soruyorsun da, belki bu günlük yaşam içerisinde çok fazla benim kullanmadığım şeyler olduğu için, yani günlük yaşam içerisinde kendimi bu etiketlerle çok fazla eşleştirip bir yerlerde sunmadığım için, belki *bunları konuşmak zor geliyor.* Zaten tahminen de bu nedenle soruyorsun bu soruyu. Herhangi bir şekilde alınmam gibi bir şey de söz konusu değil. *Yalnızca hiçbir zaman ben kendimi [...] işçi veya memur olarak görmedim. Benim için kullanılan yasanın üzerinde memur yazsa bile ben memur olarak görmedim.* Bu bir anlamda şeyle de ilişkili, sizin de tanışık olduğunuz, hani akademisyenlerin belirli bir bağımsızlığı olduğu, birilerinin emir eri olmadığı... Benim geldiğim dünyada o önem taşıyordu, öyle söyleyeyim. Benim için o önem taşıyordu, onun için onu vurgulamak [istedim]. Ama belki de senin söylediğin gibi, 'hayır, ben bir akademik işçiyim!' demek gerekli." (Görüşmeci 28, 48, erkek, prof., böl. bşk.)

SÖYLEM ANALİZİ: ANLAMLAR VE MEŞRULAŞTIRMALAR

"Sözde" vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin anlattıklarından yola çıkıldığında, vakıf üniversitelerinde yaşanan olumsuzluklar ya da tanık olunan yanlış uygulamalar başlığı altına girebilecek çok sayıda anlatı aktarılabilir. Kaldı ki bir önceki bölümde görüşmecilerin anlatılarından örneklediğimiz durumlar akademi imajı ile örtüşmeyen ve bu anlamda beklenmedik ve kimi zaman şaşırtıcı olabilen birçok yaşantı, tanıklık, gözlem ve izlenimi içermektedir. Ancak bu bölümde amacımız muhakkak eleştirilmesi ve karşı çıkılması gereken bu tür uygulama listeleri çıkarmak değil. Amacımız, birçok "yanlışın toplandığı yer olan" (Görüşmeci 28, 48, erkek, prof., böl. bşk.) bu kurumlarda çalışan akademisyenlerin anlatılarından yola çıkarak katılımcılarımızın bilişlerini ya da bilişsel temsillerini betimlemek de değil. Çünkü anlatıdan yola çıkarak böylesi neden-sonuç ilişkileri kurmak ve söylemi bilişlerin dışavurumu olarak ele almak, uygun olmayan bir yöntemsel çaba olacaktır. Amacımız, İstanbul'da farklı vakıf üniversitelerinde çalışan ve bizim araştırmamıza katılan akademisyenlerin prekarizasyonu

anlamlandırılma ve meşrulaştırılma biçimlerini görebilmek, görüşmecilerimizin anlatımlarından ve söylemlerinden yola çıkarak durumu detaylı bir şekilde betimleyebilmektir.

Söylem, anlatı ve öykülemede bireye özgülükleri yadsımak mümkün değildir. Ancak kullanılan söylem analiz yöntemi ve anlatıya yaklaşıma bağlı olarak bazı örüntülere işaret etmek mümkündür. Genelleme yapmaktan kaçınarak anlatılarda gördüğümüz ortak örüntünün işaret ettiği bazı benzerlikleri burada aktaracağız. Böylece ne tür sosyal psikolojik mekanizmalar aracılığıyla "sözde" vakıf üniversitelerinde yaşanan kalitesizliğin ve güvencesizliğin anlamlandırıldığını ve meşrulaştırıldığını gösterebilmek, aynı zamanda akademisyenlerin maruz kaldıkları bu durumla nasıl başettiğini, ne tür çabalar içine girdiğini anlayabilmek mümkün olabilir. Söylemlerde tespit edebildiğimiz meşrulaştırma biçimlerinin ve çeşitli anlamlandırma çabalarının, var olan durumun değişmeden sürmesini sağlayan ve ortak çözüm çabalarını engelleyen bir işlevi olduğunu gözlemledik. Bu nedenle akademisyenlerin yaşananları nasıl ele aldığını, anlattığını, ne tür meşrulaştırma süreçleri içinde olabileceğini gösteren bir betimleme çalışması bizim açımızdan önem kazanmıştır.

Bireysel yaşantıları, içinde bulunulan koşulların özgünlüğü ve bireyin anlamlandırma süreçlerindeki çeşitliliği göz ardı etmeksizin, bu çalışma boyunca sıklıkla karşılaştığımız söylemleri ve bu söylemler içinde ayrıştırabildiğimiz meşrulaştırma biçimlerini ve anlamlandırma örüntülerini burada aktardık. Aşırı genellemeci bir çıkarsamadan kaçınmaya çalıştık. Bazı bireyler burada aktarılan meşrulaştırma biçimlerinden sadece birini ifade etmişken bazıları bunlardan birkaç tanesini söyleminde ortaya koydu, bazıları ise hiçbirine yer vermedi. Kimi zaman, sadece bir soruya cevap verilirken farklı meşrulaştırma biçimleri bir arada kullanıldı. Örneğin işten çıkarılma korkusu yaşamadığını, çünkü bunu umur-

samadığını ifade eden görüşmeci, birkaç cümle sonra "ama işini iyi yaparsan niye atsın?" şeklindeki retorik bir ifade ile meritokratik değerleri benimsediği izlenimi yaratan bir argümanı ifade etti. Tekrarlardan kaçınmak için bu tür çoklu meşrulaştırma ve anlamlandırma biçimlerini ifade eden katılımcıların söylemlerine tek bir başlık altında yer verdik.

Ayrıca, kimi zaman söylemin görüşme sırasında değiştirilebildiğine de tanık olduk. Örneğin, görüşmenin başlangıcında kendi çaresizlik duygusunu anlatan bir katılımcı işini kaybettiği zaman gidecek başka bir yeri olmadığı için alternatiflerini ve seçeneklerini çoğaltmaya çalıştığını ifade etti. İşini kaybetme korkusunun ne kadar gerçekçi olduğunu yönetimin umursamaz tavrı ile ilişkilendirdi, ancak görüşmenin ilerleyen bir anında aslında kendisini kolay kolay işten çıkartamayacaklarını belirtti ve bunu da çalıştığı alanın avantajı olarak ele aldı. Böylesi durumlarda, değişebilen söylemlere işaret etmeye çalıştık.

Öte yandan, ortak bir kategori altında topladığımız ve isimlendirdiğimiz meşrulaştırma biçimleri, farklı anlatıcıların kendi kişisel yaşantıları ve içinde bulundukları koşullar bağlamında farklı anlamlar taşıyabiliyordu. Çıkış noktamız, tespit ettiğimiz meşrulaştırma biçimlerini katılımcıların muhakkak kullanmış olduğu ve değişmez bir şekilde bu meşrulaştırma biçimlerine başvurduğu değildir. Söylemsel veriden yola çıkarak bu tür nedensel ilişkiler kurulması olanağı zaten bulunmamaktadır. Analizimizin amacı, anlatılardaki çeşitliliği ve zenginliği göz ardı etmeksizin, akademisyenlerin başvurabileceği meşrulaştırma biçimlerini betimleyebilmektir.

Bu bölümde, "sözde" vakıf üniversiteleri sosyal gerçeğini deneyimleyen akademisyenlerin bu sosyal gerçekliği nasıl anlamlandırdığını ve anlattığını gösterebilmek istedik. Anlatılarda sık karşılaştığımız, olumsuzlukların "her yerde olduğu" yönündeki ifadelerin aslında sosyal gerçekliği yansıtma-

dığını düşünüyor değiliz. Daha önce ifade ettiğimiz gibi, şu an dramatik bir "gelişmenin" içinden geçtiğimizi düşünüyoruz ve önceki bölümlerde birçok sosyolojik göstergeyle bunu betimlemeye çalıştık. Bu bölümde yapılmak istenen, "her yer aynı" şeklindeki bir söylemin kabullenme, çaresizlik hissetme, meşrulaştırma ya da eylemsizlik gibi işlevleri olabileceğini gösterebilmektir.

Katılımcılarımızın söylemi nasıl ifade ettiği –tonlamalar, vurgulamalar, beklemeler, durma süreleri, söz almalar ve vermeler, mimikler ve jestler gibi birçok detay– önemlidir. Söylemin araştırmacıyla karşılıklı bir diyalog sonucunda kurulduğu, dolayısıyla diyaloğun araştırmacının etkisine açık bir süreç olduğu da unutulmamalıdır. Araştırmacının soruları sorma biçimi, sözü kesip kesmediği, görüş bildirip bildirmediği, soru-cevabın ötesine geçen araştırmacı ile kurulan diyaloglar katılımcının anlatısını etkileyen faktörler arasındadır. Ancak biz bu bölümde, yaklaşık üç bin dakikalık görüşmelerin deşifrasyonu sonucunda yapılan analizlerde yer alan veri setinden seçilen ifadeleri, tüm bu detayları içerecek şekilde aktarmadık. Bunda yer sorunu kadar, kodlama sistemine aşina olmayanlar için okumayı zorlaştırmama isteğimiz de etkili oldu.

Alternatiflerle karşılaştırma

Çalışmamızda yer alan akademisyenler, yaşantılarını, duygu ve düşüncelerini kendilerini başkalarıyla karşılaştırmak suretiyle betimleme yoluna başvurdular. Sosyal karşılaştırma kuramının (Festinger, 1954) ortaya koyduğu gibi kendini başkalarıyla karşılaştırma suretiyle kendini anlama ve yordama sürecini böylece gözleme şansımız oldu. Karşılaştırma boyutları ve içerikleri değişmekle birlikte –pozisyon, çalışma koşulları, maaş, iş doyumu gibi– akademisyenlerin söylemlerinde sosyal karşılaştırmanın yapılması, karşılaştırma

yoluyla normalleştirme ve meşrulaştırma olarak isimlendirdiğimiz bir süreci ayırt etmemizi sağladı. Bunun dışında, çalışılan "sözde" vakıf üniversitesinin daha kötü koşullardaki diğer üniversitelerle karşılaştırılmasının, "katlanma" ya da "şükretme" tutumları ile sonuçlanabileceğini gözlemledik. Bu imaları barındıran söylemler olduğu kadar bunu açıkça ortaya koyan söylemler de oldu:

> "Bu da bizi aslında mutlu eden bir unsur. Birçok üniversitede [maaşların] düzensiz olduğunu duyduk. Ders vermeye gittiğimiz yerlerden de biliyoruz. [...] Bizim tıkır tıkır, çok şükür yatar. [...] [Bankada] çok çekişmeler vardı. [...] İyi maaş alıyorsunuz ama harcayacak zaman yok. [...] Oradan çıktığımda burası cennetti yani [bir sene ücretsiz çalışmış olsa da]. Bir de o zamanlar TY daha da rahattı. Şimdiki gibi değildi açıkçası." (Görüşmeci 5, 43, kadın, yrd. doç.)

> "Maaşım hesabıma yatana kadar belli değildi. Maaşımı aldığım dördüncü ayda sözleşme imzaladım. [...] Şükretmiştim. [...] Pazarlık zaten ütopik bir şey değil mi? [...] Bu işe katlanacaksın, bunu da bu işin cilvesi gibi göreceksin. Biraz polyannacılık gibi oldu ama." (Görüşmeci 6, 33, kadın, yrd. doç.)

> "Çoğu zaman müteşekkirim. Şanslı bir azınlık olduğumu düşünüyorum. [...] Yan desteklere sahip olmadan bu işi yapamam. [...] Bunun çok elit bir pozisyon olduğunu biliyorum." (Görüşmeci 8, 41, kadın, yrd. doç.)

> "AZ'de bir sürü şeyden şikâyet ediliyor. Dekan dedi ki, ya ama öyle diyorsunuz ama, bir sürü vakıf üniversitesinde maaşlar bile ödenmiyor. Bakın burada maaşlar ödeniyor. Ben de dedim ki bakın olması gereken şey olduğunda şükreder hale getiriyoruz kendimizi. Bu zaten olması gereken şey. Bunu bir lütuf gibi yapmamalı üniversite. [...] Burada

da iş yükü karşılaştırması yüzünden. Zaten olmaması gereken bir şeyi biz söylüyoruz. Bizim koşulumuz daha iyi diye şükredin buna diyor onlar da." (Görüşmeci 26, 34, kadın, yrd. doç.)

Son katılımcı, kendisi ile dekan arasında geçen diyaloğu aktarırken karşıt pozisyon alışları ve karşı söylemleri konu edinmiştir. Anlatımının ikinci kısmında bu sefer meslektaşları ile arasındaki diyaloğu aktarırken yine karşı söylemler aktarılmıştır. Anlatıya göre, ilkinde ara yönetici konumu olan birinin şükredin imasına, ikincisinde ise meslektaşların "şükredelim" söylemine karşı çıkılmıştır. Burada "haline şükretme" söyleminin tehlikelerine işaret edilmektedir, maaş ödememe ya da iş yükü fazlalığı gibi olumsuzlukların kanıksandığının eleştirisi yapılırken aslında "şükretme" söyleminin olumsuz sonuçlarına işaret edilmektedir.

Araştırma görevlisi olarak "sözde" vakıf üniversitelerinden birinde çalışan bir katılımcı (Görüşmeci 16, 25, kadın, arş. gör.) bir devlet üniversitesinde çalışmaktansa bulunduğu yeri tercih ettiğini belirtmiştir. "Bu benim için, başka pozisyonlara göre, BB'de asistan olmaktansa burada olmayı tercih ederim." Yine araştırma görevlisi olan başka bir katılımcı (Görüşmeci 19, 25, erkek, arş. gör.) "Kendime ayırdığım vakitlerde bir şeyler üretme illüzyonuyla katlanıyorsunuz. Çünkü dışarıdaki alternatif buradan iyi değil" şeklindeki ifadesiyle aslında olası alternatifler içinde en iyi seçeneğin şu an çalıştığı kurum olduğunu, çünkü kendisine ayırabilecek zaman bulabildiğini belirtmiştir. Kendine zaman ayırma boyutu üzerinden yapılan karşılaştırma, katılımcının kendi söylemiyle, katlanmasını sağlayacak denli olumlu bir fark olarak ortaya çıkmıştır. Katılımcının illüzyon olarak nitelendirdiği şey ise kendine ayırdığı zamanlarda bir şey üretiyormuş olma şeklindeki yine kendi düşüncesidir.

Yurtdışında doktora yaptıktan sonra yurda geri dönerek bir "sözde" vakıf üniversitesinde çalışan katılımcı da (Görüşmeci 21, 35, kadın, yrd. doç.) yaptığı bir karşılaştırma sonucunda işinin rahat olduğunu söylemiştir: "Burası Avrupa'ya göre daha az rahat, ama Türkiye'deki en rahat işlerden birine sahibim." Rahatlık açısından Türkiye ve Avrupa arasındaki fark, katılımcının gözünde Türkiye'deki diğer işlerle karşılaştırıldığında azalmaktadır. Söylemdeki bu ifade, sosyal kimlik bağlamında karşılaştırma yapılırken başvurulan meta-tezat (Turner vd., 1987) sürecini çağrıştırmaktadır. İki kategori arasındaki farkın (Avrupa ile Türkiye), her bir kategorinin kendi içindeki farktan (Türkiye'deki diğer işler) daha büyük ya da daha küçük olmasının kimlik, duygu, düşünce ve davranış üzerinde etkileri bulunmaktadır – ki buradaki söylem kişinin kendini daha rahat hissetmesi üzerine kurulmuştur. Benzeri şekilde diğer bir katılımcı, yaptığı karşılaştırmanın sonucunda bulunduğu yerden daha iyi bir yer olmadığını tespit ettiğini belirtmektedir. Bu sefer olumsuzluklar açısından çalıştığı kurum diğerleriyle denktir, bunun katılımcı için sonucu ise o kurumda bulunmaya devam etmek olarak anlatılmıştır:

> "Başka üniversitelerde de buna benzer şeyler yaşanıyor. Benden daha ağır yaşayanlar da var. Uzun zamandır beni düşündürten şey, buradan ayrılınca daha iyi bir yere gidecek değilim ben. Bunu hissedebiliyorum." (Görüşmeci 24, 41, kadın, yrd. doç.)

