



**Kültür ve İletişim**

*culture&communication*

Yıl: 26 Sayı: 51 (Year: 26 Issue: 51)

Mart 2023-September 2023 (March 2023 - September 2023)

E-ISSN: 2149-9098



2023, 26(1): 40-73

DOI: 10.18691/kulturveiletisim.1212304

**\*\*Araştırma Makalesi\*\***

# **Bilgi-İktidar İlişkisi Çerçevesinde Akademide Kariyer ve Verimlilik Söylemi Üzerine Niteliksel Bir Değerlendirme \***

**Sevil Bal\*\***

**Öz**

Türkiye’de 1980’lerden bu yana etkili olan neo-liberal politikalar; üniversite ve akademinin yapı, koşul ve işleyişinde iktisadi, politik ve sosyo-kültürel dönüşümü beraberinde getirmiştir. Piyasanın talepleriyle uzlaşan “verimlilik stratejileri”, “girişimcilik kültürü”, “kalite standartları”, “performans kriterleri” gibi faktörler; arz-talep ilişkisi çerçevesinde konumlandırılmakta, serbest pazar ekonomisi ve özelleştirme vurgularıyla akademide meşruiyet kazanmakta ve yeniden üretilmektedir. Bu nedenle neo-liberal ilişkilerin doğallaştığı, eleştirel söylem ve üretim süreçlerinin “marjinal” olarak değerlendirildiği bir kurum-mekân ve bir pratik-işleyiş olarak akademinin her alanında yer bulan meşru bilgi-iktidar ilişkilerini tartışmaya açmak önem kazanmaktadır. Özgür düşünce toplulukları olarak, özgün koşullarını eleştirel sorgulama, araştırma ve bilimsel özerklik söylemi ekseninde oluşturan akademiye dönük özdüşünümsel bakış açısına da bu kapsamda ihtiyaç duyulmaktadır. Kapitalizmin kariyer-verimlilik yaklaşımı yoluyla öğretim üyeleri/elemanları üzerinde örtük olarak kurulan iktidar biçimlerinin üniversitelerde nasıl oluştuğunu ve yeniden üretildiğini inceleyen bu çalışma, araştırma görevlilerinin, bilgi-iktidar ilişkisi bağlamında, akademik kariyer ve akademik verimlilik konusundaki değerlendirmelerine yönelik niteliksel bir inceleme sunmayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda belirlenen devlet ve vakıf üniversitelerinde farklı demografik özellikler, çalışma koşulları ve deneyime sahip 12 araştırma görevlisi ile niteliksel araştırma yöntemi kapsamında yarı-yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, kariyer ve verimlilik söyleminin, öznedede içkin akademik deneyimlerden, üniversitedeki çalışma pratiklerine ve neo-liberal yapısal koşullara uzanan çoklu bir iktidar kavrayışıyla birlikte değerlendirilmesi gerektiğini gösteriyor.

**Anahtar Sözcükler:** Akademi, akademik kariyer, verimlilik, söylem, araştırma görevlileri, bilgi- iktidar.

\* Geliş tarihi: 30.12.2022. Kabul tarihi: 04.03.2023

\*\*Başkent Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım,  
Orcid no: 0000-0002-2737-4745, sbal@baskent.edu.tr

**\*\*Research Article\*\***

# ***A Qualitative Analysis of the Career and Efficiency Discourse at Academia in the Framework on Knowledge-Power Relevance\****

**Sevil Bal\*\***

## **Abstract**

Neo-liberal policies—that has been effective in Turkey since 1980—have brought with a series of economic, political and socio-cultural transformation in structure, conditions and functioning of university and academy. Factors such as "efficiency strategies", "entrepreneurship culture", "quality standards", "performance criteria" that reconcile with the demands of the market have been located within the framework of a supply-demand relationship. Those factors have gained legitimacy, and been reproduced in academia with an emphasis on the free market economy and privatization. As a result, it becomes important to discuss these legitimate knowledge-power relations, which take place in every field of academia as an institution-space and a practice-mechanism where neo-liberal relations become naturalized and critical discourse and production processes are evaluated as "marginal." In this context, a self-reflective perspective towards academia, which creates its original conditions as free thought communities in critical inquiry, research and scientific autonomy discourse, is also needed. This study, which examines how forms of power that are implicitly established on the faculty through the efficiency approach of capitalism are formed, reproduced in universities, aims to present a qualitative analysis of the evaluations of research assistants on academic career and productivity in the context of knowledge-power relevance. In this context, semi-structured interviews were conducted with 12 research assistants who have different demographic characteristics, working conditions, and experience in specified state or private foundation universities. Research findings show that the discourse of career-productivity should be evaluated together with a multiple conception of power, extending from inherent academic experiences of subject, to work practices at university and neo-liberal structural conditions.

**Keywords:** Academy, academic career, productivity, discourse, research assistants, knowledge-power.

---

\* Received: 30.12.2022. Accepted: 04.03.2023

\*\*Baskent University, Faculty of Communication, Department of Public Relations and Publicity,  
Orcid no: 0000-0002-2737-4745, sbal@baskent.edu.tr

## ***Bilgi-İktidar İlişkisi Çerçevesinde Akademide Kariyer ve Verimlilik Söylemi Üzerine Niteliksel Bir Değerlendirme***

### **Giriş**

Dünya’da ve Türkiye’de üniversiteler; akademik bilgi üretme biçimleri, amacı ve süreçlerine yönelik bir dönüşüm sürecindedir. Türkiye’de 1980 dönemiyle birlikte dünyada hâkim hale gelen neo-liberal politikalar, bunun bir uzantısı olarak International Monetary Found (IMF) ve Dünya Bankası’nın (DB) yapısal uyuma ilişkin uygulamaları ve devlet sübvansiyonlarıyla teşvik edilen özelleştirme süreci; akademide<sup>1</sup> “kamusal fayda” anlayışının yerini alan ekonomik, politik ve sosyo-kültürel bir dizi dönüşüme neden olmuştur. Söz konusu dönüşüm; piyasanın talepleriyle uzlaşan, “verimlilik stratejileri”, “girişimcilik kültürü”, “kalite standartları”, “üniversite-sanayi işbirliği”, “performans kriterleri”, “devlet-vakıf üniversiteleri ikilemi” gibi pek çok alanda gerçekleştirilerek meşru bir zeminde yeniden üretilmektedir.