Toplu işten çıkarma da dâhil birçok olumsuz uygulamayı bizzat veya tanık olarak yaşadığını belirten başka bir katılımcı (Görüşmeci 26, 34, kadın, yrd. doç.), görüşmenin bir yerinde kendini neden alternatifsiz gördüğünü açıklamak için karşılaştırma yapmıştır. Meslektaşlarına ve kendisine danışılmadan alınmış olan ve üniversitenin para kazanmak için kaliteden ödün vererek dikte ettirdiği bir kararı, ken-

disini çok kötü hissetmesine rağmen kabullenmek zorunda kaldığını ifade etmiştir. Burada karşılaştırma, durumu göreceli hale getirmektedir:

> "Burada kalmamın sebebi, şu anda vakıf üniversiteleri arasında çalışılabilecek düzeyde olan tek yer TN Üniversitesi. Benim kendi kriterlerim çerçevesinde. [...] Nispeten iyi olan, nispeten kaliteye önem veren, akademisyene özgürlük tanıdığını düşündüğüm yer burası ve ZZ'den çıktıktan sonra diyordum ki tek gidebileceğim yer var şu anda TN. Dolayısıyla buradan bu kadar kolay gidemememin nedeni, bundan sonra gidecek alternatifimin olmaması akademi açısından. İşte o yüzden yarattığım yeni seçenekler ya yurtdışı, ya alana geçmek artık. Üniversite ile tüm bağımı kesmek istediğimde buradan ancak gidebilirim. Onlar açısından çok kolay gözden çıkarılamayabilir ama benim için de burası çok kolay gözden çıkarılan bir yer olmadı. ZZ gibi değil. Bu çelişkiyi öyle açıklayabilirim."

İşten çıkarmaların yaşandığı üniversitelerde çalışmamak gibi bir seçenek üzerinden konuşulurken aynı katılımcı, karşılaştırmanın davranış üzerindeki etkisine işaret etmektedir:

> "O kadar kötü bir yerden çıkıp iş bulunca 'ay burada da kıyım yaşanmıştı' deyip vazgeçemiyor. Var olan koşulda mı devam etsin, kıyım yapılmış ama onu isteyen biraz daha koşulları iyi olan yere mi gitsin?"

Burada bazılarına yer verdiğimiz söylemlerde, çalışmamızda yer alan akademisyenler çeşitli karşılaştırmalar yoluyla yaşadıkları, tanık oldukları, gözlemledikleri olumsuzlukları göreceli hâle getirerek "şükretme", çalıştığı kurumda kalma ya da herhangi bir bireysel ve kolektif çabaya girmeme gibi durumlar yaşadıklarını anlatmışlardır. Katılımcılarımızın hangi olası alternatifleri düşünerek bu ifadele-

ri kullandığını bilemiyoruz, çünkü bunlar birkaç örnek dışında anlatılmadı; anlatılan kendini "daha rahat", "daha iyi" hissetme, kabullenme, öğrenilmiş çaresizlik ya da pişmanlık hissetme gibi sonuçlardır. Örneğin Görüşmeci 5 (42, kadın, yrd. doç.) şöyle anlatmıştır:

> "Dışarıda sektörde çalışanların, benimle aynı eğitim veya benden daha az, düşük eğitime sahip kişiler, akademik kariyer yapmamış, şirkette çalışmış kişiler, onların imkânlarını ve aldıkları maaşları görünce pişman olmuyor değilim."

Ancak bu pişmanlık sabit bir duygu değildir çünkü katılımcı kiminle kendini karşılaştırdığına bağlı olarak, kimi zaman avantajlı kimi zaman dezavantajlı hissetmektedir:

> "Bazılarına göre daha dezavantajlı hissediyorum bazılarına göre daha avantajlı hissediyorum. Dezavantaj maaşlar konusunda, avantaj çalışma saatleri, geliş-gidiş açısından daha avantajlıyız."

Bu söylem, katılımcının bazı dezavantajları kişisel telkinle telafi ettiği izlenimi uyandırmıştır. Nitekim başka bir katılımcı, okula gelmediği günlerin olması nedeniyle, yıllık izinler konusunda okula sıkıntı çıkarmadığını ifade etmiştir. Bu görüşmeci hem yaptığı işi sektördeki alternatif işlerle, hem de bulunduğu üniversitenin geçmişi ve bugünüyle karşılaştırmıştır:

> "Belki [mesleği söylüyor] olabilirdim, ama onu da çok o çekişmeleri yaşayabilecek bir insan değilim. [...] Akademide de onu gördüğüm zaman soğuyorum. [...] İlk dokuz yıldır onu hissetmediğimiz için çok mutluydum, ama son iki yıldır onu hissettiğim için. [...]" (Görüşmeci 3, 41, kadın, doçent olmak üzere)

Daha kötü alternatiflerle karşılaştırma, kişide tüm olumsuzluklarına rağmen bulunduğu yerin daha iyi olduğu kanı-

sı yaratabilmektedir. Öyle ki şehirlerarası tanıtımlara yollanan, en az on farklı ders vermek durumunda kalan ve toplu iş çıkarmaların yaşandığı bir kurumda çalışan kişi (Görüşmeci 10, 40, kadın, yrd. doç.), kendi çalıştığı kuruma iyi diyebilmektedir: "Yine bizim üniversite iyi galiba. Arkadaşım bir üniversiteye gitmiş iş görüşmesine, dokuz ders teklif etmişler." Çok uzun zamandır bu kurumda çalışan katılımcımız, bunu bir avantaj olarak görmekte ve işten çıkarılsa garip olacağını vurgulamaktadır, ancak söyleminde ortaya çıkan sebep, uzun zamandır orada çalışıyor olmak değil, yönetime karşı gelmiyor olmaktır:

> "Benim şöyle bir avantajım var. Çok uzun zamandır çalışıyorum. Bu adamlar beni kovsalar ki kovabilirler ama şöyle bir garip durum olur. Daha önce niye kovmadın, anlatabiliyor muyum? Bunca sene çalışıyorsam. [...] Bir kötülüğüm yok yani. [...] Demek ki I am ok. [...] Çünkü karşı da çıkmıyorum yönetime, gidip karşı da gelmiyorum. XC Hoca'yı o yüzden harcadılar mesela."[1]

Genel olarak katılımcılarımızın daha kötü seçeneklerle karşılaştırma (*downward comparison*) yaparak içlerini rahatlatma yoluna gittikleri görülmüştür. Bunun yerine daha iyi seçeneklerle karşılaştırma yapıldığında (*upward comparison*) olası sonuçların neler olacağı, bunun nasıl anlamlandırılacağı ve anlatılacağı ise merak konusudur.

"Her yer aynı" ve "normalleştirme"

Karşılaştırmalar kimi zaman "her yerin aynı olduğu" yargısıyla ve kişilerin durumu normalleştirebildikleri bir sosyal psikolojik süreçle sonuçlanabilmektedir:

1 Görüşmeden kısa bir süre sonra, uzun zamandır çalıştığı üniversitedeki toplu bir işten çıkarma dalgası esnasında bu görüşmecimizin işine son verilmiş olması oldukça ironiktir.

"Sadece işlem geciktirme, korumama, sahip çıkmama, bu konuda yaptığım herhangi bir yayını bölüm dâhilinde yayın olarak göstermeme, hani kişisel alanıma atfetme, itme gibi bazı hani engellemeler, ketlemeler var. Bunun dışında hani ideolojik dedikodu alanlarını, kıskaca almaları saymıyorum. Bunlar zaten her yerde var." (Görüşmeci 13, 56, kadın, prof.)

Söz konusu görüşmecinin, yaşadıklarını betimlerken kullandığı "her yerde var" ifadesi dedikodu ve kıskaca almanın yaygınlığına işaret etmektedir; burada söylem, bir durum tespiti olarak kurulmuştur. Başka bir görüşmeci de benzer bir şekilde, söyleminde bir durum tespiti aktarımına yer vermiştir:

"Çevremde her sene görüyorum. Bir stabilite yok bölümlerde. On tane hoca varken ikiye iniyor birden. Ondan sonra dört taneye çıkıyor. Üçe iniyor, işte beşe çıkıyor, bire iniyor falan, böyle giden bir şey var. Kimsenin iş güvencesi yok. [...] Yarın bir gün nedensiz bir şekilde işten çıkarılacağını biliyor." (Görüşmeci 19, 25, erkek, arş. gör.)

Başka bir katılımcı (Görüşmeci 21, 35, kadın, yrd. doç.) ise durum tespiti olarak kurduğu söylemini farklılaştırarak, durumun kabulünü meşrulaştırabilecek bir söyleme dönüştürmüştür. "Yetersiz olanaklar, ama her yer al birini vur ötekine" diyen katılımcı, başka bir soruya şöyle cevap vermiştir:

"Sadece şeyi biliyorum, mesela kreş hakkımız olduğunu, ama burada olmadığını. Ona da bir kulp buluyorlar galiba. Belli sayıda çalışan olması gerekiyormuş falan. [...] Hamile insanlara çok şey davranmadıklarını biliyorum. Geri dön. Tam iznini bile kullanmadan ya da ücretsiz izin almasına izin vermeyip gel, geri dön, ders anlat falan gibi baskılar olduğunu biliyorum. [...] *Ama bu her yerde böyle.*

Berbat bir sistem var yani. [...] Her üniversitedeki uygulama bu olduğu için, özelde çalışıyorsan kabul ediyorsun gibi bir şey var."

Görüşmeci 21, başka bir soruya verdiği yanıtta da benzer bir şekilde "her yerde aynı" temasını işlemiştir:

"Herkes herkesin dedikodusunu yapıyor. *Her yerde bu böyle.* Ben de arkamı dönünce benim dedikodumu yapıyorlardır muhtemelen ki, ben de böyle şeyleri hiç sevmem, hiç de katılmam."

"Tuhaf değil mi, her yer bir tuhaflaştı. [...] *Her yer öyle.*" (Görüşmeci 3, 41, kadın, doçent olmak üzere)

Burada işaret etmek istediğimiz nokta, söylemlerde konu edilen durumların yaşanmadığı değil, "her yerde var" şiarının bir meşrulaştırma biçimi olabileceği ve kimi zaman da sosyal gerçekliğe dair yanıltıcı bir kanıyı barındırabileceğidir. Örneğin Görüşmeci 21 ile aramızda geçen aşağıdaki diyalogda da görülebileceği gibi katılımcı, maaş konuşmanın her yerde yasak olduğunu varsaymaktadır.

Araştırmacı: Eşit işe eşit ücret alınıyor mu?
Görüşmeci 21: Bilemezsin ki. Kimse konuşmuyor.

Araştırmacı: Maaş konuşmak yasak mı?
Görüşmeci 21: Her yerde yasak.

Ancak aynı görüşmeci, sadece iki dakika sonra "tutturabildiğine anladın mı?" ifadesiyle maaşların eşit olmadığını anlatarak önceki söylemini geçersiz kılmıştır. Buradan çıkarsadığımız sonuç, maaş konuşmanın her yerde yasak olmadığı değildir. Katılımcının, bilmediğini iddia ettiği bir konuda "her yerde yasak" şeklinde genelleme yapması dikkat çekicidir. Söylemdeki bu çelişki, zihinsel bir çelişki olmak-

tan ziyade söylemin kurulmasındaki farklılığa işaret etmektedir. Maaşlar açısından "kim ne tutturursa, kim ne koparırsa" şeklindeki anlatımıyla benzer bir ifade kullanan başka bir katılımcı (Görüşmeci 24, 41, kadın, yrd. doç.), maaş konuşmamayı, çalışanların birbirine karşı benimsediği bir strateji olarak ele almıştır: "İkili üçlü, insanlar arkasından yalan bilgi yayma, hakkında dedikodu yapma, mesela atıyorum maaşını asla kimseye söyleme gibi."

Başka bir anlatımda ise "her yerde var" denilen gizlilik ve kulisle baş etmenin yöntemi anlatılmıştır: "Bu aslında bence *her yerde oluyor*. Bir süre sonra bunları aşıyorsunuz. [...] Bir *buddy* (arkadaş) bulduğunuzda [...] diğerlerinin kulisi size zarar vermiyor." (Görüşmeci 4, 39, kadın, yrd. doç.). Aynı katılımcı akademisyenler arasındaki ilişkide kırıldığını anlatmış, ancak bunun da tıpkı maaş eşitsizliği gibi her yerde olan bir şey olduğunu ifade etmiştir: "Profesyonel ilişkide zaman zaman kırılıyorum, *ama bu her yerde oluyor*. [...] Maaş eşitsizliği. [...] Bu üniversitede değil iş yerlerinde de oluyor."

Çalışmamızda, akademideki kalitesizleşmenin, akademisyenin hiçleşmesinin, akademinin ve akademisyenin değersizleştirildiğinin farkında olunduğuna dair ifadelere de rastlanmıştır. Hatta normalleştirme gibi sosyal psikolojik süreçlere de işaret edilmiştir. Örneğin bir katılımcının söyleminde süreç şu ifadelerle anlatılmıştır:

> "Normalleştiriyor muyuz? Evet normalleştiriyoruz. Çünkü bir taraftan da benim hayatım devam ediyor. Birçok insan için de geçerli. Evet doğru. Benim çocuğum var, onun bilmem nesi var, herkesin gerekçesi var, hep kendine bir alternatif buluyor, ama alternatifin içine girdiğinde orda da alttan alta kurbağa gibi yanıyor. Ne zaman 'aa çok kaynamış burası' dediğinde yine bireysel ya da işten çıkarıldığın-

da ses çıkarıyor. [...] Sonuç itibariyle hep birlikte hep beraber bir şey yapılması o yüzden mümkün değil." (Görüşmeci 26, 34, kadın, yrd. doç.)

Bu araştırmada ilgimizi çeken ve burada yer vermek istediğimiz başka bir söylem ise sadece bir katılımcımız tarafından ortaya konulan "istisna" söylemidir. Beş yıldır üç farklı "sözde" vakıf üniversitesinde ara kademe yöneticilik yapan katılımcımız (Görüşmeci 15, 48, erkek, doç., böl. bşk.) "Söylediğiniz tarzda üniversitelerin varlığı olasıdır" şeklindeki ifadesiyle "sözde" vakıf üniversitelerindeki kalitesizleşme ve güvencesizleşme konusundaki iddiamıza itiraz etmiştir. "Ulvi amaçlarla, iyi niyetlerle kurulan pek çok üniversite var. Aralarında *istisnai durumlar* cereyan edenler oluyor" şeklindeki söylemini ise, sadece birkaç dakika sonra ortaya koyduğu "Aşırı rekabet var. Bu ücret bazında rekabete dönüştü. Daha fazla burs vererek kontenjan doldurma yarışı var. Bu gelirler üzerinde baskı kuruyor. [...] Tasarruf tedbirlerini arttırınca eğitim kalitesine, araştırmaya, öğrenciye sağlanan imkânlara, altyapı yatırımlarına hepsine yansıyor" diyerek yanlışlamıştır. Eğitim-öğretim ücretleri ile ilişkilendirerek en azından kalitesizleşmeyi kabul ettiğini ima etmiştir. "Mağduriyetler, belirtmiş olduğunuz uç örneklerdeki bir akademisyene, bir elit iş grubuna yakışmayacak şeyler duyuyoruz" diyerek aslında yaşananın birkaç uç örnekle sınırlı olduğu görüşünü belirtmiştir. Yeni kurulmuş olan bir vakıf üniversitesinin maaşları ödeyemediğini anlattıktan sonra ama "o kötü bir örnek" söylemini sürdürmüştür. Görüşme boyunca a, b, c, bandında vakıf üniversitelerinin olduğunu vurgulayarak, esas sorunun aralarda kalanlarda olduğunu anlatmıştır.

Bununla birlikte görüşmecimizin söylemlerinde, "birkaç uç örnekle sınırlı" diye nitelediği eğitimin metalaşma-

sı eğilimini bizzat kendisinin de içselleştirdiğine dair ipuçları vardır: "Bu kadar parası olan kişilerin bu işe, bilmedikleri bir işe girmeleri çok riskli ve buradan para kazanılması da mümkün değil ufak tefek şeylerin dışında. [...] Bu kişilerin esas amacı isimlerinin devamı" diyerek aslında vakıf üniversitesi kurmanın "ufak tefek şeyler dışında" para kazanılabilecek bir girişim olmadığını ifade etmiş, ama bunu yaparken aslında her şeyden önce üniversiteyi bir "girişim" olarak gördüğünü ortaya koymuştur. Kaldı ki görüşmecimize göre, "bir üniversitenin kuruluş maliyeti yüz ile iki yüz milyon arasında bir rakama çıkmakta" ve "öğretim üyeleri egoları yüksek olduğu için yönetilmesi [...] en zor iki sektörden biri olan üniversitelerde" iş yapmak zor olmaktadır. Daha önce ima ettiği "çok parası olan kişiler" söylemi, görüşmenin bir noktasında "bir berber dükkânı açmak için bile ehil olmak" gerekiyor seklindeki karşı söylemle yer değiştirmiştir. Bu noktada görüşmeci, vakıf üniversitelerindeki sorunu hukuki ve teknik bir meseleye indirgeme yoluna gitmiştir: "Benim elli milyon param var diye bugün üniversite kuramamam lazım, ehil değilsem" diyerek, çözümü mevzuat değiştirmekte gördüğünü anlatmıştır.

> "Bunu mevzuatla belirlemeniz ve takip etmeniz ve esasa bağlamanız lazım; içtihatlarla, yönetmeliklerle kişiden kişiye değişen, yönetimden yönetime değişen, siyasetin içine girmesiyle başka mecralara çekilen bir noktadayız. [...] Vakıf üniversitesi, özel üniversite, devlet üniversitesi Türkiye'de tanımsız, kimliksiz." (Görüşmeci 15, 48, erkek, doç.)

İş güvencesi de dâhil olmak üzere tüm sorunların çözümü "özel üniversite yasasının çıkarılmasıyla mümkün" dedikten sonra, "hamile kaldığı için işten çıkarılan insanlar var Türkiye'de. Patrona soruyorsunuz hamile kalırken bana mı sordu diyor. Öyle bir zihniyetin hâkim olduğu özel sektör, iş ha-

yatı için konuşuyorum. [...] Bunu akademyada görmüyorsunuz" ifadesi ile aslında özelleştirmenin ve özel işletmenin iş güvencesi getireceği yönündeki söylemine zarar verecek bir anlatı ortaya koymuştur. "Ben tam rekabetçi, liberal modeli savunan bir insanım" diyen katılımcımıza göre vakıf üniversiteleri arasında "kötü" olanlar istisnadır. Bu haliyle görüşmecinin söylemleri, "istisnalar kaideyi bozmaz" yönünde bir ikna mekanizmasının kullanıldığı izlenimini uyandırmaktadır. Buna karşılık birkaç "kötü" akademisyen üzerinden tüm akademisyenlerin cezalandırıldığını ima eden bir anlatıma da söyleminde yer vermiştir.

> "Sektördeki bu kötü örnekler maalesef çoğunluğa zarar veriyor. Ben buna iyilik değil kötülük bulaşıcıdır diyorum. Bir üniversitede bin kişi vardır, otuz kişi işini yapmaz, gelmez gitmez, dersini vermez vesaire vesaire, ama dokuz yüz kişi görevini çok iyi yapıyordur. Bu yirmi, otuz kişi yüzünden tedbir alırsınız. Dersiniz ki kart basılacak, şu olacak bu olacak. [...] Bütün bu yapı o yüzden zordur. [...] Onun yüzünden siz kart da basarsınız, onun yüzünden siz on beş saat derse de giresiniz, onun yüzünden siz daha da büyük sıkıntıya girersiniz. [...] Bu böyle yani."

Bölüm başkanlığı görevinde bulunan bu katılımcı, görüşmenin sonunda kendi yönetim zihniyetini de ortaya koymuştur:

> "Aykırı olanların [...] sistemden temizlenmesi lazım. [...] Uyumsuz insanlar var. [...] Bu tür insanların *temizlenmesinin* engellenmemesi lazım. Çünkü yönetim havuç-sopa. O insanların da sistem dışına çıkartılması lazım. Başka çare yok. Çünkü benim için en önemli olan öğrencimin en iyi şekilde yetişmesi, misyonum bu. Bir üniversitenin tek amacı bu ve bunu sağlayacak koşullar en iyi akademisyen, mo-

tive olmuş. Bir de mesela en iyi akademisyene ben inanmıyorum. Motive olmuş, üretken akademisyene inanıyorum."

Kısaca bu çalışmada, çelişkili söylemlerin sıklıkla bir arada kullanılabildiğine tanık olduk. Araştırmamızda yer alan akademisyenlerin bir kısmı "her yer aynı" söylemini ortaya koymuşken ve bunu normalleştirme, durumu kabullenme, bireysel veya kolektif bir karşı çıkış sergilememe gibi durumlar ile birlikte anlatmışken, tek bir katılımcı "istisna" söylemine başvurmuştur. Böylece "kötü örnekler", "uç" vakalar olarak ele alınmış ama buna rağmen sorunlar genelmiş gibi özelleştirme seçeneği sunulmuştur.

Genelleme ya da kişiselleştirme

Genelleme, belki de dünyayı anlama ve yordama çabasının bir sonucudur. Gözlemlediğimiz şeylerin genel olduğuna dair yargı, içinde yaşadığımız sosyal çevreyi idare edilebilir kıldığı gibi yaşadıklarımızı ve tanık olduklarımızı anlamlandırmamıza da yardımcı olmaktadır:

> "Yani bu sistemin genel bir sorunu. İnsanlar mutsuz. Ne iş yaparsa yapsın. Çünkü kendini gerçekleştirmiyor ki yaptığı işte. Ben işte birazcık kendini gerçekleştirme mefhumunu yüzde beşlerde yaşıyorum ve mutlu oluyorum." (Görüşmeci 19, 25, erkek, arş. gör.)

Görüşmeci 19, kendi duygu durumunu anlatırken bir genellemeden (insanların mutsuz olması) yola çıkmış, buna dair nedensel bir açıklama (insanlar kendini gerçekleştiremiyor) yapmış, bunun kaynağını tespit etmiş (sistemden kaynaklanan bir sorun) ve bu genellemeden bir sapma ile (yüzde beşlerde kendini gerçekleştirme) kendini mutlu olarak gördüğünü anlatma yoluna gitmiştir.

Bir başka görüşmeci de (26, 34, kadın, yrd. doç.) çaresizlik duygularını tüm akademisyenlerin yaşadığını düşünmektedir ve akademisyenlerin "yozlaşmasını" bu çaresizliğe dayandırarak gerekçelendirme çabasındadır: "Başka bir yerim yok hissi, ne olursa olsun her şeyi kabul etmeye getiriyor insanları. Bu yüzden bu kadar kolay yozlaşıyoruz bence." Benzer bir genellemeye, işten çıkarılanların yerine yeni akademisyenlerin ne kadar kolay bulunduğuna dair söyleminde de rastlanmıştır:

> "Birileri işten çıkarılıyor, haklı haksız neyse tartışılır. Onun yerine o kadar kolay adam buluyorlar ki. Enstitü müdürü iki kere şey söylemişti. Gideceğim diye blöf yapmayın, gidin. Siz giderseniz başkası gelir, ne var ki. Giden gider bize ne, nasıl olsa yenisini buluruz. Açıkça söyledikleri şey bu. İma değil. Dolayısıyla ben de şimdi kendime tamam sadece buraya mahkûm değilsin, bak elinde şunlar var, koşullarında en uygun hangisi, sen ona karar ver deyip kendimi istemediğim şeyleri yapmaya mecbur hissetmeyip daha özgür davranmaya çalışıyorum."

Görüşmenin ilerleyen bölümünde ise söylemin içeriği değişerek durumun aslında öyle olmadığına dair ifadeler kullanılmıştır: "Öte yandan XX alanında olmanın avantajını yaşıyorum. Beni çıkarırlarsa kolay kolay başka birini bulamayacaklarını biliyorum." Söylemler arasındaki bu fark, bir kez daha söylemin kurulan bir şey olduğunu ve anlatının farklı, hatta kimi zaman çelişen versiyonlarının olabileceğini göstermektedir. Aynı katılımcı, akademisyenlerin birçoğunun maruz kaldıkları yanlışlara rıza gösterdiklerini, belki de birkaç tanıklığından yola çıkarak genellemektedir. Bu söylem, genellemenin meşrulaştırmak amacıyla kullanıldığı izlenimini uyandırmıştır:

"Görüyorum işten çıkarılmayalım diye neler neler yapıyorlar, nelere evet diyorlar. Ben de mesela [belli bir duruma] evet demiş bulundum. Nasıl, geçen sene ne kadar kabul edilemezdi, bu sene buna evet diyebildim. Aynı şey bütün akademisyenler için geçerli."

Birkaç dakika sonra "[işten] çıkarılanların bir kısmı yönetimin hoşuna gitmediği için, yani fikir olarak daha sivri buldukları diyeyim, her şeye tamam demeyen... Bir kısmı o yüzden bence çıkarıldı" diyerek, aslında akademisyenlerin tamamının yanlışlara evet demediğini belirtmiştir. Ancak kendisi, söylemindeki bu farkın farkında olmadığı izlenimini uyandırmaktadır.

Görüşmeci, başka noktalarda da akademisyenlere dair genellemeler yapma yoluna gitmektedir:

"Hepimiz akademisyeniz. [...] Hayır değiliz. Ta ki kişisel çıkarlarımız başka bir yerle örtüşene dek. Ters düştüğün anda veya kendi çıkarımıza bir yer bulduğumuz anda değiliz."

Akademisyenlere dair bu genelleme, insan doğasına dair özsel bir açıklamayla devam etmektedir:

"Akademisyenlerin içinde bulundukları kontekste göre ağız değiştirdiğini düşünüyorum. O yüzden birlik olunmuyor, bir şey yapılamıyor. [...] Hepimiz insanız da. Ben AZ'dan çat diye ayrılabildim. Ama buradan çat diye ayrılamıyorum. Buradan sonra gidecek yerim yok. [...] Ben bile o zaman gayet ikiyüzlü davranıyorum."

Katılımcı, neredeyse insanın doğası gereği güvenilmez olduğunu düşündüğünü çıkarsamamıza yol açacak bir argüman üzerinden açıklama yapmaktadır. Burada aktarılan bu söylemlerdeki genellemeler, idare edilebilir bir sosyal çevre algısı kurma amacını aşmaktadır. Daha ziyade, bizim genel-

leme yoluyla meşrulaştırma dediğimiz meşrulaştırma biçimine örnek teşkil ettikleri söylenebilir.

Bazen de genellemeler yerine, bireye özgü bilişsel, duygusal süreçlere ve kişilik özelliklerine dayanarak nedensel açıklamalar yapılmaktadır. Bu noktada kişiselleştirmeler de genellemeler gibi meşru gösterme çabası olarak kullanılabilmektedir. Davranışın biricikliği ve şahsiyete yapılan gönderme yoluyla, bireyci tutumların varlığının kabul edilmesi beklenmektedir. Örneğin, bilmeme, hatırlamama ya da akıl edememe gibi bazı bilişsel süreçlere atıfla bazı söylemler ortaya konulmuştur. Bunların çoğu, kişinin kolektif süreçlere dâhil olmayışını haklı gösterme çabası olarak yorumlanabilecek içeriğe sahiptir. Eylemsizliğe, belirli bir kolektife üye olmama gibi durumlara gerekçeler arandığı izlenimi edinilmiştir.

Örneğin "[bir asistan dayanışması] böyle birleşip bir şeyi kabul ettirmişler diye duydum ama çok hatırlamıyorum" diyen Görüşmeci 16 (25, kadın, arş. gör.), "[Bir dayanışma ağına] üye olmamamın sebebi istememek de değil, aklıma gelmemesi diyeyim" şeklinde ifade etmiştir. Başka bir şey anlatırken görüşmeci "aklına gelmeme" argümanını tekrarlamış, ancak bu açıklama kendisine de yeterince ikna edici görülmemiş olmalı ki, devamında başka bir gerekçe (gücü olmama) ileri sürmüştür. Bu söylemlerde görüşmeci, kendini ve zımni başkalarını ikna etmek ister gibidir:

> "[...] Ama ben bunu orda hem aklıma getirmedim, hem de aklıma gelmiş olsaydı bile daha sonra düşündüğümde ben şimdi araştırma görevlisi eksilecek nasıl yapacağız onlarla o pazarlığa girişebilecek durumda hissetmezdim kendimi, hissetmiyorum yani. [...] Bunu da savunmuyorum açıkçası. Aklıma gelmedi. İçim bu konuda rahat."

Görüşmeci, kendini müzakere edebilecek güçte görmediğini belirterek diğer argümanlarını da sıralamıştır:

"Tamam, belki şunu diyebilirim, bir araştırma görevlisi eksiliyor. Bunu söyleyebilirim, ama bunun dışında bana diyecekleri şey, hani benim böyle bir tercih yapma ya da onlara 'ama bakın böyle bir durum var, böyle olacaksa şöyle şöyle olacak' diyecek kadar beni kaale aldıklarını zaten zannetmiyorum. Öyle değil zaten. Öyle bir ortamda da hem kendimi çok riske atmak istemezdim bu tercih için, hem de kaale alınmayacağım bir şekilde huzursuz bir ortam yaşamak istemezdim. Çünkü hani hocalara, bölümlere tutumlarını gördükten sonra, ben orda öyle bir şey demem."

Burada, dikkate alınmadığını, başka bir deyişle önemsenmediğini bilmek, öğrenilmiş çaresizlik gibi işlev görüyor gibidir. Bu iktidarsızlık hissinin doğurabileceği bir özsaygı yitiminden kaçınmak için de haksızlıklara itiraz edilmediği düşünülebilir. Ayrıca olaya herhangi bir tesiri olamayacağından emin olan görüşmeci, itiraz ederse işinden olabileceği olasılığından hareket ederek, kendini güvenceye alabileceğini düşünmektedir. Aynı katılımcı iş ortamındaki sessizliğini ve suskunluğunu, soğukkanlılık gibi sahip olduğunu belirttiği kişilik özelliklerine atfederek açıklamaktadır. Ancak soğukkanlı yapısına rağmen etrafta olup bitenlerden yine de etkilendiğini ifade etmektedir: "Bende biraz da şey var. Hani biraz soğukkanlı, çevresel faktörlerden etkilenmeyen. Yine de etkileniyorum ama o kadar soğuk ve sert olamıyorum."

Katılımcımız kendi kişilik özellikleri kadar başkalarının davranışlarını da eyleminin, daha doğrusu eylemsizliğinin nedeni olarak görmektedir:

"Yani topluca bir şey yapılsa ben de katılmak isterdim, fakat şey bir şey, mesela AA vardı [çalıştığı bölümü söylüyor] çıkarılan, beş yıldır çalışıyor ve doktora yapıyor burada, doktorasını dondurmuş. Hani düşündüğüm zaman onu

işten çıkarmaları, ona tazminat ödeyecekler, iki maaş ödüyorlar, doktorası var üstüne üstlük. Hani bazı şeyleri göze alıp yapmışlar." (Görüşmeci 16, 25, kadın, arş. gör.)

İşverenin akademik personele zaten hakkı olanı verirken takındığı lütufkâr tavır, belki de hak ihlallerinin sık yaşanmasından dolayı, beğeni kazanabilmektedir. Görüşmeci bahsettiği kişinin işe geri alınması ihtimalini düşük gördüğü için, ayrıca işten çıkarılan meslektaşının da hak arama yoluna gitmemesi nedeniyle, kendisinin de bir şey yapmadığını belirtmiştir. "Hani AA için bir geri dönüşüm belki olmazdı diye tahmin edip o noktada belki bir şey çünkü onun da öyle bir tavrı yoktu, kabul etmişti zaten." Kendi eylemsizliğini gerekçelendirmeye çalışan görüşmecinin diğer bir argümanı ise, kendisini "camia" diye tanımladığı bir grubun içinde köklü hissetmeyişidir: "Camianın içinde kendimi böyle şey, köklü hissetmiyorum belki de bundan kaynaklanıyor."

Köklü olmama anlamına gelebilecek olan geçicilik, başka bir katılımcının da (Görüşmeci 19, 23, erkek, arş. gör.) konu ettiği bir durum olmuştur. Görüşmeci 19, kendini geçici gördüğü için sahip olduğu pozisyonu riske etmekten kaçındığını ifade etmiştir:

> "Burada bir avuç insanız. Birbirini tanımayan bir avuç insanız yani. Bugün varız yarın yokuz. Devlet kadrosu gibi değil. O yüzden kimse kendini şeye atmak istemiyor, gelip geçiciyiz ya. [...] Ben de öyle en azından. Herkeste öyle mi bilmiyorum. Ben burayı gelip geçici bir şey gibi görüyorum."