Üniversite, akademi ve akademisyenliğin “ideal” durumu üzerine yapılan değerlendirmelerde; “özerklik”, “eleştirel sorgulama” ve “nitelikli değer üretme” gibi kavramlar literatürdeki temel tartışma eksenleri olarak ortaya çıkmaktadır (Anderson vd., 2010; Weber, 2004; Çiğdem, 2003). Buna karşın; söz konusu neo-liberal dönüşüm; bu tür bir tartışma ekseninin yerine, bir mekân ve bir pratik olarak, akademi ve akademik bilgi üretim süreçlerini değişim değeri üzerinden bir meta ilişkisi çerçevesinde konumlandırmaktadır. “Eğitim sektörü”, “üniversite-sanayi işbirliği”, “girişimcilik”, “verimlilik” gibi kavramlarla alan yeniden tanımlanmakta ve sermayenin girişim kategorilerinden biri haline gelerek piyasa ilişkileriyle uyumlanan bir değer yönelimi öne çıkmaktadır (Sayılan, 2007: 44-49). “Üçüncü kuşak üniversite” (Wissema, 2009) ve “girişimci üniversite” (Clark, 1998) gibi kavramsallaştırmalar bu kapsamda değerlendirilebilir.

Yapı-aktör etkileşimi çerçevesinde neo-liberal üst ilişki ve koşulların üniversite ve akademi üzerindeki belirlenimci düzeninin ne ölçüde, hangi biçimlerde kabul gördüğü ve doğallaştığı sorusu da bu tartışma açısından anlamlıdır. Bu durum; öğrenciler, öğretim üyeleri ve yaratılan akademik değer niteliği üzerine

<sup>1</sup>Kavram, akademisyenler ve akademik bilgi üretim süreçlerinin eş zamanlı konumlandığı bir mekân ve bir pratik olarak “özgür düşünce toplulukları” biçiminde tanımlanmıştır.

değerlendirmelerde görünür olmaktadır (Khayati 2021; Bal, 2021). Piyasa ilişkileri çerçevesinde eğitim-öğretim faaliyetlerinin “müşteri ilişkileri” olarak sürdürülmesi, kariyerde muğlâk bir istihdam ve zorunlu bir yatırım belgesi olarak diploma ve üniversite fikri; “akademik başarı”nın, prestijli alanların muteber pozisyonlarında iş bulmakla ilişkilendirilmesi; eğitim programının bu kaygılarla biçimlendirilmesi; öğrenci-akademi ilişkisindeki bilişsel-yapısal dönüşüme işaret etmektedir.

Çalışmanın odak noktasını oluşturan akademisyenler ve akademik üretim tartışması açısından da benzer bir durum söz konusudur. Çok fazla sayıda ve alan dışı ders verme, atama-yükseltme ve performans kriterlerine uyumlanma açısından niceliksel yayın yapma, ücret eşitsizliği, yoğun idari görevler, liyakatsizlik, proje-odaklı üretim anlayışı ile bilgi-piyasa entegrasyonu; belirleyici yapısal koşulları ifade etmektedir. Diğer yandan, neo-liberal ilişkilerin doğallaştırılarak kabul gördüğü bu koşullar, bir alternatif olarak akademiye yönelik dönüşümün sorgulanması ve eleştirisi fikrinin “marjinal” olarak değerlendirilmesine neden olmaktadır (Hill, 2004: 504-505; 509-510).

Bu noktada akademisyenliğin ve akademik üretkenliğin nasıl tanımlandığı, akademik başarı ve tatmin gibi konuların ne şekilde anlaşıldığı; kariyer, performans, verimlilik gibi kavramların, bizzat alanın içinden aktörlerin bakış açısıyla nasıl değerlendirildiği soruları önem kazanmaktadır. Bu sorular aynı zamanda, akademide kariyer ve verimlilik söylemi olarak tanımlanabilecek bu tartışmanın yapı-özne tartışması çerçevesinde anlaşılmasına ve açıklanmasına katkı sunabilir. Çünkü yapısal koşulların tanımlanması kadar; bunun öznel deneyim ve özneliğin kendisi üzerinde kurmakta olduğu tahakküm biçimlerine işaret eden bütünlüklü bir bakış açısına ihtiyaç duyulmaktadır. Özdüşünümsel bir yaklaşımla kendini karar alma süreçlerinde bir aktör olarak değerlendiren; iktisadi, politik veya sosyo-kültürel sorun alanlarına işaret eden ve buna ilişkin alternatif sorgulama, tartışma, açıklama, politika üretme potansiyeli üzerinden tanımlanan özerk ve özgün nitelikli bilimsel üretim alanı ve pratiği olarak meşrulaştırılan üniversite-akademi idealinin “kendi sesi”ne ve akademik öznelerin kendilerini açıklama biçimlerine kulak vermesi, buradaki mevcut durumun görünürlüğü açısından önem taşımaktadır.

Yapısal koşullar ve özneliğin kuruluşu; akademi, akademisyenlik ve akademik üretim deneyimi üzerinden bilgi-iktidar tartışmaları ve kariyer-verimlilik söylemi çerçevesinde ele alınabilir. “Günümüz kapitalizminde bilgi, hem sermaye hem de

meta anlamında merkezi bir konumdadır” (Vatansever ve Gezici Yalçın, 2015: 41). Marksist bakış açısından hareketle, piyasa ve onun dinamikleriyle örülü kapitalist sistem içinde, bir meta olarak üretilen bilginin akademi, akademisyen ve akademik üretimi kapsayacak bir formda yeniden yapılandırılmakta olduğu görülmektedir. Bu bağlamda akademi, “üretim için eğitim”i amaçlayan “fabrikalar” biçiminde tezahür etmektedir. Marx’ın ([1867] 2010:181-182) maddi olmayan-zihinsel emek üzerinden yaptığı “emek verimliliği” değerlendirmesinden hareketle, bilgi birikimi ve kapitalist sermaye birikimiyle bir araya gelebileceği koşulların oluşturulması söz konusudur. Bilgi bu bağlamda, kâr ve maliyet kaygılarıyla onu üreten emeği de metalaştıran; üretim sürecine ilişkin bir sermaye girdisi olarak üretilen “kapitalist meta” niteliği kazanmaktadır.

Bilgiyle kurmuş olduğu ilişki çerçevesinde, iktidar kavramının kendini yeniden üretebileceği ve meşru bir iktidar alanı edinebileceği somut etkileşimli mekanizmalara ulaşma ihtiyacı; iktisadi, siyasal, toplumsal, kültürel ve ideolojik koşullar ve bu koşullar içinde üretilen tutarlı toplumsal ilişkileri öne çıkarmaktadır. Bu anlamda; devlet, ideoloji ve iktidar ilişkilerini kuran ve bu ilişkiyi, devletin baskı aygıtları ve ideolojik aygıtları çerçevesinde geliştirerek açıklayan Althusser’in *İdeoloji ve Devletin İdeolojik Aygıtları* [1970] (1994) çalışması bir referans noktası niteliğindedir. Althusser’de iktidar, kendini görünür kılacak çeşitli aygıtlara ihtiyaç duymaktadır. Eğitim bu bağlamda bir ideolojik aygıt, emek gücünün ve dolayısıyla ideolojinin bir yeniden üretim aracı olarak işlev görmektedir. Althusser, ideoloji ve bilim tartışmasına yönelik fikirlerini; Marx ve Engels’in [1845] (1992) tarihli *Alman İdeolojisi* eserine dayandırmaktadır. Burada ideoloji, yanılısama içeren bir felsefe ve üst-yapıyı meydana getiren bilimsel bir kavram olarak tanımlanmaktadır. *Kapital’i Okumak* kitabında ise Althusser (1995:71), ideoloji teorisini “bilimin tarih öncesi” olarak iktidar kavramına referansla ifade etmektedir.