Aslında araştırma görevlilerinin tamamı için geçerli olan bu koşul, yani belirli bir süre sonra araştırma görevlisi olarak çalışamayacağını bilmek, herkesin eylemsizliğine gerekçe olarak gördüğü bir şey olmasa gerektir. Nitekim devlet ve bazı "sözde" vakıf üniversitelerinde ortaya çıkan asistan da-

yanışmaları ve eylemleri bunun aksini gösterir niteliktedir. Ancak Görüşmeci 19 burada işin geçiciliğine atıfla kendini riske etmemesini açıklamaktadır. Böylece bilinen bir gerçeğin (kadronun geçiciliği) üzerinden kendi tavrını meşrulaştırmaya çalışıyor izlenimi yaratmıştır. Yeni işten çıkarılan bir başka araştırma görevlisi de geçiciliği eylemsizliğinin nedeni olarak işlemiştir:

> "Dedim ya son dönemde zaten hani buradan bir şekilde bir iş bulursam kendim çıkabilirim şeyi belki olduğu için, belki de çok uzun süreli düşünmediğim için belki de olabilir." (Görüşmeci 2, 32, erkek, arş. gör.)

Bilimsel ve ideolojik argümanlar

Bazı katılımcılar, kendi uzmanlık alanlarındaki kavramlar ve bulgular yoluyla kendi pozisyonlarını açıklama yoluna başvurmuştur: "*İşyerime fazla bağlı* bir insan olduğumu düşünüyorum. [...] Çok severek geliyorum. Tabii ki sıkıntılar oluyor ama bunları tolere edecek kadar *bağlı olduğumu* hissediyorum." (Görüşmeci 23, 42, kadın, yrd. doç.). Aynı katılımcı maaşını belirtmek istememesini de kurum kültürü ile açıklamıştır: "*Kurum kültürü* olarak bizim okulda pek konuşulmaz. O *kurum kültürü* olduğu için ben de belirtmem mesela." Koşulsuz bir iş güvencesinin olmaması gerektiğini anlatan Görüşmeci 23, bunu ideolojik bir pozisyon alışla gerekçelendirmektedir:

> "Bir kere geribildirim var bizde. Benimle ilgili yolunda gitmeyen bir şeyler varsa bunun bana mutlaka önceden söyleneceğine eminim. Yani iş güvencesi derken beni buradan hiçbir şekilde göndermezler gibi bir iş güvencesi hissetmiyorum ve bunu hissetmenin de iyi bir şey olduğunu düşünmüyorum açıkçası. Yani çünkü hepimiz her zaman elimizden

ne geliyorsa yapmak durumundayız; ben ne yaparsam yapayım buradan hiçbir zaman gitmeyeceğim, yani ben mesela onun için de devlette çalışmaya çok gönüllü bir insan olmadığımı düşünüyorum. Bu insanları yani çalışmalarına kendilerini geliştirmelerine olanak sağlayan bir şey olmadığını düşünüyorum. İş güvencesi o manada yanlış yorumlanabiliyor. İş güvencesi dediğimiz şey hani ben ölene kadar buradayım manasına gelmiyor. [...] İş güvencesi demek mantıklı bir sebep öne sürmeden işinden çıkarılman, yani ben öyle anlıyorum. Yolunda gitmeyen bir şey olduğunda mutlaka bana söylenir ve düzeltmeme imkân verilir. Eğer beni çıkarıyorlarsa da hani gerçekten demek ki beni çıkarmaları gerekiyordur. Yani bu konuda ben güven hissediyorum. Koşulsuz bir güven de zaten olmaması gerektiğini düşünüyorum."

Bölüm başkanlığı görevini yürüten katılımcımız (Görüşmeci 23), 'eğer işten çıkarılıyorsa çıkarılması gerekiyordur' şeklindeki ifadesi ile işverenin haklılığına inanan bir düşünme biçimi olduğunu ortaya koymaktadır. Böylelikle birinin işini kaybetmesinin hep haklı bir nedeni olacağı görüşünü benimsemiş görünmektedir. İşini iyi yapan birinin işini kaybetmeyeceği yanılsaması, işletme ideolojisinin tipik propagandalarından biridir, çalışmamıza katılan bazı akademisyenler tarafından da kanıksandığı düşünülmektedir.

Aynı görüşmecinin, bir akademisyenin çalışma ortamında araştırma ve yayın faaliyetlerini gerçekleştirme şeklinde bir beklentisi olmaması gerektiği yönündeki görüşü de işletme ideolojisini içselleştirdiği izlenimi vermektedir:

"Burada birazcık bakış açısı da önemli. Tabii ki doçentliğe hazırlanırken yani her akşam eve gittiğimde ve her hafta sonu yayınlarımı yapıyordum, ama yani benim şöyle bir beklentim yoktu. Hani ben sabah dokuzda gelirim, burada yayınlarımı yazmaya başlarım, işte sadece dersimi veririm,

akşam altıya kadar da oturur kendi yayınlarımı yazmam gerek gibi bir beklentim olmadı. Çünkü burası bir üniversite, çok dinamik bir ortam. Gelen giden öğrenci. İdari görevim yokken de ben gün içinde fırsat bulamıyorum yazmaya. Öğrencilerim çok fazla. Hayatta her zaman ideal olana ulaşamıyoruz. Ben dikkatimi burada çok fazla toplayamıyorum ve eve sarkıyor. Bundan ben çok rahatsız değilim kişisel olarak."

Diğer bir katılımcı (Görüşmeci 3, 41, kadın, yrd. doç.) ise okula geç gelen meslektaşlarından rahatsızlığını ifade etmiştir:

"*Sırf akademisyenlik yapan insanların* eleştirilerini bazı yerlerde haksız buluyorum aslında. Çünkü *sadece başından sona akademisyenlik yapan insanların* çok azında iş disiplini olduğunu düşünüyorum. Sonuçta bir kuruma aidiz bir yerde. Kuruma katkıda bulunuyoruz, kurumun da bize katkısı var. Belli kuralları. Ya kuralı baştan değiştirmek, hayır ben onda geleceğim ve oraya on diye yazmak lazım, ama oraya dokuz yazıp ben istediğim gibi onda gelirim demek benim anlayışıma uymuyor. [...] Ya o zaman kuralı değiştirelim, gücümüz yetiyorsa ya da orda dokuz yazıyorsa, söz verdiysek onu yapmalıyız diye düşünüyorum. [...] Çok seviyorum arkadaşlarımı, ama akademik üretim yapmadığını biliyorum. Ya da hani iki gün off gelmeyeceğim. O arada da onu yapmayacağını biliyorum. Dolayısıyla çelişki var işin içinde."

Aynı görüşmeci, iş arkadaşlarının işe geç gelmelerinin geliş-gidiş saatlerinin kontrol edilmesini meşrulaştırdığını düşünmekte ve bundan rahatsızlık duymaktadır. Üniversitede mesai kontrolü yapılmasını da adalet ve eşitlik söylemleri kullanarak kendi adına meşrulaştırmaktadır:

"Kontrol kötü bir şey ama ben dört gün gelirken ya da üç gün gelirken birisinin bir gün gelmesi benim çok sinirime dokunuyor. Benim adalet kavramım yüksek, çok demoralize oluyorum yani, o yüzden de kontrol edilmesini haklı da buluyorum eğer bu eşitliği sağlayacaksa, ama sağlamıyor, yine aynı insanların işine geliyorsa saçma tabii."

Uzun yıllar devlet üniversitelerinde yöneticilik de yapmış olduğunu belirten bir katılımcının anlatımı ise şu şekildedir:

"İş biraz da öğretim elemanının kendisine bağlı. Vakıf üniversiteleri iş yapma peşindedir. Aman günü geçirelim düşünemezler. Çünkü onlar piyasa koşullarında çalışıyorlar. Devlette kamuda belki girersiniz, ama işte vakıf öyle değildir. İyi iş yapan insanların güvence diye bir sorunu olmaz. Kendi alanında yetişmiş, gelişmiş, terlemiş insanlar el üstünde tutulurlar. Kendilerini bir işçi gibi görseler de üniversite yönetimi onları bir işçi gibi görmemeli." (Görüşmeci 22, 62, erkek, prof.)

Vakıf üniversitelerinin piyasa koşullarındaki bir işletme gibi çalışmasını meşru gören Görüşmeci 22, bu işletmelerde "iyi" olanın korunacağı görüşündedir. Kişilerin ideolojik duruşlarının konuyla ilgili betimlemelerinde ve anlamlandırmalarında rol oynadığı sonucuna varmayı mümkün kılacak bir söylem kurulmuştur. 'Yeterince çaba sarf eder, işini iyi yaparsan karşılığını alırsın' şeklindeki bir bireycilik savunulmaktadır. Oysa işine yeni son verilen diğer bir katılımcı, bireyci tutumların ve davranışların çalışanlar arası birlikteliği engellediği vurgusunu yapmıştır: "Herkes burada kendi bacağından asılıyor onun için burada öyle bir şey [dayanışma] yok yani olsa zaten şimdiye kadar bir şekilde ortaya çıkardı." (Görüşmeci 2, 32, erkek, arş. gör.). İşten çıkarılmış başka bir katılımcı da (Görüşmeci 7, 32, kadın, arş. gör.) bir

meslektaşının kendisine yaklaşımı anlatırken "yeterince iyi olmama" imasını işlemiştir. Görüşmeci 7, bir meslektaşının kendisine işten çıkarıldığı süreçte "Bir nedeni vardır çıkarılmanın, beni değil seni seçmelerinin bir nedeni vardır" dediğini aktarmıştır.

Başka bir katılımcının (Görüşmeci 1, 37, kadın, yrd. doç.) anlatımı ise ağustos böceği ile karıncanın öyküsünü anımsatacak şekilde yarını düşünüp bu günden birikim yapma ana fikrini işlemektedir; günün birinde çekilebilecek ekonomik sıkıntı bireyin hatası olarak ele alınmaktadır:

> "Aslında çok normal, eğer geleceğine yatırım yapmıyorsan tabii ki öyle bir duruma düşmen işten bile değil. Zaten o yaşlar senin en verimli olduğun yaşlar, o kazandığın parayı da mutlaka geleceğe dönük hale getirmen, çevirmen gerekiyor, yoksa hep aldığını harcarsan evet [mutlak fakirlik yaşanabilir]."

Alışmak, umursamamak, kabullenmek

Akademide karşılaşılan olumsuzluklara karşı benimsenen tepkilerden biri de mevcut durumu kanıksamaktır. Pek çok akademisyenin, kariyere başlamadan önce sahip olduğu akademi imajından son derece uzak iş koşullarıyla karşılaştığı bir gerçektir. Bu noktada yaşanan hayal kırıklığı, akademisyenlerin önemli bir kısmını mevcut koşulları değiştirme yönünde harekete geçirmekten ziyade, sinik bir gerçekçiliğe yol açabilmektedir. Örneğin yurtdışından geldikten sonra kuralsızlığa ve keyfiyete karşı çıkarak çaba sarf ettiğini belirten bir katılımcı, bir noktadan sonra aldırmaz hale gelişini anlatmaktadır: "Her şeyin kuralsız filan yürütülmesi bana çok garip geliyordu. Şimdi alıştım. O kadar umurumda değil öyle şeyler."(Görüşmeci 21, 35, kadın, yrd. doç.). Başka

bir katılımcı ise şaşkınlık duygusunu anlatmıştır: "İlk başlarda çok şaşırmıştım çünkü akademik bir ortamda olmadığımı düşünüyordum, bir şirkette olduğumu düşünüyordum. [...] Öğrencilerin müşteri olduğu" (Görüşmeci 6, 33, kadın, yrd. doç.).

Alışmak, psikolojide çoğunlukla olumlu anlamda uyum sağlayıcı (adaptif) bir şey olarak ele alınmaktadır. Belki burada da öyle olduğu söylenebilir; zira kişi sürekli kuralsızlıkla ve keyfi uygulamalarla karşı karşıyadır ve bunlar stres, huzursuzluk, gerginlik gibi duygu durumlarına yol açmaktadır. Alışmak ve umursamamak olumsuz duyguları engelleyen bir mekanizma olarak işlev görmektedir. Bazen, alternatiflerin varlığı da kişiyi umursamazlığa itebilmektedir:

> "[İş güvencesi] I don't care aslında. Atarlarsa basar giderim. Zaten sebep arıyorum. Ama atacaklarını da zannetmiyorum yani. Bir iş güvencesi problemi yaşamıyorum. Öyle diyeyim yani. Ben atılmaktan korkmuyorum. Öyle bir risk yok zaten. Çok olsaydı da yani kredi borcum yok, çocuğum yok, beni buraya bağlayan bir şey yok yani. [...] Ben o yüzden bağımsızım. Ama işini iyi yaparsan niye atsın?" (Görüşmeci 21, 35, kadın, yrd. doç.)

Söylem, işini iyi yapanın işini kaybetmeyeceği kanısıyla bitirilmiştir. İdeolojik argümanlar yoluyla meşrulaştırma olarak isimlendirdiğimiz bu tutum, yukarıdaki bölümde başka anlatılar üzerinden de ortaya konulmuştur.

Başka bir katılımcı (Görüşmeci 24, 41, kadın, yrd. doç.) alışma hissini şöyle anlatmıştır:

> "İlk yıl geldim, hiç bu kadar çok ders vermemiştim ama o yoğunluğun içinde ben bir tane yayın çıkardım. Ona rağmen şikâyetçiydim ben burada araştırma yapamıyorum diye ki, o yayın da daha önce topladığım bir verinin yayınıy-

dı. Sonraki sene yine şikâyetçiydim, ama şikâyetim azaldı. Çünkü yavaş yavaş alışıyorsun."

Aynı görüşmecinin alışmaya dair başka bir anlatısı ise: "Ben pazarlık kelimesini duyduğumda tuhaf oldum, ama farkındaysan ben de biraz önce piyasa lafını filan geçirdim. *Yani biz de bir süre sonra o terminolojiyi kullanmaya başlıyoruz, kaptırıyoruz kendimizi.*" Uzun yıllar bir "sözde" vakıf üniversitesinde çalıştıktan sonra işine son verilen bir katılımcı, birkaç "sözde" vakıf üniversitesinde ders saat ücretli olarak ders vermeye başlamıştır, bu sefer de maaş alamadığı durumlar olmaktadır. "Tepki gösteriyorum tabi de. [...] İşe gitmiyorum. [...] Kabullenme var. Burada o yüzden neoliberal sistem. Bir kabullenme var." (Görüşmeci 8, 41, kadın, yrd. doç.). Katılımcı, akademisyenlerin mevcut durumu kabullenmelerinin "neoliberal sistemin" işine yaradığını da bu şekilde tarif etmektedir.

Bazen de kanıksanmış olan önceden bilinendir. Örneğin Görüşmeci 7'nin (32, kadın, arş. gör., işsiz) akademik mitlerle ilgili bölümde de alıntılamış olduğumuz "Parayı değil, sevdiğim işi yapayım dediğimin en başından beri farkındaydım" sözleri, bu tip bir razı oluşa örnektir. Akademik kariyerin para için yapılmayacağı yönündeki telkinle, zaten akademide asla tatmin edici maaşlar alınamayacağı yönündeki gerçeği kabulleniş at başı gitmektedir. Söylemlerde akademisyenliğin düşük ücretle yapılan bir meslek olduğunun kabulü çok sık rastlanan bir motif olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun karşılığında, yapılan işin özgünlüğü, esnekliği, yaratıcılık ve özgürlük anlamına geldiği gibi anlatımlarla da sık karşılaştık. Bu karşıt konumlandırma önceki bölümde yer verdiğimiz çileci bir akademisyenlik miti ile örtüşmekte ve ondan beslenmektedir.

Akademisyenliğin az para kazanılan bir iş olarak görül-

mesinin yanında kabullenilmiş başka bir şey de hukuki hak arayışlarıyla ilgilidir. Hak arayışı beyhude bir çaba olarak algılandığından hukuki olarak hakkını aramak ve dava açmak birçok zaman sonuçsuz zahmetler olarak görülmektedir. İşten çıkarılan, ancak mahkemenin "sürekli bir hizmet, eğitim hizmeti ve kamu yararı için bir gün var bir gün yok olamaz" diyerek görevine iade kararı vermesiyle işine geri dönen bir katılımcı şu şekilde anlatmıştır: "Kazanabilmemi de anlayamadı kimse. Nasıl ya, çıkaramaz mıymış seni. [...] O kadar kabullenilmiş ki" (Görüşmeci 7, 32, kadın, arş. gör.).

Bununla birlikte alışmanın ya da umursamamanın, yine de bireyi mevcut durumda bir yanlışlık olduğu hissinden tamamen kurtaramadığı da bir gerçektir. Örneğin bir katılımcı "Ama bu huzursuzluk ortamında [...] yaşaya yaşaya kanıksıyor insan biraz. Belki o var. Bu koşulları kanıksamak. [...] Ama kanıksamak da çok da huzurlu olduğun anlamına gelmiyor" demiştir (Görüşmeci 16, 25, kadın, arş. gör.). Çevresel etkiyi kırmak ya da bununla baş etmek için olup bitenleri umursamamaya çalıştığını anlatan aynı görüşmeci, umursamak istemese de bunu başaramamaktadır:

> "Etrafta olup bitenleri umursamazlık ben şu araştırmaya odaklanayım yani araştırmaya odaklanma, bu onlar için de benim için de zor bir durum. Evet, yapılacak işlerimi yaparım, sorumluluklarımı, ama kafamı dağıtan çok büyük bir faktör olurdu bu."

Umursamayarak bir durumun üstesinden gelebileceğini düşünmüş olduğunu, ancak bunun sonuçlarıyla baş edemediğini anlatan diğer bir katılımcı da (Görüşmeci 26, 34, kadın, yrd. doç) aldırmama ve umursamamanın kimi olumsuz sonuçlarına işaret eden bir söylem kurmuştur. Görüşmeci 26, çalıştığı kurumdaki usulsüz bir uygulama karşısında kararlı ve prensipli bir duruş sergilemek ve bunu olası kötü so-

nuçlarına katlanmak ile sesini çıkarmayıp göz yummak arasında kalmıştır. Durumla baş edememesinin temel nedenini, ahlâki bir seçim yapma zorunluluğuyla karşı karşıya olmak şeklinde anlatmıştır. Katılımcı, bu hassas durumda yanlış yapmamak için, kendi ifadesiyle, "cebelleşmektedir". Ancak kendisinin baş edemediği bu durumun, başkaları tarafından pekâlâ baş edilir bir şey olduğunu da düşünmektedir:

> "Sayı ile ilgili bir problem olduğunu biliyordum, ama o her üniversitede olan bir şey, baş ederiz ya bir şekilde deyip bunu biraz göz ardı ettim. [...] Yeri geliyor çok öfke krizleri ile yaşıyorum bunu. [...] Bazen çok büyük hayal kırıklığı ile yaşıyorum. Bazen çok çaresizlik hissediyorum. Depresif oluyorum. Müthiş kaygılanıyorum. [...] Gecelerce uyuyamadım. O cebelleşenlerin yaşadığı bir ruh hali. Ama zaten kavşakta öbür yola sapmış kişiler bunu bir şekilde rasyonalize ediyorlar kendi içlerinde. Bilmiyorum ne yapıyorlar, ama [...] eve gittiklerinde kafalarında olmuyor hangi öğrenciyi haksız yere geçirdikleri, haksız yere aldıkları, iş arkadaşlarının işten çıkarıldığı. En azından rektörün, rektör yardımcılarının, dekanın geceleri uyuyor olabilmeleri için böyle olması gerekiyor diye düşünüyorum. Kendi yolunda, kendi içinde içsel muhakemeyi yapan, doğru-yanlış, bunun parçası olmamalıyım diyenler, onlar çok ciddi depresyon, anksiyete bozuklukları, işte bir grup, öfkeyle ilgili sıkıntılar, somatik şikâyetler, bunlarla ilgili birçok yayın da var yazılıp çizilen, söylenen, benim gördüğüm."

Bazı durumlarda reel bir iş kaybetme riskine karşı dahi umursamama taktiğinin benimsendiği görülmektedir. Örneğin bir katılımcı işsiz kalma olasılığı yaşamış, ancak bunu pek umursamamış, bireysel çözüm için alternatifler araştırmaya koyulmuştur: "İşte bu dönem yaşadım ama hemen alternatiflerine bakmaya başladım. Çok önemsemedim. Yani

atılsaydım, bir iki laf söyler çıkardım. [...] TÜBİTAK bursu falan bursiyer olmayı düşündüm." (Görüşmeci 19, 25, erkek, arş. gör.). Ancak alternatiflerin varlığından emin olan katılımcının başka bir soruya verdiği yanıtta bu alternatiflerin en kötü seçenekleri de barındırdığı görülmektedir: "Mutlak fakirlik yaşayacağımı çok düşünmüyorum. [...] Çünkü işsiz kalırım [...] gündelik işlerle idare ettirmeye çalışırım. [...] Hayatta para kazanmak zor değil. [...] İşportacılık bile yaparım, pazarda mal satarım." Kişinin neleri göze alabileceğini ortaya koyan bu sözler, akademisyenlerin çoğunlukla kolektif bir mücadeleye girmektense "en kötü ya da en zor" olan ya da kalifikasyonlarıyla örtüşmeyen bireysel seçeneklere yönelmeyi tercih ettiğini de ortaya koymaktadır. Bu katılımcı, işsiz kaldığında burada sıraladığı bireysel alternatifleri hayata geçirir mi elbette bilemiyoruz, ancak bu söylemin işaret ettiği önemli bir nokta, bireylerin sürekli bir alternatif durum karşılaştırması yaptığıdır. Karşılaştırmaların kişi aleyhine olması durumunda ise çoğunlukla olası bireysel çözümler ifade edilmektedir. Nitekim Görüşmeci 19, akademisyenlerin örgütlenmesini ve bir araya gelerek kolektif çözüm aramalarını pek mümkün görmediğini belirtmiştir. Kolektif mücadeleyi mümkün görmediğini anlatan başka bir katılımcı da (Görüşmeci 21, 35, kadın, yrd. doç.) "Her türlü işi yaparım. Burger King'de de çalıştım. Her işi yaparım yani, gocunmam. Niye mutlak fakirlik olsun ki?" diyerek işsizlik gibi durumlarda bireysel çözümler üretebileceğini belirtmiştir. Bu noktada akademisyenlerin entelektüel kalifikasyonlarına yakışacak koşulları, o kalifikasyonlara yakışacak şekilde kolektif bir mücadeleyle talep etmektense, "işportacılık" veya "kasiyerlik" yapmayı dahi tercih ediyor olmaları dikkat çekicidir.

Öte yandan, alışmak "her şeye rağmen mutluluğu" beraberinde getirebilmektedir:

"Mutluyum burada, ama iş koşulları açısından ben daha farklı bir ortam hayal ediyordum. [...] Sanki akademisyenlik deyince daha kendime göre programlayabileceğim, [...] kendimi geliştirebileceğim, [...] bir şirkete gider gibi o yoğunlukta çalışmayacağım bir ortam hayal ediyordum. [...] Alacağım maaşın bir şirketteki kadar olmayacağını biliyordum zaten öyle bir beklentim yoktuama gördüm ki çalışma temposu açısından, benim yüküme baktığımda belki de şirkette çalışsaydım çok daha az yorulacaktım. Evet sabah dokuz altı, dokuz yedi, haftanın her günü çalışacaktım belki ama eve geldiğimde zaman hiç olmazsa bana kalacaktı. İş gezileri arada olacaktı ama burada da oluyor ve maddi olarak da çok daha fazla kazanacaktır diye düşünüyorum. Bunları düşündükçe de tabii mutsuzluk oluyor. Ama artık on beşinci senem, bundan sonra dönmeyi şey etmeyi düşünmüyorum, kariyer değişikliği düşünmüyorum. O zor süreçleri de artık atlattığımı düşünüyorum. [...] Ümit ediyorum doçentlikten sonra da biraz rahatlayacağım. Öyle. Alıştım yani bu şartlara" Görüşmeci 5 (43, kadın, yrd. doç.).

Aynı katılımcı, bu alışmanın kendisini tükenmişlikten korumadığını da ifade etmiştir:

"Depresyona girecek kadar değil. [...] Birkaç saat, bir gün sürüyor belki. Öyle beni fiziksel olarak hasta edecek, bunaltacak, moralimi bozacak, ağlatacak boyutlara ulaşmıyor, ama [...] ama hani okuyoruz duyuyoruz ya oraya gelebilir diye o yüzden söyledim."

Akademisyenlerin bir başa çıkma mekanizması olarak içine girdikleri umursamazlık, mesleki dayanışmayı yıpratan bir iklimin oluşmasına da neden olabilmektedir. Örneğin yıllardır haksızlığa karşı çeşitli şekillerde mücadele ettiğini belirten bir katılımcı (Görüşmeci 28, 48, erkek, prof.) üzül-

düğü noktalardan birinin başkalarının aldırmazlığı olduğunu anlatırken şu metaforu kullanmıştır: "Çünkü insanlar sivrisinek saz meselesi gibi, önemsemiyorlar ki."

Umutsuzluk, öğrenilmiş çaresizlik, öz-yetersizlik

Mülakatlarda yönelttiğimiz sorulara bazı katılımcılar neden harekete geçmediklerini, bir şey yapmadıklarını, neden eylemsiz kaldıklarını anlattıkları ya da kimi zaman açıkladıkları söylemlerle karşılık vermişlerdir. İlk işe başladığı aylarda maaşlar ödenmediğinde sergilediği tavrını anlatan katılımcı (Görüşmeci 16, 25, kadın, arş. gör.) "İlk geldiğim yıl biraz sıkıntı oldu birkaç ay, ama ben işe yeni başlamıştım zaten, o yüzden bir tepki şeyim olmadı," demiştir. Aynı görüşmeci yaklaşık iki yıl sonra bu sefer yeni sözleşme görüşmeleri yapılırken ve akademik personelden bazıları işten çıkarılırken kendi pozisyon alışının gerekçelerini şu şeklide ifade etmiştir:

> "Hani bu son zamanlardaki işten çıkarmalar, sözleşmelerde bunlar daha çok birlikte konuşuldu, fakat hani ben herhalde biraz şeyim, nasıl deyim, duygusal açıdan da bakıyorum insanlarla bazı şeyleri konuşmak için bir şeyler hissetmek lazım ya da onun sana yaklaşım tarzının önemli olduğunu da düşünüyorum. Belki o yüzden de çok da fazla içine girmedim."

Görüşmeci 16, eylemsizliğini kendi kişilik özelliği (duygusal oluşu) ve karşıdaki kişiden beklentisi (yaklaşım tarzı) ile açıklamaktadır. Katılımcımızın burada anlattığı gibi biri olup olmadığı değil, kişilik özelliğini eylemsizliğine gerekçe olarak sunması dikkat çekicidir.

Farklı görüşmeciler tarafından ortaya konulan ayırt edici

söylemlerden biri de kişilerin değişim konusundaki umutsuzluğunu ve öğrenilmiş çaresizlik duygularını içermiştir: "Çaresizlik işte bir şekilde. Yaratılmış çaresizlik diyorlar ya başka konularda. Tam da bu içinde bulunduğumuz konu o." (Görüşmeci 6, 33, kadın, yrd. doç.). İşini yeni kaybetmiş bir katılımcı da (Görüşmeci 2, 32, erkek, arş. gör.) eylemsizliğinin nedeni olarak umutsuzluğunu göstermiştir: "Zaten bir şey olmayacağını şey yaptım biraz kanıksamış bir insanım yani onun için. [...] Birkaç defa asistanlar toplantısı yapıldı, asistanlar toplandı işte şöyle yapalım, ortak hareket edelim ama bir şey olmadı yani." Üstelik katılımcının umutsuzluğu araştırma görevlileri arasındaki dayanışmayla sınırlı değildir: "Yani bir de şu var, bu şeyleri, artık Türkiye'de bir şey çıkmayacağı hani bir umutsuzluk var yani iyice kemikleşmiş bir umutsuzluğun belki getirdiği bir şeydir." Katılımcının umutsuzluk ve çaresizlik duygularına öz-yeterlilik eksikliği de eşlik etmektedir:

> "Mütevelli heyet başkanı kimdi? XX beydi, yani bir nevi patrondu, yani o ne derse o oluyordu o zamanlar. Daha sonra ne oldu? Okul değişti, CC'ye geçti, CC aldı. Bu sefer CC mütevelli heyeti, bu zamanda onun sözü geçiyor. Sonuçta bu durumda benim nasıl şeyim olabilir ki? Bir de zaten en alt kademedeyiz yani. [...] Hepimizin ipi adamların ellerinde yani ne yapabiliriz ki, yapacak bir şey yok. Devletteki şeyi bilmiyorum ama sonuçta burası özel bir vakıf üniversitesi özel bir kurum olduğu için, sonuçta burada ne kadar hani şey yapılabilir hiç şeyim yok bu konuda."

Görüşmenin sonunda tüm bunları psikolojik zayıflık olarak ele almıştır:

> "İş ararım yani başka sektörlerde. [...] Belki sadece bana özel bir şeydir yani. Ben belki çok kötümser, yeteri kadar

iradesi olan. Daha fazla direnilebilir yani. [...] Herkesin bir psikolojik şeyi. Ben zayıfım o konuda yani." (Görüşmeci 2, 32, erkek, arş. gör., işsiz)

Yaşadıkları bir soruna itiraz ettiklerini, ancak sonuç elde edemediklerini belirten diğer bir katılımcı (Görüşmeci 26, 34, kadın, yrd. doç.) öğrenilmiş çaresizlik duygusunu bir metaforla anlatmaktadır: "Kurbağayı suya atarlar ve yavaş yavaş ısıtırlar ki piştiğinde anlamasın kurbağa, tam öyle hissettirdi. [...] *Tokadı yiyip oturmuştuk.* [...] Şu anda çok öğrenilmiş çaresizlik aslında. Biliyorsun, bir şey değişmeyecek, bu böyle gidecek." Bu çizgide sürdürdüğü söylemini kolektif bir eylemin ve dayanışmanın içinde neden yer almadığını açıklayarak noktalamıştır:

> "Ben oraya [bir dayanışma ağı]'2011'den beri üyeyim. Hep aynı şeyler konuşuluyor, hep aynı şeyler tartışılıyor. KM'den ayrılış sürecimde toplantılarda da bulunuyordum ama dediğim gibi bir hamster çemberi gibi. Hamsterın kendisi değişiyor, başka bir kişi o çemberi çeviriyor, başka bir grup çeviriyor ama hep aynı şeyler konuşuluyor. O değişmiyor."

Eylemsizliğin nedenine işaret eden başka bir katılımcı ise aynı zamanda işsizliğin sonuçlarına değinmiştir: "İşsiz kalmak cost'u [maliyeti] çok olan bir şey. Özellikle günümüz toplumunda. O yüzden insanlar kaygı içinde. Hastalandırıyor kapitalizm insanları böyle" (Görüşmeci 19, 25, erkek, arş. gör.). Farklı katılımcıların eylemsizliğin nedenlerine ve sonuçlarına dair söylemleri, betimsel anlatımlar olarak ele alınabileceği gibi, bize eylemsizliğin nasıl meşrulaştırılabileceğine dair ipuçları vermesi açısından da önemlidir. Bazen de kolektif eylemin olumlu sonuçları bilinse de kişiler yine de kolektif mücadeleye dair umut beslememektedir. Ör-

neğin asistanların dayanışması ve eylemi sonucunda olumlu kazanımlar elde etmesi, biraz eleştirel bir tavırla anlatılmıştır: "Eskiden daha çok geliyorlardı [çalışma saati], şimdi daha az saatlerde geliyorlar. Eskiden daha çok iş yapıyorlardı, şimdi daha az. Eskiden tanıtımları da onlar yapıyorlardı. Şimdi yapmıyorlar" (Görüşmeci 5, 43, kadın, yrd. doç.).

Kimi zaman da kolektif çabalardan sonra umutsuzluk ve yeni kolektif süreçlere girme isteksizliği oluştuğu yönünde söylemler ortaya konulmuştur:

> "15 hoca çıkıp söyledik rektörümüze. O da dedi ki biz bir kalem alırken patronumuza sormak durumundayız. Hiçbir şey yapamayız, açıkçası kendinize yeni yerler bakın denildi... [...] Umudum bitti. [...] Çabaladım, önce mücadele verdim kendi çapımda, ama olmayacağını anladım" (Görüşmeci 17, 35, kadın, yrd. doç.)