Bilgi iktidar ilişkisini alternatif vurguyla ele alan Michel Foucault’da (1980; 2005) ise; Althusser’deki devlet iktidarı gibi belirli kişi veya gruplar merkezinde odaklanan tekil bir iktidar formunun aksine; insanın özneliliği üzerinde kurulan tahakküm biçimleri olarak bir iktidar kavrayışı öne çıkmaktadır. Bu açıdan iktidar, yukarıdan aşağıya mutlak ve doğrusal bir hiyerarşiyi takip etmez, bir ağ gibi etkileşimseldir ve her yerdedir. Buradaki etkileşimin olanağı da bilgi kavramıyla bağlantılıdır. Bilgi olmadan iktidarın uygulanması, bilginin de iktidara yol açmadan var olması olanaksızdır.

Akademi bu anlamda, bilgi-iktidar ilişkisinin hem kendi içsel dinamikleri hem de dışarıdan kendisine yapılan birtakım baskıcı müdahalelerle kurulduğu bir alan olarak ele alınabilir.

Foucault'nun bakış açısından hareketle, akademisyenlerin çalışma koşulları, birbirleriyle ve daha üst unvanlara sahip akademisyenlerle etkileşimleri; verimlilik, kariyer gibi kavramlara ilişkin okumaları; çoğul iktidar formlarına görünürlük kazandırılması açısından önem arz etmektedir. Kapitalist verimlilik mantığıyla birlikte üzeri örtük olarak kurulan ve bizzat öznellik ve öznel deneyimin tahakkümü yoluyla yeniden üretilen iktidar biçimleri; akademi, akademisyenlik ve akademik üretim tartışması açısından incelenmelidir. Çünkü Foucault'ya göre en tehlikeli tahakküm biçimi, insanın öznelliği üzerinde kurulan tahakkümdür; insanın kendi varlığının, kendi zihninde yapılandırılmış bir biçimde temsil edilmesine ilişkin bir zorlama anlamına gelmektedir ve mücadeleyi gerektirir.

Akademi içinde de kariyerizm; yayın ve üretimde nicelik, proje merkezli üretim odağı, performans ve unvan amacıyla nicelik-yoğun biçimde sürdürülen akademik yayımlama pratiği yoluyla kariyer basamaklarını hızla tırmanma olarak ortaya çıkmakta ve akademik verimlilik söylemi bu kriterler üzerinden inşa edilmektedir. Bunun sonucunda akademik emek ve üretim süreci; neo-liberal ekonomi açısından bir girdi ve/veya işlevsel bir maliyet unsuru, buradan elde edilen bilginin kendisi de mutlak verimlilik sağlayan pratik çıktılar olarak değerlendirilmeye başlanmaktadır. Bu bağlamda verimliliği mümkün kılan ve bunun denetimci geçerliliğini kuran; performans kriterleri, proje ve hibe kaynaklı çalışmaların yürütülmesi, "kalite" standartlarına uygunluk çalışmaları, akademik teşvik gibi çeşitli kriterler odak noktasına yerleştirilmektedir.

Bilgi-iktidar tartışması çerçevesinde, akademiye kariyer ve verimlilik söyleminin inşa ve yeniden üretimini ele alırken; akademisyenliğin hemen başlangıç aşamasında bulunan, alana ve pratiğe henüz dahil olan araştırma görevlileri, bu tartışmanın "deneyimleyen öznesi" olarak kritik bir konuma yerleşmektedir. Araştırma görevlileri tarafından "içselleştirilen akademisyenliğin" ne olduğunu irdelemek ve buradaki görünümü, onların görüşleri üzerinden alanda görünür kılmak önem taşımaktadır. Bu aşamada araştırma görevlileri kendi akademik gelişimleri için kendilerine bir yol çizme çabası sürecindedir. Bu noktada özne deneyimi olarak akademik kariyer ve verimlilik söylemi, araştırma görevlilerinin düşünsel ve pratik alanlarında farklı

karşılıklarla yer bulmaktadır. Bu durum, başlangıçta düşünce ve ifade özgürlüğü olmak üzere, mobbing, idari iş yükü, fiziksel çalışma ortamı, iş güvencesi, liyakat, Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) süreci ve sonrası ve ilgili yönetmeliğin 50d maddesinde belirtilen kadroya ilişkin sistematik problemler<sup>2</sup>, iş tanımı belirsizliği ve daha yapısal koşullarla ilgili pek çok sorunla da ilişkilendirilmektedir (Çolak, 2015, Vatansever ve Gezici-Yalçın, 2015; Uysal vd., 2015; Kurtoğlu, 2019). Bu nedenle ilgili tartışmaya bilgi-iktidar ilişkisi çerçevesinde belirlenen temalar üzerinden odaklanan güncel çalışmalara ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Söz konusu süreçte, yeni öğrenci-akademisyenler olarak araştırma görevlilerinin kendi deneyimlerinden hareketle söz konusu verimlilik konusuna yönelik gözlem ve değerlendirmelerinin neler olduğu, verimliliği destekleyen performans değerlendirme ve akademik teşvik gibi uygulamaların sonuçları hakkında ne düşündükleri gibi sorular, bu çalışmanın ilgi alanını oluşturmaktadır.

Çalışmada, bilgi-iktidar ilişkisinin kuruluşuna yönelik bir tartışmanın sunulduğu bir literatür bölümünün ardından alan araştırmasının bulgularına yer verilmektedir. Çalışma kapsamında Ankara ve Eskişehir illerindeki devlet ve vakıf üniversitelerinde, yaşları 25 ila 35 arasında değişen 12 araştırma görevlisinin çalışma koşulları ve deneyimlerinden yola çıkılarak, bilgi-iktidar ilişkisi bağlamında akademik kariyer ve akademik verimlilik konusundaki değerlendirmelerine yönelik niteliksel bir inceleme yapılmıştır. Bu bağlamda, çalışmada araştırma görevlilerinin kariyer ve verimlilik konusuna yönelik ne tür değerlendirmelerde bulunduğu, akademinin ve araştırma görevliliğinin sorunlarını nasıl yorumladıkları, performans ve atama kriterleri gibi birtakım yasal düzenlemelerin akademi ve akademisyene katkı sunabilme potansiyelinin olup olmadığı ile bu konudaki çözüm önerilerinin neler olabileceği gibi sorulara yanıt aranmıştır.