Aynı görüşmeci çalışma koşullarını ise şöyle anlatmıştır:

> "En az 16 saat ders yükü, kart basma, projeler, danışmanlıklar ve idari yükün hiç iş kapsamına alınmaması; burada hem sekreterlik yapıyoruz, hem memurluk yapıyoruz idari işleri yapan anlamında, hem de bir kolej öğretmeni gibi olabildiğince çok derse giriyoruz. Araştırmaya zaman kalmıyor. [...] Yaratıcı projelerime maddi manevi destek alamıyorum."

Görüşmeci 17'ye göre, kolektif mücadele olmasa da meslektaşlar arasında güçlü bir kolektif duygu bulunmaktadır:

> "Şartlar kötü olduğu için, kurumsallaşma iyi olmadığı için ve bir sindirilme olduğu için genelde insan ilişkileri iyi burada. Genelde insanlar kenetleniyor. Ben öyle bir şey tespit ettim. [...] Çelme takmaya çalışmıyor, yardımcıyız, dayanışmacıyız. Bir aile gibi hissediyorum yani."

Görüşmeci 18'in de benzeri ifadeleri olmuştur:

> "Okulun kötü koşulları da bizi yakınlaştırmış olabilir. Herkesi burada tutan ya da tek sebep öyle deyim beş altı kişi dokuz on kişiye de çıkartabilirim bunu. Söylediğin şeyin hiç dışarı çıkmayacağını bilirsin, onun bunu senin aleyhinde kullanmayacağını bilirsin, yakın dostluklarım var benim bu fakültede geliştirdiğim" (Görüşmeci 18, 31, kadın, arş. gör.).

Benzer bir şekilde bu katılımcı da çalışma koşullarının iyileştirilmesi için bir grup asistan arkadaşıyla birlikte taleplerini yönetime iletmiş, ancak bunun arkasından yönetimin daha da ağır koşullar dayatarak kendilerini "cezalandırdığını" anlatmıştır. Bunun üzerine diğer arkadaşları "sen bir şey değişmeyeceğini bilmiyor musun? Nasıl bunları dile getirirsin?" diyerek kendisini dışlamıştır. Bu deneyimin kendisini "çok haksızlığa uğramış hissettirdiğini" anlatan Görüşmeci 18, "genel olarak yılgınlık hali, insanı çok enerjisiz bırakan bir şey. Mümkün olduğunca buradan uzak durmak istiyorsun aslında" demiştir.

Tokenler ve sosyo-kültürel bağlam

Kolektif eylem çalışan Wright (2010) dezavantajlı ve toplumda düşük statülü gruplara mensup bireyler arasında "tokenism" olarak adlandırdığı bir bireysel hareketlilik stratejisi izlenebildiğini belirtir. Buna göre belirli bir kategorinin (göçmen, kadın, siyah gibi) üyesi olmaktan kaynaklı olarak sorunlar yaşayan ya da ayrımcılığa maruz kalan gruplardan kişiler, bu sorunları çözmek için çaba sarf etmek yerine bireysel olarak belirli yeteneklerini ve becerilerini geliştirerek toplumda başarı elde etmeye, çok çalışmaya, böylece prestij kazanmaya ve yüksek statülü grup üyeleri gibi muame-

le görmeye yönelik bir strateji geliştirebilirler. Meritokratik sistem, çaba sarf edenin ya da iyi olanın zaten dezavantaj yaşamayacağı yönündeki ideolojik vurgusuyla kişilerde böylesi bir bireysel eğilimi ortaya çıkarmakta ve pekiştirmektedir. Dolayısıyla bireyin yaşadığı herhangi bir sorunun "yeterince iyi olmamasından", "yeterince çaba sarf etmemesinden" ya da "yeterince çalışmamasından" kaynaklı olduğu görüşü yayılmaktadır.

Token tavırlarla karşılaşan kişilerin bunu nasıl anlamlandırdığını gösteren bir söylem buna işaret etmektedir:

> "Senin şikâyet ediyor olman seninle ilgili bir problem. Ne var ki, burada dört ders, her yer dört ders veriyor. Sen niye dört dersten şikâyet ediyorsun ki? Ya da hep şey var; sen bundan şikâyet ediyorsun, ama ben senden daha fazla iş yapıyorum. Ben yüz tane essay kâğıt okumam deyince, okuyamam ne biçim iş yüküdür deyince, öbürü diyor ki 'ben iki yüz tane okuyorum ama'. Yahu geri zekâlı! Ben yüz tane okunmaz diyorsam, iki yüz tane zaten okunmaz. Ben senin tarafındayım. Niye bana karşı çıkıyorsun ki? Hayır, ama o oranın yalakası. Oraya yaranması için onun yaptıklarının doğru olduğunu göstermesi gerekiyor. Ve böylelikle de o kendi iş yükünü de kabul etmiş oluyor" (Görüşmeci 26, 34, kadın, yrd. doç.)

Görüşmeci 26, token tavırları yalakalık ve yaranma çabası olarak anlamlandırmıştır. Benzer bir şekilde, token tavırları reklam yapmak olarak ele alan başka bir katılımcı da tokenlerin davranışlarına olumsuz anlam yüklemiştir: "Kimisi çok çalışıyorum diye reklamını yapıyor" (Görüşmeci 24, 41, kadın, yrd. doç.).

Başka bir katılımcı (Görüşmeci 1, 37, kadın, yrd. doç.) kendi token tavrını çalışmayı sevmek olarak anlatmıştır:

"Biraz bu kendimle de alakalı; çalışmayı seven bir insanım. Hem akademik olarak hem de ne bileyim o angaryalardan da kaçmayan bir insanım. Biraz belki ukalalık gibi olacak ama bölümde de sorsan hani bu bölümde en çok çalışan kim desen, herhalde üç insandan biri beni göstereceklerdir. O yüzden yaptığım işe, ortaya koyduğum emeğe de güvendiğim için acaba beni çıkarırlar mı diye bir korku şu ana kadar yaşamadım, hissettirmedi de bana kimse."

Öte yandan, başka bir katılımcı meritokratik Batı değerlerinin ülkemizde geçerli olmadığı şeklinde yorumlanabilecek bir söylem kurmuştur:

"Ben bunca zaman akademide başarısızlıktan dolayı atılan ya da uzaklaştırılan görmedim, hiçbir dönemde. Ama falanca ya da filancaya yakın ya da uzak olduğu için, falanca ya da fişmancanın söylediği ya da yaptığını yaptığı ya da yapmadığı için uzaklaştırılan ve atılan pek çok arkadaşım oldu. Bu insanın içine yara olan bir şeydir üniversitede. Yani doğrudan sizin üzerinize yönelik baskı olması gerekmez. Başkasının üzerinde gösterilen üniversitede hepimizin üzerinde gösterilir. Tüm toplumda olduğu gibi. [...] Oluşturmaya çalıştığımız alternatif akademi grubundaki arkadaşlarımın tavrı çok ilginçti. AA akademisinin kurucularındanım. Atılıyorum ben ne diyorsunuz dediğimde basit işçi-işveren ilişkisi, bu orda çözülür dediler. Bu da mesela çok hayal kırıklığı yaratıcı bir şeydi. [...] Bir yandan da kendilerine Marksist diyen insanların meseleyi böyle ele almaları da çok ilginç tabii. [...] Yani bir yardımcı doçent ya da asistan arkadaşımız için çok daha hevesle ayağa kalkabilecekken mesela bir profesör için o kadar rahat kalkılmıyor. Çünkü o zamana gelinceye kadar kendinde birtakım pazarlık mekanizmalarını biriktirmiş olabileceği nedense kendiliğinden varsayılıyor. [...] Kirlenmiş olduğu. Bu sürecin as-

lında kirli, pazarlıklarla ilerleyen, hani akademik liyakata dayanamayan bir süreç olduğunun bütün tarafından nasıl bu kadar içselleştirilebilmiş olduğuna çok üzüldüm ben." (Görüşmeci 13, 56, kadın, prof.)

Token tutum ve tavırların akademisyenler tarafından benimsendiğini gösterebilecek başka bir örnek, çok çalışan, işini iyi yapan bir akademisyenin işini kaybetmeyeceğini düşünmesidir. Token akademisyenler "bir burada değil, her yerde sorun var" diyerek "yayın yapmak" ve "yükselmek" gibi kişisel avantajlar elde etmenin çabası içindedirler. 'İşini kaybetme korkusu hissediyor musun?' sorusuna, çalışkanlığın ve yayın yapmanın kişiyi işten çıkarılmaktan koruyacağına dair abartılı bir güvenle cevap verilmiştir: "Ben hissediyorsam zaten [gülüyor] diğerlerinin de daha çok. [...] Bana yaklaşan çok az hoca var. [...] Çalışkan bir insanım. Yayın sayısı [açısından]" (Görüşmeci 9, 33, erkek, yrd. doç.). Katılımcı, en iyi olanın ön plana çıkarıldığı bir modeli önermektedir: "Profesörün son on yıldır hiçbir yayını yok. Unvanı var sırtında yapışık. Memuriyet zihniyetini ve piyasacı zihniyeti desteklemiyorum. En çalışkan olanı, en iyi olanı ön plana çıkarmayı hedefleyen bir çalışma daha iyi olur." Öte yandan, Türkiye'de bunun çok mümkün olmayacağını düşünmektedir: "Rekabet Türkiye'de işlemiyor. Geldiğin tüm pozisyonlara dirsek temasıyla geliyorsun. Yaptığın yayınların hiçbir önemi yok birçok kişi için."

Birçok "token akademisyen" farkında olarak ya da olmayarak sistemde yükselmeyi hedefleyen tutumlar ve davranışlar içine girmektedir: "Ben doçentliği alana kadar aslında şeyim, geçici. [...] Yayın daha çok yapmaya çalışıyorum. Pragmatik düşünüyorum. Yaz okulu dersi veriyorum, ekstra ders veriyorum. [...] Ek işler alıyorum." (Görüşmeci 6, 33, kadın, yrd. doç.)

Bu bölümde, neden bunca vasat uygulama ve kalitesizliğe ya da güvencesiz çalışma koşullarına rağmen akademisyenlerin büyük bir bölümünün sessiz kaldığı sorusuna da yanıt bulmaya çalışıldı. Söylem analizinin burada aktardığımız sonuçlarının "sözde" vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin, vakıf üniversitesi gerçeğini nasıl anlamlandırdığına ve meşrulaştırdığına dair fikir verdiğini ümit ediyoruz. Netice itibariyle ortaya çıkan manzara, katılımcılarımızdan birinin sözlerini de doğrular niteliktedir: "Sistemin çok büyük sorunu var, fakat bu sisteme insanlar yardım ediyor" (Görüşmeci 8, 41, kadın, yrd. doç.).

SONUÇ YERİNE

Pierre Bourdieu, modern dünyanın akademik/entelektüel kültürünü ve bu kültürün yarattığı akademisyen tipolojisini analiz ettiği *Homo Academicus* çalışmasının başında, hiçbir meslek grubunun "muhbirleri" sevmediğini söyler. Bu durum, "nesneleştirilmeden nesneleştirmek" isteyen sosyal bilimciler için daha da geçerlidir (Bourdieu, 1996: 5). Bununla birlikte Bourdieu, akademik tutkuları toplumsal analizin bir aracı olarak görmenin erdemine inandığı için, aynayı, kendisinin de parçası olduğu akademik dünyanın yüzüne çevirmekten kaçınmamıştı. Bugün akademinin, Bourdieu'nün *Homo Academicus*'ta bahsettiği türde kurumsallaşmış bir kültürel sermaye temelinde, bürokratik bir kariyeri ve düzenli bir geliri garanti eden, nispeten güvenli bir *habitus* olma niteliğini dahi kaybettiği düşünülecek olursa, şu anda akademik kültürü yeniden gözden geçirmenin ve "muhbirlik" yapmanın ne kadar acil bir ihtiyaç olduğu daha iyi anlaşılır.

Bugün bir meslek grubu olarak akademisyenler, *habitus*larını kaybetmekte olan ve bu kaybın yol açtığı varoluşsal kaygıları ve yaşamsal sorunları, tamamen bireysel ve palyatif ça-

balarla aşmaya çalışan bir topluluk haline gelmiştir. Üstelik çoğu kez karşılaştıkları sorunları, kuruma veya kişilere bağlı münferit olumsuzluklar gibi algılamakta ve büyük resimle bağlantı kuramamaktadırlar. Diğer bir deyişle, bu çalışma kapsamında ve dışında konuştuğumuz akademisyenlerin birçoğu, meslek yaşamlarında sürekli olarak karşılaştıkları sorunların, yapısal bir krizden kaynaklandığının farkında değildir. Bugün akademisyenlerin çoğunda, klasik anlamda bilimsel/analitik düşünceye içkin olması gereken bu en basit tümevarım yetisinin ve özdüşünüm mekanizmalarının dahi gelişememiş/gerilemiş olması, zaten durumun vahametini de anlatmaktadır. Bu noktada, Gillian R. Evans'ın "eğer akademisyenliğin kendisinde bile gerçeği yararsızdan ayıracak bir eleştiri kuramı geliştiremediğimiz doğruysa, akademinin kendini koruyamayacak kadar kötü durumda olduğu" yönündeki korkutucu saptamasına katılmamak mümkün değildir (Evans, 2007: 64).

Görülen odur ki, günümüz üniversitelerinde, yalnızca klasik akademik *habitus* erimekle kalmamış, onun yerine bilimsel üretimi ve akademik varoluşu aktif bir şekilde tehdit eden toksik bir ortam oluşmaya başlamıştır. Üniversitede yönetimden yönetime değişiyormuş gibi görünen uygulamaların keyfiyetini, yönetimlerin sürekli el altında tuttukları işsizlik tehdidini, tüm kalifikasyonlarına rağmen bir iş bulabilmesini "şans" olarak gören genç akademisyenlerin öğrenilmiş çaresizliğini, üniversitelerin sürümden kazanmak amacıyla bölümleri niteliksiz ve ilgisiz öğrencilerle doldurmalarını, akademisyenliğin bir dönem orada, bir dönem burada "ders bularak" devam ettirilmeye çalışılan göçebe ve güvencesiz bir yaşam biçimi hâline gelmesini, yerleşik profesör pozisyonunun yüksek öğrenim haritasından giderek silinmesini (Donoghue, 2008), eğitimin içeriğinden çok, üniversitenin nasıl piyasada pazarlanmaya uygun hâle geti-

rileceğinin tartışılmasını (Zemsky, Wegner ve Massy, 2005) ve burada dile getirmeye çalıştığımız pek çok sorunu, bu "zehirlenmişlik" çerçevesinde okumak gerekir.

Rosalind Gill'in cesurca ortaya koyduğu gibi, neoliberalizm gerçekten de akademide kendisine çok verimli bir ortam bulmuştur (Gill, 2009). Akademisyenlerde zaten var olan kişisel disiplin ve çilecilik ile mesleki özdeşleşme düzeyinin getirdiği gönüllü sömürülme eğilimine, mevcut rekabet koşullarının yarattığı kaygılar ve akademik mitler yüzünden dile getirilemeyen sıkıntıların bireyselleşmesi eklenince, ortaya kitabın başlığında da belirttiğimiz türden bir "akademik sweatshop" görüntüsü çıkmıştır. "Her şeye rağmen" yaptıkları işten ne kadar tatmin olduklarını anlata anlata bitiremeyen akademisyenler, tam da ruh sağlığını korumanın veya depresyonu yenmenin metodu olarak bile daha fazla çalışmayı salık veren ve depresyonu bir "yetersizlik" ifadesi olarak gören "mutluluk ekonomisi"nin (Davies, 2011: 66-67) istediği türden bir işgücü görünümündedirler. Konuştuğumuz akademisyenlerin, dile getirdikleri reel sorunlara rağmen, hâlâ "işten zevk alma" söylemlerine sarılma refleksi, daha ziyade, çıplak bir hayatta kalma zorunluluğuna dayalı ücretli emek ilişkisine içkin vahşeti hafifletebilmek için sığındıkları bir savunma mekanizması gibi görünmektedir.