Araştırmada nitel yöntem ve yarı-yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmıştır<sup>3</sup>. Bulgular, niteliksel içerik analizi yoluyla değerlendirilmiştir. Çalışma koşulları ve yapılan değerlendirmelere yönelik bir çeşitlilik oluşturabilmek için mümkün olduğu ölçüde farklı bölümler tercih edilmiştir. Devlet ve vakıf üniversitelerinin çalışma

---

<sup>2</sup> ÖYP, 50d ve 33a maddelerinde belirtilen kadrolar, burs sistemi ve görevlendirme sistematiğine ilişkin kural, kriterler ve ayrıntılı bilgi için Yükseköğretim Kurumu (YÖK) resmi web sayfasında ilgili mevzuatın yer aldığı <http://www.yok.gov.tr/web/guest/mevzuat> adresi incelenebilir.

<sup>3</sup>Çalışmada etik kaygılar gerekçesiyle katılımcıların isimlerine yer verilmemekte, her bir katılımcı demografik cinsiyet ve yaş kategorileri üzerinden kodlanarak (E1, 24 gibi) tanımlanmaktadır. Mülakat formu Ek-1'de sunulmuştur.

kapsamına dahil edilmesiyle amaçlanan da bu üniversiteler arasında farklılaşan çalışma koşulları ve deneyim farklılıklarının göz ardı edilmemesidir.

## **Bilgi ve İktidar İlişkisi Üzerine**

İktidar kavramsallaştırması ve bilgi-iktidar ilişkisi, Foucault'nun çalışmalarında (1980; 2002; 2005; 2015) merkezi bir konuma yerleşmektedir. İktidar kavramı, beden-özne-bilgi bağlamıyla ilişkilidir ve Marksist devlet teorisinde “devlet iktidarı” olarak anlaşılan biçiminden daha farklı şekilde açıklanmaktadır. Foucault'ya (2002: 43) göre iktidar, birey veya grup hiyerarşisi üzerine kurulu tekil bir egemenlik formu değildir. İktidar, bilinmeyen “yersiz yurtsuz” olarak sabitlenemeyen; fakat aynı zamanda her yerde olan, bireyin kendisinin de hem kurucusu hem de aracısı haline geldiği bir oluşumdur. İktidar; “kendi örgütlenmelerini kendi oluşturan, güç ilişkilerini dönüştüren, güçlendiren ya da tersine çeviren bir süreç ve bu güç ilişkilerini etkili kılan stratejiler” olarak anlaşılmalıdır (Canpolat, 2003: 99). Dolayısıyla her bir kurum iktidar kurumudur; fakat diğer yandan iktidara tabidir.

Foucault iktidar kavramsallaştırmasını bilgi-iktidar ilişkisi üzerinde kurarak devam etmekte; Nietzsche'den hareketle, iktidar ile bilgi arasındaki ilişkiye dayalı yaygın görüşü tersine çevirmektedir. Bilginin, iktidarın izin verdiği ölçüde kullanıldığı varsayımını reddederek, bilginin başkaları üzerine baskıcı bir iktidarı kurduğunu ve böylece onları tanımlar hale geldiğine işaret etmektedir. Dolayısıyla Foucault'da bilgi, “özgürleşimin önünü keserek gözetlemeye, düzene sokmaya, disipline etmeye yönelik bir kip” halini almaktadır. Dolayısıyla iktidar ve bilgi kavramsallaştırmalarının çakışma noktası da burada ortaya çıkmaktadır. İktidar; baskılayıcı, sınırlandırıcı ve yasaklayıcı işlevinin yanı sıra; gerçekliğin üretimi, nesne alanlarının oluşturulması ve doğruluk ritüellerinin belirlenmesi gibi bilgiyle ilişkili alanları kurmakta ve yeniden üretmektedir. Bilgi meşru bir iktidar zeminini inşa etmektedir. Sonuç olarak, “bilgi olmadan iktidarın uygulanması, bilginin de iktidara yol açmadan var olması” olanaksızdır (Sarup, 2004: 101 ve 112).

Bilgi-iktidar ilişkisinin kurulmasında özne ve özne yoluyla kurulan deneyim, üçüncü bir aktör-pratik olarak belirginleşmektedir. Burada iktidar üzerinden kavranan ve toplumsal ilişkilerle bir form kazanan bir özne anlayışı gündeme gelmektedir. Foucault'nun (1980) *Power-Knowledge [İktidar-Bilgi]* ile *Özne ve İktidar* (2005) eserlerinde de vurguladığı tartışmaya göre özneler, iktidar tarafından biçimlendirilen



toplumsal ilişkiler içerisinde oluşturulmaktadır. Özne, yapıların ve söylemlerin hem hedefi hem de taşıyıcısı olarak var olmaktadır. Özne, denetim ve gözetim yoluyla bireyselleşmekte; bu bireyselleşmenin kendisi de ürettiği bilgi yoluyla iktidar alanını var etmektedir.

Modern dönemle işaretlenen ve içinde eğitimin de olduğu tüm toplumsal kurumlar ve bu kurumlarda söylemsel ve pratik olarak üretilen bilgi, özne ve özne deneyimi üzerinden değerlendirildiğinde, bir iktidar alanı olarak okunabilir (Urhan, 2000: 9). Bununla birlikte, Foucault'nun bilgi ve iktidar tartışmasının, öznenin pasif ve koşulların umutsuz olarak değerlendirilmesi biçiminde anlaşılması gerektiği (Touraine, 2002: 188); öznenin söz konusu baskı ve sınırlandırma durumunun görünmez biçimlerine karşı sorgulama ve açığa çıkarma mücadelesi içinde olmaya teşvik etme çabası biçiminde değerlendirildiği görülmektedir. Çünkü Foucault'ya göre iktidarın başarısı, bireylerin birbirlerini birtakım sınıflandırmalarla korkutması, savunulması gereken ve birbirlerine karşı farklılık içeren yığınlar olarak görmesi ve iktidardan baskılayıcı; fakat koruyucu bir nitelik talep etmesidir. Bu noktadan itibaren iktidar, meşruiyet zemininden hareketle, inşa ettiği sınıflandırmanın dışında kalan bireyleri damgalamakta; "anormal" birey ve davranış, ıslah ve normalleşme amacıyla kapatılmaktadır. Henüz kapatılmamış bireyler ise hem iktidar aracılığıyla oluşturulan kısmi bir güven duygusunu hem de anormal olma durumunun yaptırımlarına yönelik farkındalıkları nedeniyle, kendi davranışlarının normalliğinin kontrolüne yönelik bir endişeyi aynı anda duymaktadır. Foucault'nun iktidar, denetim, kontrol gibi kavramlarla ilişkilendirdiği önemli bir tespiti de "panopticon" kavramsallaştırması üzerinden yaptığı, "görünmeden gözetim" vurgusudur. 1785 yılında Jeremy Bentham tarafından otorite odaklı mimari bir yapı formu olarak tasarlanan ve "bütünü gözetlemek" anlamına gelen "panopticon"; insanların toplu halde gözetim altına alınabilmelerine ve bunun tüm kurumlarca uygulanabilecek standarttaki üretimine işaret etmektedir (Bentham, 2008). Burada Foucault'nun (2011; 2015) dikkatini çeken ve daha sonra ortaya koyduğu biyo-iktidar kavramına yön veren vurgu ise iktidar tarafından uygulanan "görünmeden gözetim" prensibidir. Çünkü bu durumda, gözetleyen orada olduğundan bağımsız olarak, gözetlenen otoriteye itaatkar bir otokontrol sağlamaktadır. Dolayısıyla panopticon, bireyin isyan ve direnişi karşısında yükselen iktidar metaforunun kendisi, bir diğer ifadeyle "iktidarın gözü" haline gelmiştir.

Foucault'nun özellikle *Bilginin Arkeolojisi* (2014) çalışması ve "Söylemin Düzeni" başlıklı açılış konuşmasında bilgi, iktidar ve özne kavramsallaştırmalarına ek olarak "söylem" üzerinde durduğu görülmektedir. Söylem kavramı bu bağlamda üzerine söz söylenen nesnelere belirli bir sıradüzenle biçimlendirme pratiği olarak tanımlanabilir. Foucault, (1993:9) "Bugün yapmak zorunda olduğum konuşmada ve burada belki de yıllar boyunca yapmak zorunda kalacağım konuşmalarda, hiç kimseye sezdirmeden eriyip gitmeyi dilerdim..." sözleriyle, bir anlamda söyleme (iktidara) karşın söylem tanımı ve eleştirisini sunmaktadır. Çünkü bir söylemin anlaşılır kılınması, sürekliliğinin sağlanması ve dolayısıyla üretimi, iktidar ve kurumları tarafından gerçekleştirilmektedir.<sup>4</sup> Buradan hareketle, söylemi inşa eden sonsuz bir anlamlandırma pratiğinin bulunduğu, öznenin yaşamının anlamları sahiplenme mücadelesiyle kurulduğu ve öznelerin de faili oldukları bir biçimden beslenerek bağlamdan bağlama taşındığı çıkarımı yapılabilir. Söylem özneyi, özne de söylemi üretmektedir. Anlam içinde daima iktidarı tutmaktadır.

Sonuç olarak Foucault'nun bilgi-iktidar ilişkisinden hareketle yaptığı değerlendirmelerden oluşan bu kesit; bilimin, iktidarın önemli bir uzantısı olduğuna dair çözümlerinde de geniş yer bulmaktadır. Bu anlamda, aydınlanma düşünürlerinin bir özgürleştirme aracı olarak kavramsallaştırdığı bilim, Foucault'nun bakış açısı çerçevesinde bireye içkin ve onu kapatan iktidarın bir denetim mekanizması olarak işlev görmektedir. Dolayısıyla bu bakış açısını mercek altına alarak yapılabilecek bir okuma, Foucault'nun da işaret ettiği şekliyle, iktidarın aşağıdan yukarıya doğru çözümlenmesine ilişkindir. "Sonsuz-küçük mekanizmaların, giderek genelleşen mekanizmalar ve global egemenlik biçimleri tarafından nasıl sarmalandığını, kolonileştirildiğini, kullanıldığını, dönüştürüldüğünü, yayıldığını ya da bunların hâlâ nasıl yapılmakta olduğunu görmek gerekir" (Foucault, 2002:44).

Bu bağlamda akademideki bilgi-iktidar ilişkisi ve iktidarın her alanda "görünmeyen fakat gözetimci" olarak kuruluşunun değerlendirilmesi açısından Foucault'nun bakış açısıyla oluşturulan bu çerçeve ufuk açıcı görünmektedir. Foucault'nun yaklaşımıyla, akademide de araştırma görevlilerinin çalışma koşulları, akademinin temel sorunları olarak tanımlanan problemler, akademisyenlerin

<sup>4</sup>Foucault'nun (1993:9-10) "Söylemin Düzeni" başlıklı bölümde tanımladığı söylem: "... görevi onun gücünü ve tehlikelerini önlemek, belirsiz olagelişini dizginlemek, ağır korkulu maddiliğini savuşturmak olan birtakım yollarla hem denetlenmiş hem ayıklanmış hem de örgütlenmiş ve yeniden paylaştırılmıştır".

birbirleriyle olan etkileşimlerinin niteliği gibi “sonsuz küçük mekanizmalar”dan hareketle, genel anlamda hâkim olan iktidarın izini sürmek mümkün olabilmektedir. Buna ek olarak yine Foucault’nun üzerinde durduğu denetim mekanizmalarının kuruluşu da akademik bir ödül-ceza sistemi olarak, teşvik ve performans değerlendirme sistemleri üzerinden incelenebilir. Bu bağlamda, özellikle dışsal ve dayatmacı bu mekanizmaların, bireylerin kendi içsel denetim süreçlerine ulaşma biçimi önem kazanmaktadır. Çünkü “panopticon”, akademi üzerindeki “görünmez gözetim”ini sürdürmektedir.

Türkiye’de akademi ve bilgi-iktidar ilişkisini tartışmaya açan çalışmaları; “akademik özgürlük ve özerklik” (Özdemir-Taştan ve Ördek, 2019; Altıparmak, 2016; Kükner, 2016; Bingöl, 2012; 2015; Balyer, 2011), “küreselleşme ve neo-liberal dönüşüm” (Ergur, 2003; Alemdaroğlu, 2015; Erdem, 2012; Erdil vd., 2013; Kiper, 2010), “performans, kalite, akreditasyon süreçleri ve çalışma koşulları” (Gencel, 2001; Bülbül ve Tunç, 2011; Demir vd., 2017; Damar vd., 2020; Yılmaz ve Memişoğlu, 2019; Er vd., 2019; Halıcı vd., 2017) olmak üzere üç temel eksenle değerlendirmek mümkündür. Bu kapsamda yapısal koşullardan, mikro iktidar ilişkileri tartışmasına uzanan bir çerçevede; ranking sistemleri, mobbing, üniversite-sanayi işbirliği, etik, yayım süreçleri, ÖYP, atama-yükseltme, akademik teşvik ve performans kriterleri gibi birçok başlık akademisyenlerin görüşlerinden hareketle irdelenmektedir.