Frédéric Lordon'un, kapitalizmin arzuyu nasıl gönüllü kölelik için uygun bir zemin hâline getirdiğini anlattığı kitabında belirttiği gibi, neoliberalizmin modern kapitalizme en büyük katkısı, "kendini geliştirme"/"kendini gerçekleştirme" söylemleri eşliğinde, "dolaysız bir sevinç kaynağı olarak faaliyetin kendisinden alınan hazzı" ücretli emek ilişkisinin temeline yerleştirmiş olmasıdır (Lordon, 2011: 75-76). İşin kendisinden başka hiçbir haz sunmadığı, hatta sunmasını beklemenin bile uygunsuz görüldüğü akademik dünya-

da, arzunun her daim sömürüyü tolere ettirme işlevine sahip olmuş olduğu söylenebilir. Ancak bugün daha da kritik olan şey, buna ek olarak, o arzunun duyulabileceği nispeten süreğen ve güvenli bir emek ilişkisinin ve verimli bir üretim ortamının bile ortadan kalkmış olmasıdır. Böyle bir durumda akademisyenlerin, bir zamanlar var olup olmadığı bile tartışmalı bir Altın Çağ'ın akademik mitlerine tutunmaları, yalnızca kendi sömürülerini kolaylaştırmakla kalmayıp, akademik *habitus*un erozyonunu da hızlandırmaktadır.

Dominique Méda, emeğin antropolojik değil, tarihsel bir kavram olduğundan yola çıkarak, emek kavramının hangi tarihsel koşullarda bugünkü merkezi konumuna geldiğini anlattığı kitabında, modern toplumların bugünkü paradoksunun, mümkün olduğu halde çalışma zorunluluğunu gevşetmemek ve işsizlik kategorisini ortadan kaldırmamış olmak olduğunu söyler (Méda, [2004] 2012: 301). Elbette ki, akademik *habitus*un erozyonu da, bu sistemik paradoks çerçevesinde ele alınmalıdır. İşsizlik tehdidinin varlığı ile aşırı çalışma eğilimi birbirinden beslenen iki unsurdur. Akademideki kanıksanmış sömürü de, esasen bu paradoksal durumun bireyi mahkûm ettiği bir durumdur ve bireyin, kaygı ile arzu arasındaki sürekli gelgit hâlinin yarattığı gerilimden beslenir. Aslında Méda'nın, "emeğin özü" diye tanımladığı "benlik ifadesi olarak emek" kavramına, teoride en yakın olabilecek (ya da olması gereken) emek türlerinden biri bilimsel/entelektüel/akademik emektir (Méda, *a.g.e.*: 109). Ne var ki, bugünün reel koşullarında akademisyenlik mesleği, bu varsayımsal akademik emekten son derece uzak işler içermekte ve bu tip bir emeğin kendini yeniden üretebileceği yaşam koşullarını da sunmamaktadır.

Çalışma boyunca birçok akademisyenin bu olumsuz koşulların yükünü ve akademik emeğin varsayımsal nitelikleriyle reel durum arasındaki uçurumun yarattığı gerilimi

kendi bireysel çabalarıyla aşmaya çalıştığı görülmüştür. Bu kişisel çabalar büyük ölçüde var olan akademik mitlerden beslenmekte ve mesleki kimliğin sağladığı düşünülen ayrıcalık hissiyle sürdürülmektedir. Mesleki kimlikle ve üniversite kurumuyla kurulan ileri düzeydeki özdeşleşme gönüllü bir aşırı çalışma eğilimi doğurmaktadır. Akademinin sunduğu otonomi illüzyonunun da yardımıyla bu aşırı çalışma eğilimi, akademisyenin kendisi için, kendi isteğiyle ve toplum yararına çalıştığı fikrini beslemekte ve bu sayede hem tükenmişlik hislerini ötelemesine, hem de esasen ne gibi üretim ilişkileri içerisinde ve kimin yararına aşırı çalıştığı gerçeğiyle yüzleşmekten kurtularak, sistemik patolojinin uzun vadeli yıkıcı etkilerini göz ardı edebilmesine yardımcı olmaktadır.

Bu noktada çoğu akademisyen, başka sektörlerde çalışan insanlarla veya aynı sektörde başka kurumlarda çalışan akademisyenlerin durumlarıyla karşılaştırma yaparak, kendisine manevi tatminin maddi kazançtan daha doyurucu olduğu veya nasıl olsa aksaklıklarla dolu bir sektörde gene de kendi çalıştığı kurumun nispeten daha iyi olduğu gibi kaçış noktaları yaratmaktadır. Ancak ne akademinin başka sektörlerden tamamen farklı ve onlara alternatif bir meslek olarak tanımlanması, ne de çalışılan kurumda bulunduğu sanılan nispi rahatlık meselenin özündeki problemi yok saymamıza yetmemelidir. Birincisi, akademinin diğer sektörlerin anti-tezi veya onlardan bir kaçış olarak görülmesi, zaten en başından yanlış bir motivasyonla akademik kariyerin tercih edildiğinin göstergesidir. Bilim yapmanın amacı, büyük resmi görebilmek, varlığın farklı veçheleri arasındaki bağlantıları ve ilişkisellikleri çözebilmek ve nihayetinde gerçeğe ulaşmak olmalıdır. Bilim yapılacak bir mesleği, gerçekten kaçmanın ve sistemik örüntülerin dışına çıkmanın bir aracı olarak seçmek, akademisyenlerin önemli kısmının bilim yapmanın amacına dair net bir etik tavırlarının olmadığını

ortaya koymaktadır. İkinci olarak da, "her yerin aynı olduğu" veya "başka üniversitelerin daha kötü koşullar sunduğu" gerekçeleriyle gönlünü ferahlatan akademisyenler, gönülden bağlı olduklarını iddia ettikleri akademinin geleceğine dair de bireysel kaygılardan gayrı uzun vadeli bir sorumluluk duygularının olmadığı izlenimini uyandırmaktadır. Neticede içinde yaşadığımız sistemde muhtelif sebeplerle akademiden daha yorucu, zorlayıcı veya hayatı anlamsızlaştıran çalışma biçimlerinin var olduğu veya aynı sektör içerisinde güvencesizlik ve sömürünün farklı derecelerinin bulunuyor olduğu gerçeği, bir akademisyen için rahatlatıcı bir argüman olmamalıdır. Akademik/bilimsel üretim bir teselli değil, gerçekle yüzleşme faaliyeti olmalıdır. Ve eğer gerçekten akademik/bilimsel bir sorumluluk olduğundan yola çıkıyorsak, bu olsa olsa sözü edilen çalışma biçimlerinin neden var olduğunun topyekûn sorgulanması ve sistemik çelişkilerin deşifre edilmesi olmalıdır. Kaldı ki, hele de aynı sektör içerisinde çok daha kötü koşullar dayatabilen kurumların varlığı, zaten bizatihi çoktan harekete geçmiş ve yayılma tehlikesi taşıyan bir eğilimi göstermektedir. Piyasaya tabi olmuş bir alanda, çok daha düşük maliyetle, çok daha fazla kâr sağlayan bir işletme modeli ortaya çıktıysa, bilinmelidir ki, bu model muhtemelen zaman içerisinde o sektörde norm hâline gelecektir. Bu anlamda, nasıl ki diğer sektörlerde giderek artan metalaşmanın anlattığı şey aslında akademinin de hikâyesi idiyse, herhangi bir üniversitede görülen aşırı emek sömürüsü de aynı şekilde şu anda başka bir üniversitede nispeten daha iyi koşullarda çalıştığını düşünen akademisyenlerin gelecekte karşılaşacakları kaderdir.

KAYNAKÇA

Aitkenhead, D. (2013), "Peter Higgs: I wouldn't be productive enough for today's academic system". The Guardian, Friday, 6 December, 2013. www.theguardian.com/science/2013/dec/06/peter-higgs-boson-academic-system

Appay, B., Jefferys, S. ve C. Thornley (ed.) (2010), *Globalization and Precarious Forms of Production and Employment. Challenges for Workers and Unions*, Glos/Massachusetts: Edward Elgar Publ.

Apple, M.W. (2004), *Neoliberalizm ve Eğitim Politikaları Üzerine Eleştirel Yazılar*, çev. F. Gök, M. Apak, B. Can, D. Çankaya, F. Keser, H. Ala, Ankara: Eğitim-Sen Yay.

Babüroğlu, O. ve M. Emery (ed.) (2000), *Educational Futures. Shifting Paradigm of Universities and Education*, İstanbul: Sabancı Üniversitesi Yayınları.

Backhouse, R.E. (2001), *The Ordinary Business of Life. A History of Economics From the Ancient World to the Twenty-First Century*, Princeton & Oxford: Princeton University Press.

Balkan, E. ve Rutz, H.J. (2009), *Reproducing Class. Education, Neoliberalism, And The Rise of the New Middle Class in Istanbul*, NY/Oxford: Berghahn.

Baudrillard, J. (2011, 3. basım), *Baştan Çıkarma Üzerine*, çev. Ayşegül Sönmezay, İstanbul: Ayrıntı (1988).

Baudrillard, J. (2002), *Çaresiz Stratejiler*, çev. Oğuz Adanır, İstanbul: Boğaziçi Üniv. Yay. (1983).

Bauman, Z. (2009, 2012), *Akışkan Aşk. İnsan İlişkilerinin Kırılganlığına Dair*, çev. Işık Ergüden, İstanbul: Versus (2003, Polity).

Bauman, Z. (2005), *Liquid Life*, Cambridge, Main: Polity.

Bauman, Z. (1998), *Postmodern Etik*, çev. Alev Türker, İstanbul: Ayrıntı (1993).

Baykan, T. ve D. Demirkent (2010), "Tanıl Bora ile Söyleşi: Sınıf, Kapitalizm ve Türkiye." http://www.birikimdergisi.com/birikim/makale.aspx?mid=639&makale=Tan%FDl%20Bora%20ile%20S%F6yle%FEi:%20S%FDn%FDf,%20Kapitalizm%20ve%20T%FCrkiye

Beck, U. (2008), *The Brave New World of Work*, çev. Patrick Camiller, Polity Press.

Beckert, J. (2002), *Beyond the Market. The Social Foundations of Economic Efficiency*, çev. Barbara Harshav, Princeton & Oxford: Princeton University Press.

Bell, D. (1974), *The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting*, New York: Harper Colophon Books.

Benlisoy, F. (2009), "Bir Ayaklanmanın Anatomisi ve "Yeni" Gençlik Muhalefeti", *Yeniyol* dergisi 32/2009.

Berardi, F. (2009), *The Soul At Work. From Alienation To Autonomy*, çev. F. Cadel ve G. Mecchia, Londra: MIT Press.

Berardi, F. (2003), "What Is The Meaning of Autonomy Today?", http://www.republicart.net

Berkman, Ü. (2009), "Vakıf Üniversitesi Modeli ve Bilkent Üniversitesi", T. Çelik ve Tekeli, İ. (ed.) içinde, s. 743-762. *Türkiye'de Üniversite Anlayışının Gelişimi II* (1961-2007), Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi Bilim ve Düşün Dizisi No: 19.

Berry, J. (2005), *Reclaiming the Ivory Tower. Organizing Adjuncts to Change Higher Education*, New York: Monthly Review Press.

Bok, D. (2003), *Universities in the Marketplace. The Commercialization of Higher Education*, Princeton & Oxford: Princeton University Press.

Bora, A., Bora, T., Erdoğan, N., Üstün, İ. (2011), *Boşuna Mı Okuduk? Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği*, İstanbul: İletişim.

Bora, T. (2013), "Beyaz Yakalıların İsyanının Ardında Ne Var?", *Radikal*, 02.07.2013, http://www.radikal.com.tr/hayat/beyaz_yakalilarin_isyaninin_ardinda_ne_var-1140107.

Boratav, K. (2014), "ILO'ya Göre 2014'te Emek Dünyası", http://haber.sol.org.tr/yazarlar/korkut-boratav/iloya-gore-2014te-emek-dunyasi-87589

Bourdieu, P. (2006), *Karşı Ateşler*, çev. Halime Yüksel, YKY, İstanbul.

Bourdieu, P. (1996), *Homo Academicus*, çev. Peter Collier, UK: Polity.

Bourdiaud, N. "Precarious Constructions. Answer to Jacques Rancière on Art and Politics", http://www.skor.nl/_files/Files/OPEN17_P20-37(3).pdf

Breton, G. ve Lambert, M. (ed.) (2003), *Universities and Globalization: Private Linkages, Public Trust*, Quebec/Paris: UNESCO Publ.

Bulut, E. ve M.A. Peters (ed.) (2011), *Cognitive Capitalism, Education And Digital Labor*, Peter Lang.

Caffentzis, G. (2008), "A Critique of Commodified Education and Knowledge (From Africa to Maine)", A Russel Scholar Lecture, University of Southern Maine, February 12, 2008. www.commoner.org.uk/wp-content/uploads/2008/04/caffentzis_critiqueeducation.pdf

Candeias, M. (2007), "Unmaking and Remaking of Class. The 'Impossible' Precariat Between Fragmentation and Movement", Rosa-Luxemburg-Stiftung Policy Paper 3/2007.

Candeias, M. ve B. Röttger (2009), *"Ausgebremste Erneuerung? Gewerkschaftspolitische Perspektiven in der Krise"*. Das Argument 284/2009, sf. 894-904.

Caplow, T. ve R.J. McGee (1965), *The Academic Marketplace*, New York: Anchor Books.

Castel, R. (2004), *Sosyal Güvensizlik*, çev. Işık Ergüden, İstanbul: İletişim.

Castells, M. (1996), *The Information Age I: The Rise of the Network Society*, Blackwell.

Castells, M. (1998), *The Information Age III: Economy, Society and Culture*, Blackwell.

Childe, V.G. (1951), *Man Makes Himself*, Londra: Watts.

Chomsky, N. (2012), *Occupy*. London: Penguin.

Choonara, E. (2011), "Is There A Precariat?", www.socialistreview.org.uk/article.php?articlenumber=11781.

Çavdar, A. (2014), "Bourdieu, Wacquant ve Gezi Parkı'nın "Küçük Burjuva"ları", *Toplumsal Tarih* 242/2014, s. 18-24.

Çelik, T. ve İ. Tekeli (ed.) (2009), *Türkiye'de Üniversite Anlayışının Gelişimi II (1961-2007)*, Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi Bilim ve Düşün Dizisi No:19.

Dardot, P. ve C. Laval (2012), *Dünyanın Yeni Aklı. Neoliberal Toplum Üzerine Deneme*, çev. Işık Ergüden, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Davies, W. (2011), "The Political Economy of Unhappiness", *New Left Review*, 71/2011, s. 65-80.

De Gaulejac, V. (2013), *İşletme Hastalığına Tutulmuş Toplum. İşletme İdeolojisi, Yönetsel İktidar ve Toplumsal Taciz*, çev. Özge Erbek, İstanbul: Ayrıntı.

Değirmenci, S. (2011), ""Vasıf"sızlık Sorunu Olarak Üniversiteli İşsizlik", F. Ercan, ve S. Korkusuz Kurt, (ed.) içinde, *Metalaşma ve İktidarın Baskısındaki Üniversite* (s. 511-521), İstanbul: SAV Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları.

Donoghue, F. (2008), *The Last Professors. The Corporate University and the Fate of Humanities*, New York: Fordham University Press.

Dörre, K. (2011), "Germany After the Crisis: Employment Miracle or Discriminating Precarity?", https://www.tcd.ie/policy-institute/assets/pdf/Dorre_Speech_March11.pdf

Dörre, K. (2006), "Precarity - The Cause and Effects of Insecure Employment", http://www.goethe.de/ges/soz/dos/arb/pre/en1870532.htm.

Engels, F. ([1878]1977), *Anti-Dühring*, Ankara: Sol Yayınları (2. baskı).

Ercan, F. ve S. Korkusuz Kurt (ed.) (2011), *Metalaşma ve İktidarın Baskısındaki Üniversite*, İstanbul: SAV.

Featherstone, M. (2013), *Postmodernizm ve Tüketim Kültürü*, çev. Mehmet Küçük, İstanbul: Ayrıntı (1. basım: 1996).

Festinger, L. (1954), *A Theory of Social Comparison Processes*. In: *Human Relations*, Nr. 7, S. 117-140.