Bu çalışmanın vurguladığı “kariyer ve verimlilik söylemi” odağı ise, tüm bu tartışma başlıklarının bilgi-iktidar ilişkisi çerçevesine aynı anda görünür kılınacağı yapısal koşulları ve akademinin gündelik yaşam pratiklerini birlikte içermeye, değerlendirme ve sorgulama imkânını barındırmaktadır. Akademinin başlangıç aşamasında ve unvan hiyerarşisinin ilk basamağında bulunan araştırma görevlileri, ilgili tartışmalar açısından alanı tanıma, gözlemlene ve pratiklerini biçimlendirme sürecindedir. Bu açıdan literatürdeki çalışmalarda da daha sınırlı biçimde yer bulunduğu gözlemlenen araştırma görevlileri, akademinin mevcut durumu, güncel konu ve sorunları ve gelecek beklentileri açısından görünür kılınması gereken bir grubu temsil etmektedir. Yukarıdaki tartışma kapsamında çerçevesi çizilen bilgi-iktidar ilişkisi ve görünmeden gözetim başlıkları; araştırma görevlilerinin kariyer, verimlilik ve alanın sorunlarına ilişkin değerlendirmeleri; akademiye “kariyer söylemi”, “sorunlara dair değerlendirmeler” ve “verimlilik söylemi” tartışması olmak üzere üç tematik bağlamda incelenmektedir.

## Akademide Kariyer ve Verimlilik Söylemi

Görüşmeler, cinsiyet dağılımı da gözetilerek,<sup>5</sup> yaşları 26 ila 35 arasında değişen 12 araştırma görevlisiyle gerçekleştirilmiştir.<sup>6</sup> Bu katılımcıların yarısı bir devlet üniversitesinde; kalan yarısı da aynı şekilde bir vakıf üniversitesinde çalışmaktadır.<sup>7</sup> Çalışma süreleri göz önünde bulundurulduğunda, ortalama çalışma süresi üç yıl olarak görülmektedir. En kısa süredir araştırma görevlisi olarak çalışan katılımcı en az beş aydır; en uzun süredir araştırma görevlisi olarak çalışan katılımcı ise sekiz yıldır bu unvanla çalıştığını ifade etmiştir. Özellikle uzun süredir araştırma görevlisi olarak çalışanlara bu durumun nedeni sorulduğunda; kadro problemleri, iş yükleri nedeniyle eğitimlerini devam ettirmede sıkıntılar yaşanması gibi yanıtlar alınmıştır.

Katılımcı araştırma görevlilerinin yer aldıkları bölümler ise; Gazetecilik, İletişim Tasarımı, Sosyal Hizmetler, İletişim, Halkla İlişkiler ve Tanıtım, Sağlık Kurumları İşletmeciliği ve Radyo Sinema Televizyon'dur. Katılımcıların sürdürmekte oldukları yüksek lisans ve doktora eğitimleri değerlendirildiğinde; çoğunluğunun doktora sürecindeki ders, yeterlilik, tez süreçlerinden birinde olduğu; buna karşın yüksek lisans tez aşamasında olan katılımcıların da bulunduğu görülmüştür.<sup>8</sup> Aynı zamanda lisansüstü eğitimlerini sürdürdükleri alanlar; Medya ve Kültürel Çalışmalar, İletişim Bilimleri, İletişim Tasarımı ve Yönetimi, Gazetecilik, Radyo Sinema Televizyon ve Halkla İlişkiler ve Tanıtım bölümleridir.

Araştırma görevlilerinin aylık ortalama gelirleri; şehir, kurum ve kuruluş statüsü gibi unsurlar açısından çeşitlilik göstermektedir. Ücret/maaş farklılığının temel gerekçesi, brüt ve net ücret politikaları üzerinden gerçekleştirilmeye çalışılan uygulamalara rağmen, devlet ve vakıf üniversitelerinin tamamını kapsayan bir ücret standardının yerleşik hale gelmemesi, bazı bölümlerin uygulamalı alanlarda ve üniversite-sanayi işbirliklerine uygun ek çalışma olanaklarına sahip olması ve sınav gözetmenlikleri ve diğer kuruma bağlı ek görevler alınması olarak özetlenebilir.

<sup>5</sup> Görüşmeler altı kadın ve altı erkek araştırma görevlisiyle gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların dört tanesi kadın ve bir tanesi erkek olmak üzere beş tanesi evlidir.

<sup>6</sup>Üç katılımcı 26, üç katılımcı ise 29 yaşındadır. Diğer katılımcılar ise 25, 27, 28, 32, 34 ve 35 yaşlarındadır.

<sup>7</sup>Her iki üniversite grubunun dahil edilme nedeni, burada görev yapan akademisyenlerin gözlem ve deneyimlerini karşılaştırmalı bir biçimde değerlendirmektir.

<sup>8</sup>Araştırma görevlilerinin beş tanesinin yüksek lisans tez aşaması, dört tanesinin doktora ders aşaması, iki tanesinin doktora tez aşamasında olduğu, bir katılımcının da yakın zamanda doktor unvanı aldığı görülmüştür.

### **“Emek ve Sabır İşi”: (Akademide) Kariyer Kavramını Tanımlamak**

Kariyer ifadesinin, kendileri için süreç veya nitelik gibi farklı açılardan çağrıştırdıklarını değerlendirirken araştırma görevlilerinin, görüşme sırasında verilen yanıtlar doğrultusunda, “yükselmek”, “eğitim ve iş yaşamı”, “rekabet”, “kendini geliştirme”, “verimli olma”, “hiyerarşik basamak”, “hedeflerin gerçekleştirilmesi”, “zorunluluk”, “uzun soluklu bir yol” gibi çeşitlilik gösteren ifadeler kullandıkları gözlemlenmiştir. Dolayısıyla, Foucault’nun bakış açısıyla bu kavramların her biri bir iktidar alanının kuruluşuna karşılık gelmektedir. Çünkü sıradan ve gündelik işleyişin bir parçası olarak deneyim alanına sızmakta; fakat aynı zamanda öznenin yaşam alanını kuşatan yapı-koşul ve pratikler olarak iktidar ilişkilerini oluşturmakta veya bu ilişkilere eklenmektedir. Bu nedenle her kavramı, bu tür bir art alan üzerinden okumak önem kazanmaktadır.

Kariyer kavramına ilişkin olarak homojen ve tekil bir tanımdan söz edebilmenin mümkün olmadığı; katılımcıların ağırlıklı olarak üzerinde durdukları bakış açılarından hareketle, birtakım farklılık gösteren tanımsal eğilimlerin mercek altına alınması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Kariyer ifadesi, araştırma görevlilerinin büyük bir bölümü tarafından, eğitim süreciyle başlayan ve iş yaşamında da devam eden bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Akademinin bir hiyerarşi üzerine kurulu olduğu, çeşitli unvanların alınmasının gerektiği, araştırma görevliliğinin burada ilk basamak olduğu, bunu da yardımcı doçentlik, doçentlik ve profesörlük unvanlarının takip ettiği; sıklıkla alınan yanıtlardandır:

Kariyer kelimesinin tanımı kişiye göre değişebilir. Ben bu kavramı, kişilerin iş yaşamlarıyla ilgili aldıkları kararlar, yaptıkları planlar, geliştirmiş oldukları davranışlar bütünü olarak tanımlıyorum. Diğer bir ifadeyle kişilerin uzun süreli meslek hayatları olarak tanımlayabilirim. (1E, 32)

Kariyer kelimesi bir ömür boyu süren bir ifade gibi geliyor bana. Eğitim süreci başladığı andan itibaren, iş hayatı ve emekliliğe kadar düşünebiliriz yani. En yoğun zamanı da orta yaş işte, en yükselmelerin olduğu dönem. (2K, 29)

Kariyer kavramı, görüşme yapılan araştırma görevlilerinin bir bölümü tarafından ise eleştirel bir okumayla ele alınarak yorumlanmıştır. Katılımcıların bir bölümü okumasını, kariyeri; yaşamlarını idame ettirebilmek ve sevdikleri işi sürdürebilmek adına; akademi içinde kendilerinin de uymak zorunda oldukları bir sistematik çerçevesinde yorumlamaktadır. Birkaç araştırma görevlisi ise bu kavramın rekabeti,

hırsı teşvik eden niteliğine vurgu yaparak, kavramın olumsuz çağrışımlarının altını çizmişlerdir.

Kariyer benim için, ana akım düşün tarafından basamak olarak ifade edilen lakin rekabeti, yarışmayı, hırsı kapsayan; lakin insana dair olanı dışlayan bir kavram diyebilirim. (2E, 29)

Akademik kariyer bağlamındaki bir tanımlamaya ilişkin yanıtlarda ise araştırma görevlilerinin değerlendirmelerinde söz konusu kavramın iki kategori çerçevesinde gruplandırılarak yorumlandığı görülmüştür. Bunlardan ilki, akademisyenin kendi bilimsel ilgileri doğrultusunda araştırma ve yazma sürecine girmesi ve buradan elde edilen yayınlar; ikinci grup ise yine akademisyenin ilgi alanları kapsamında vermekte olduğu dersler ve bu derslerin içeriğinin anlatım biçiminin geliştirilmesidir. Bu iki pratik de akademik kariyer denildiğinde özellikle eleştirel bir okumayla, kavramı tümünden reddeden araştırma görevlilerinin dışındaki görüşmeler tarafından bu biçimiyle değerlendirilmektedir.

Kariyer ifadesinin özel sektöre ait bir kavram olduğunu belirten bir katılımcı; “akademik kariyer” ifadesiyle üniversitelerde ve kamusal alanda da kendisine yer bulduğuna yönelik bir değerlendirme yapmıştır. Ayrıca, akademiye profesörlük ile özel sektördeki genel müdürlüğü kariyer basamakları açısından bitirtmektedir. Dolayısıyla akademik kariyer bu noktada çeşitli mücadelelerin de verileceği “uzun ve basamaklı bir yol” olarak emek ve sabır gerektiren bir süreç olarak değerlendirilmektedir.

Kariyer daha çok özel sektör ile anılan bir kavram olsa da akademik kariyeri düşündüğümüzde, kamuyu da içine alan bir kavram aslında. Uzun oluşu, bir bakıma kişinin mesleki yaşantısının tümünü kapsayabilmesinden kaynaklanıyor. Basamaklı oluşu ise yolun sonuna, nihai hedefe varabilmek için (akademiye profesörlük, özel sektörde patronluk veya genel müdürlük gibi) pek çok farklı unvan elbisesini giyip çıkarmaktan ileri gelmesine dayanıyor. Kariyer konusunda önemli bir hususun “emek ve sabır” olduğunu düşünüyorum. Çünkü çıktığınız yol uzun bir yol ve mücadele gerektiren, yer yer engellerin/engellemelerin var olduğu bir yol. O nedenle bu yolda sabır, sizin en gerekli ve değerli ekipmanlarınızdan birisi. (6E, 26)

Katılımcıların ifadelerinde özellikle akademik kariyere ilişkin görüşlerini açıklarken akademik verimlilikle ilişkilendirerek verdikleri yanıtlar dikkat çekicidir. Çünkü bu durum, çalışma açısından da önemli bulunan akademik kariyer ve akademik verimlilik kavramlarının birbirlerini besleyen iki dinamik olduğu düşüncesinin, katılımcılar tarafından da belirli ölçüde kabul gördüğü sonucunu

vermektedir. Özellikle kariyer bu bağlamda, akademisyenin kendini geliştirebilmesi, verimli ve kalifiye olabilmenin olumlu karşılıkları olarak belirginleşmektedir. Görece öne çıkan amaç da “yükselme” olarak tanımlanmaktadır:

Bireyin mesleğinde kendisini geliştirmesi, daha verimli ve kalifiye hale gelmesi neticesinde kullanılan kavram geliyor aklıma. (3K, 28)

Kariyer benim için yükselme demek aslında. Bir de tabii ki işim tasarım olduğu için, yaptığım tasarımlarda kendimi nasıl geliştirdiğim demek. Yani bundan önceki, lisans dönemindeki portfolyoma bakıp, bir de şimdiki işlere bakıp, aradaki farkı görmek demek kariyer benim için. (4K, 29)

Kariyer ifadesine yönelik eleştiriler yöneltten katılımcılar tarafından da bir akademik kariyer ve akademik verimlilik ilişkisi kurulmaktadır. Fakat buradaki vurgu, söz konusu kariyerist tutumun ve beraberinde teşvik ettiği düzenlemelerin, akademik anlamda niceliksel olanın yükselişi; buna karşın nitelikli çalışmaların yitimi üzerinden yapılmaktadır. Buna ek olarak kariyer tanımlarında, birtakım rekabetçi arzuların, bireyi hem kendisine hem de yaptığı işe karşı yabancılaştırdığının altı çizilmektedir:

Genelde hiç sıcak şeyler uyandırmıyor bende. Yıldan yıla akademik anlamda da bu durum sirayet etti de gitgide insanlar niceliksel varlıklara dönüşüyor ve kendi karakterlerinden veya gerçekten değerli çalışmalardan ziyade, hep bu CV'lerde yer alan kişilere indirgeniyor... (5E, 34)

Akademik kariyer olarak baktığımızda, insanların benim değil ama bir an evvel profesör olma arzusu, işte en genç profesör ben olayım, en çok yayın benden çıksın işte, yani tam bir aslında homo-akademikus görebiliyoruz. İnsanların işte bir başarı figürü haline geldiği, daha doğrusu kendilerini bir proje olarak görüp, kariyeri de bu projenin en önemli parçası haline soktuklarını gözlemleyebiliyoruz [sic]. (1K, 26)