Feyerabend, E. (2004), "Prekarität des nackten Lebens. Diesseits und Jenseits der kapitalistischen Verwertungszonen", Yayınlanma tarihi: 02.12.2004, *Fantômas - Magazin für linke Debatte und Praxis*, Nr. 6, Winter 04/05. http://www.akweb.de/fantomas/fant_s/fant006/04.htm

Feyerabend, P. K. ([1975] 1991), *Yönteme Hayır: Bir Anarşist Bilgi Kuramının Ana Hatları*, İstanbul: Ara Yayınları (2. baskı).

Fleissner, P. (2009), "The 'Commodification' of Knowledge in the Global Information Society", Triple C: *Communication, Capitalism and Critique - Journal for a Global Sustainable Information Society*, Cilt 7, No. 2, 2009, s. 228-238.

Foti, A. (2005), "Mayday Mayday! Euro Flexworkers,Time To Get a Move On!", EIPCP 04.

Fraser, N. (2013), "A Triple Movement? Parsing the Politics of Crisis After Polanyi", *New Left Review*, 81/2013.

Fraser, N. (2012), "Can Society Be Commodities All the Way Down? Polanyian Reflections on Capitalist Crisis", http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/72/50/60/PDF/FMSH-WP-2012-18_Fraser2.pdf

Garfield, E. (1996), "What Is the Primordial Reference for the Phrase 'Publish or Perish'?", *The Scientist*, Cilt 10, No. 12, s. 11, 10 Haziran 1996.

Gill, R. (2009), "Breaking the Silence: The Hidden Injuries of Neo-Liberal Academia", R. Flood ve R. Gill, *Secrecy and Silence in the Research Process: Feminist Reflections* içinde, Londra: Routledge.

Gill, R. ve A. Pratt (2008), "Precarity and Cultural Work in the Social Factory? Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work", *Theory, Culture and Society*, Cilt 25, No. 7-8, s. 1-30.

Giroux, H. (2009), "Making Democracy Matter. Academic Labor in Dark Times", *Counterpunch*, 2009, 11 Mart www.counterpunch.org/2009/03/11/academic-labor-in-dark-times/

Goedvolk, H. (1995), *Vision. The World of Tomorrow*, http://home.kpn.nl/daanrijsenbrij/vision/eng/vishome1.htm

Graeber, D. (2011), *Debt. The First 5000 Years*, NY: Melvillehouse.

Gramsci, A (1994), *Philosophie der Praxis - Gefängnishefte 10 & 11, Band 6*. Wolfgang Fritz Haug (ed.), Hamburg.

Grosser, M. (2008),"Prekäre Lage, Immer mehr Akademiker können von ihren Hochschulstellen nicht leben", http://www.dradio.de/dlf/sendungen/campus/722789/

Gorz, A. (1997), *Farewell to the Working Class: An Essay on Post-Industrial Socialism*, çev. Michael Sonenscher, Londra: Pluto Press.

Hardt, M., Negri, A. (2001), *İmparatorluk*, çev. Abdullah Yılmaz, İstanbul: Ayrıntı.

Hartmann, K. (2014), *Küresel Çarkın Dışında Kalanlar. Tüketim Toplumundaki Yeni Fakirlik*, çev. Etem Levent Bakaç, İstanbul: Ayrıntı.

Harvey, D. (2012), *Rebel Cities*. Londra: Verso.

Harvey, D. (2006), *Spaces of Global Capitalism. Towards A Theory of Uneven Geographical Development*, Londra, NY: Verso.

Harvey, D. (2. Basım: 1999), *Postmodernliğin Durumu. Kültürel Değişimin Kökenleri*, çev. Sungur Savran, İstanbul: Metis. (1. Basım: 1997).

Harvey, D. ([1988] 2013), *Sosyal Adalet ve Şehir*. İstanbul: Metis Yayınları (4. baskı).

Hatipoğlu, T. (2007), *Karikatür Üniversite*. Ankara: Selvi Yay.

Haug, W.F. (2009), "Gewerkschaften im Hightech-Kapitalismus vor der Hegemoniefrage", *Das Argument*, 284, Heft 6/2009, s. 879-893.

Jameson, F. (1991), *Postmodernism, Or, The Cultural Logic of Late Capitalism*. Durham: Duke Univ. Press.

Jessop, B. (2014), "Knowledge as a Fictitious Commodity: Insights and Limits of a Polanyian Perspective", Şu eserin online versiyonudur: "Knowledge as a fictitious commodity: insights and limits of a Polanyian analysis", in A. Buğra ve K. Ağartan, eds, *Reading Karl Polanyi for the 21st century. Market Economy as a Political Project*, Basingstoke: Palgrave, 115-134, 2007.

Jo, C. (2013), "The Commodification of Knowledge", sites.duke.edu/writing101_09_s2013_cbj8ch/education-the-reality/commodification-of-education/

Kilgannon, C. (2014), "Without Tenure or A Home", *New York Times*, 27.03.2014.

Kural, B. (2014), "Üniversitede değil, şirkette gibiyiz", BİA Haber Merkezi, 20.02.2014. www.bianet.org/bianet/genclik/153628-universitede-degil-sirkette-gibiyiz

Lawrence, S. ve U. Sharma (2002), "Commodification of Education and Academic Labour - Using the Balanced Scorecard in a University Setting", *Critical Perspectives on Accounting*, Cilt 13, Sayı 5-6, Ekim 2002, s. 661-677.

Leslie, L.L. ve S. Slaughter (1997), *Academic Capitalism. Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*, Baltimore/Londra: The Johns Hopkins University Press.

Lyotard, J-F. (1984), *The Postmodern Condition: A Report on Knowledge*. Minneapolis: Univ. of Minnesota Press.

Maisto, M., McCartin, J. ve J. Swenson. (2013), "Unethical Academia: The Next Front For Low-Wage Worker Uprising?", *Huffington Post*, 17.10.2013.

Marx, K. (2007), *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie, Buch I: Der Produktionsprozeß des Kapitals*. MEW 23. Berlin: Dietz. (38. baskı) (1890).

Mason, P. (2012), *Why It's Kicking off Everywhere, The New Global Revolutions*. Londra/New York: Verso.

Méda, D. (2012), *Emek. Kaybolma Yolunda Bir Değer mi?*, çev. Işık Ergüden, İstanbul: İletişim (1. basım: 2004).

Müftüoğlu, Ö. (2011), "Üniversitede Neden ve Nasıl Örgütlenmeli?", F. Ercan, ve S. Korkusuz Kurt, (ed.) içinde, *Metalaşma ve İktidarın Baskısındaki Üniversite* (s. 633-647), İstanbul: SAV Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları.

Negri, A. (1991), *Marx Beyond Marx. Lessons on the Grundrisse*, çev. H. Cleaver, M. Ryan, M. Viano, Brooklyn, N.Y., USA: Autonomedia.

Neill, U.S. (2008), "Publish or Perish, but at what cost?", *Journal of Clinical Investigation*, 118 (7): 2368. 1 Temmuz 2008.

Neis, M., Rubelt, J. (2010), *Tagungsdokumentation: Wissenschaftliches Prekariat an Hochschulen. Nachwuchswissenschaftler/Innen zwischen Karriere und Aufstieg*. Berlin: Verdi. http://www.tu-berlin.de/fileadmin/f12/Downloads/koop/tagungen/wiss_prekariat_09/Tagungsdok.beste_Aufl_sung.Anstoesse0310_Rubelt.pdf

Özsoy, S. (2011), "Bilginin metalaşma süreci: "Eğitimdeki yapısal dönüşüm"e ilişkin bazı çıkarımlar", F. Ercan, ve S. Korkusuz Kurt, (ed.) içinde, *Metalaşma ve İktidarın Baskısındaki Üniversite* (s. 121-142), İstanbul: SAV Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları.

Pak, Y. (2009), "Yakası Beyazlar", *İstanbul Hava İş Dergisi* (yayınlanma tarihi: 25.04.2009), www.bianet.org/bianet/toplum/114032-yakasi-beyazlar.

Polanyi, K. (1957), *The Great Transformation*, Boston: Beacon Press, (1944).

Popper, K. ([1934] 1998), *Bilimsel Araştırmanın Mantığı*, İstanbul: YKY.

Pountain, D., Robins, D. (2002), *Cool. Bir Tavrın Anatomisi*, çev. Aslı Ağca, İstanbul: Ayrıntı, (2000).

Reed, E. (1987), *Bilimde Cins Ayrımı*. Payel Yay.

Rhoades, G. (2013), "Adjunct Professors are the new working poor", http://edition.cnn.com. Yayınlanma tarihi: 25.09.2013.

Ross, A. (2009), *Nice Work If You Can Get It. Life and Labor in Precarious Times*, NYU Press.

Sennett, R. (2012), *Karakter Aşınması. Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri*, çev. Barış Yıldırım, İstanbul: Ayrıntı, (2002).

Schmalstieg, C. (2009), "Organisierung Prekärer in den USA. Gewerkschaft als Handlungsplattform", *Das Argument*, 284/2009, sf. 905-915.

Shaw, C. ve L. Ward (2014), "Dark Thoughts: Why mental illness is on the rise in academia", *Guardian Professional*, www.theguardian.com/higher-education-network/2014/mar/06/mental-health-academics-growing-problem-pressure-university. Yayınlanma tarihi: 06.03.2014. Erişim tarihi: 07.03.2014.

Slade, P. (2011), "The New Academic Work", *E-Journal of Business Education and Scholarship Teaching*, Cilt 5, Sayı 1, 2011, s. 33-46.

Smith, J. ve D. Wiest (2012), *Social Movements in the World-System. The Politics of Crisis and Transformation*, New York: Russel Sage Foundation.

Standing, G. (2011), *The Precariat. The New Dangerous Class*, Londra, NY: Bloomsbury.

Standing, G. (2009), *Work After Globalization. Building Occupational Citizenship*. Edward Elgar Publ.

Standing, G. (01.06.2011), "Who Will Be A Voice For The Emerging Precariat?", *The Guardian*, http://www.guardian.co.uk/commentisfree/2011/jun/01/voice-for-emerging-precariat.

Standing, G. (19.04.2013), "Defining the Precariat: A Class in the Making", *Eurozine*, http://www.eurozine.com/articles/2013-04-19-standing-en.html

Streeck, W. (2014), "How Will Capitalism End?", *New Left Review* 87, Mayıs-Haziran 2014, s. 35-64.

Streeck, W. (2012),"Citizens as Customers. Considerations on the New Politics of Consumption", *New Left Review* 76, Temmuz-Ağustos 2012, s. 27-47.

Şahin, O. (2010), *Ulusal ve Uluslararası Belgelerde Türk Yükseköğretimi*. Ankara: T.C. Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Yayın No: 2010/410.

Tarı, M., Vanni, I. (2005), "On the Life and Deeds of San Precario, Patron Saint of Precarious Workers and Lives", *The Fibreculture Journal*, 05. http://five.fibreculturejournal.org. Yayınlanma tarihi: 03.12.2005. Erişim tarihi: 01.08.2013.

Tekeli, İ. (2003), *Eğitim Üzerine Düşünmek*, Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları.

Therborn, G. (2012), "Class in the 21st Century", *New Left Review* 78, Kasım-Aralık 2012.

Tuğal. C. (2013a), "'Resistance Everywhere!': The Gezi Revolt in Global Perspective", www.newperspectivesonturkey.net/content/Npt/issue_32/Lecture_34/157-172_49_NPT_Fall.pdf.

Tuğal, C. (2013b), "*Gezi Hareketinin Ortak Paydaları ve Yeni Örgütlülük Biçimleri*". http://t24.com.tr/haber/gezi-hareketinin-ortak-paydalari-ve-yeni-orgutluluk-bicimleri/233416

Timur, T. (2000), *Toplumsal Değişme ve Üniversiteler*, Ankara: İmge.

Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., ve Wetherell, M. S. (1987), *Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory*, New York: Blackwell.

Van Every, J. (2011), "Post-PhD Precarity", http://jovanevery.ca/blog/2011/10/04/post-phd-precarity/

Van Dijk, T. (1984), *Prejudice in Discourse*. Amsterdam: Benjamins.

Vardar, N. (2012), "Turnikeleri Açın, Plaza İşçileri Geçecek!", www.bianet.org/biamag/diger/135678-turnikeleri-acin-plaza-iscileri-gececek. Yayınlanma tarihi: 26.01.2012.

Vatansever, A. (2013), "Prekarya Geceleri. 21. Yüzyıl Dünyasında Geleceği Olmayan Beyaz Yakalıların Rüyası", *EUL Journal of Social Sciences* (IV: II), Aralık 2013, s. 1-20.

Vatansever, Aslı (2014): "İntihar Süsü Verilmiş Cinayet", *Birikim*, no. 306 (Ekim 2014), s. 56-70.

Wacquant, L. (2011), *Kent Paryaları. İleri Marjinalliğin Karşılaştırmalı Sosyolojisi*, çev. Mehmet Doğan, İstanbul: Boğaziçi Üniv. Yay.

Wacquant, L. (2014), "Asıl Soru: Neden Bu Kadar Az Direniş Var?", *Radikal* gazetesi adına söyleşiyi yapan: Pınar Öğünç. Yayınlanma tarihi: 20.01.2014. Erişim tarihi: 20.01.2014.

Wallerstein, I. (2011a), *The Modern World-System IV: Centrist Liberalism Triumphant, 1789-1914*, University of California Press.

Wallerstein, I. (2011b), "Structural Crisis in the World-System. Where Do We Go From Here?", Monthly Review, 2011, cilt 62, sayı 10.

Wallerstein, I. (2010), "Structural Crises", *New Left Review* 62/2010, s. 133-142.

Wallerstein, I. (2001), *Unthinking Social Science. The Limits of Nineteenth Century Paradigms*, Philadelphia: Temple Univ. Press.

Wallerstein, I. (1999), *The End of the World As We Know It. Social Science for the Twenty-First Century*, University of Minnesota Press.

Wallerstein, I. (1998), *Utopistics Or, Historical Choices of the Twenty-First Century*, New York: The New Press.

Wallerstein, I. (1995), *After Liberalism*, New York: The New Press.

Westhues, K. (ed.) (2008), *The Anatomy of An Academic Mobbing. Two Cases*. Lewiston/Queenston/Lampeter: The Edwin Mellen Press.

Wright, S. C. (2010), "Collective action and social change", J.F. Dovidio, M. Hewstone, P. Glick, ve V. M. Esses, (ed.) *Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination* (s. 577-596), Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Zemsky, R., Wegner G.R. ve W.F. Massy (2005), *Remaking the American University: Market-Smart and Mission-Centered*, New Brunswick, N.J.: Rutgers University Press.

"En az 16 saat ders yükü, kart basma, projeler, danışmanlıklar... burada hem sekreterlik yapıyoruz, hem memurluk yapıyoruz... hem de bir kolej öğretmeni gibi olabildiğince çok derse giriyoruz. Araştırmaya zaman kalmıyor. (...) Yaratıcı projelerime maddi manevi destek alamıyorum."

"Ümit ediyorum doçentlikten sonra biraz rahatlayacağım. Alıştım yani bu şartlara. (...) Depresyona girecek kadar değil... Birkaç saat, bir gün sürüyor belki. Öyle beni fiziksel olarak hasta edecek, bunaltacak, moralimi bozacak, ağlatacak boyutlara ulaşmıyor, ama... hani okuyoruz duyuyoruz ya oraya gelebilir diye o yüzden söyledim."

Akademisyenlik, "sözde" saygın bir meslek; akademisyenliğe adım atanlar, hem bu saygınlığın, hem de kendi entelektüel ilgilerinin peşinden gidiyorlar. "Gönüllü bir çilecilik ve adanmışlıkla" giriyorlar bu yola. Ancak akademik "iş"te, ağır bir emek sömürüsü ve güvencesizlik var. Çalışanları manen de kemiren, hiçleşme duygusuna gark eden bir emek süreci var.

Aslı Vatansever ve Meral Gezici Yalçın, "sözde" vakıf üniversitelerinde doruğa varan bu *prekarizasyon* sürecini inceliyorlar. Ayrıntılı tasvirlerle, kapsamlı görüşmelere dayanarak ve analitik bir bakışla... Alışma, umursamama, kabullenme mekanizmalarını, sınıf bilincinin ve örgütlenmenin önündeki engelleri de mercek altına alarak...

THG
506223
CVH
THG 05
—20.80

ISBN-13: 978-975-05-1692-4