Katılımcılar genel olarak araştırma görevliliği unvanını birer kariyer basamağı olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Fakat burada göze çarpan vurgu, söz konusu unvanın akademi içerisindeki yetkinlik düzeylerini tanımlaması ve bu aşamaların kaydedilmemesi durumunda karşılaşılabilecek yaptırımlar gerekçesiyle böyle bir okuma yapılmaktadır. Dolayısıyla katılımcıların önemli bir bölümü; ders verme, tez yönetme gibi çalışmaların ancak belirli unvanlara sahip olma durumunda gerçekleştirilebildiğini, dolayısıyla da her bir unvanın bu bağlamda bir kariyer basamağı olarak ele alınabileceğini belirtmektedir. Bir katılımcı bu konuya ilişkin olarak, kariyer basamakları durumunu, usta-çırak ilişkisiyle ele alarak; araştırma görevliliğini “çıraklık”, unvanlardaki ilerleme durumunu da “ustalık aşaması” olarak değerlendirmiştir:

Ben bu araştırma görevliliği durumunu biraz daha usta çırak ilişkisi olarak görüyorum. Şu anda çırağız ve gelecekte istediğimiz gibi giderse her şey, belki bir gün usta olabileceğiz. (3E, 26)

Görüşmeler sırasında öne çıkan ve vurgulanması gereken önemli bir nokta; birer kariyer basamağı olarak görülen tüm bu unvanlar ve buradaki ilerlemenin yapılmaması durumunda karşılaşılabilecek yaptırımlara yöneliktir. Belirli zaman aralıklarında belirli akademik ve idari görevlerin yerine getirilmesi, puanların toplanması gibi birtakım ölçütler; bunların gerçekleştirilmemesi durumunda birer yaptırım biçimine dönüşmektedir. Bu da daha önce ifade edilen ders verme, tez yönetme gibi belirli akademik çalışmalarını yapma konusunda “yetkin” olarak değerlendirilmeme noktasına ulaşmaktadır. Dolayısıyla bu bağlamda da akademik kariyer, akademik verimlilikle ilişkilendirilmekte ve bu anlamdaki bir “verimsizlik” durumu, doğrudan akademik yetkinliğin sınırlandırılması biçiminde karşılık bulmaktadır:

Bence işin doğalında zaten bu bir basamak, bu mesleği yapacaksın, işte belli basamakları, işte hepimizin bildiği gibi araştırma görevlisi, yardımcı doçent, doçent, profesör diye gitmek gerekiyor. Yapacaksın, basamakları da çıkman gerekiyor. Çıkmazsan zaten bunun belli yaptırımları var. Yaptırım olmasının dışında, zaten işin doğalında sen bir şey yaptıkça, bu da geliştiği için unvanlar da arkasından geliyor. (4E, 35)

Akademik kariyer yapma yolunda olan bir kişi olarak sahip olduğum unvanı, kariyerimde bir basamak olarak gördüğümü söyleyebilirim. Mesleğimizde sırasıyla bazı unvanlara sahip olma durumu var. Akademik araştırmalar yapma konusunda sahip olduğumuz unvanın çok da belirleyici olduğunu düşünmüyorum, araştırma becerisine ve yeterliliğine sahip olmak bu noktada daha önemli; fakat ders açıp yönetmek, tez danışmanlığı yapmak, vb. konularda bazı unvanlara sahip olmamız gerekiyor. Dolayısıyla akademik kariyer konusunda sahip olunan her unvan bu yoldaki farklı bir basamak olarak kabul edilebilir. (1E, 32)

Bir katılımcı, araştırma görevliliği kadrosunun, bu akademik atmosferi solumaya başlamanın ve alanda farklı unvanlara sahip kişilerle etkileşimi mümkün hale getirmesi nedeniyle bir kariyer basamağı olarak görülebileceği değerlendirilmesinde bulunmaktadır. Bir diğer katılımcı ise iş başvurusu sırasında yalnızca araştırma görevliliği ilanlarındaki koşulların kendisine uygun olduğunu belirterek, bu unvanın kendisi için ilk kariyer basamağı olduğunu ifade etmektedir:

Akademik kariyerde; profesörlüğe uzanan yolda araştırma görevliliği ilk istasyon. Çünkü bir defa araştırma görevlisi kadrosuyla (ama cari, ama ÖYP) işe başladığınız anda akademik atmosferi teneffüs etmeye başlıyorsunuz. O ortamın bir parçası haline geliyorsunuz. Kariyer



merdivenin farklı basamaklarında bulunan kişilerle iletişim ve etkileşim imkânınız oluyor. Sizi hedefinize götürecektir olan yoldaki kilometre taşlarına olan aşinalığınız artıyor. Akademik havayı soludukça, sizin ufkunuzu açacak ya da sizi zehirleyebilecek bileşenlere karşı farkındalığınız artıyor. Zaten akademik kariyerin doğası gereği, –istisnai durumlar dışında– ilk adımı araştırma görevliliği ile atıyorsunuz. Kısacası, koşmaya başlayabilmek için önce emekleme safhasını geçmek gerekiyor. (6E, 26)

Evet çünkü akademik mecraya ilk adım atma basamağı gibi görüyorum. Hani, eğitim seviyem diğer akademik personele göre daha aşağıda, o bir basamak olarak görmemde daha etkili oluyor. Başvuru yaparken, bu alana girmeye çalışırkenki koşullara baktığımda da, hani en uygun pozisyon bu oluyor. Aslında tam bir kartopu şeklinde ilerledikçe kazanılan unvanlar var. Bu unvanların ilki olarak görüyorum aslında. (2K, 29)

Araştırma görevlilerinden birkaçı, bu unvanı birer kariyer basamağı olarak değerlendirmediklerini; çünkü içinde buldukları koşullarda bir “lüks” olarak sevdikleri ve istedikleri işi yapabiliyor olmalarının kendileri için önemli olduğunu, dolayısıyla bu unvanı da bu sürecin ilk adımı olarak gördüklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların kariyer tanımları ve kariyerizm tartışmasına ilişkin görüşleri, aynı zamanda üniversitelerde karşılaştıkları sorunların tanımlanması ve tartışılması açısından bir başlangıç noktasıdır. Akademik üretimden ücret hiyerarşisine, liyakat tartışmasından sosyal bilimlerde üniversite-sanayi işbirliğinin nasıl değerlendirildiğine yönelik görüşler bu kapsamda incelenebilir.

### ***“Bence Akademik Yüzlerce Problemi Var!”: Akademisyenlerin Akademideki Sorunları***

Araştırma görevlilerinin tamamı, akademik pek çok problemi olduğu görüşündedir. Söz konusu problemler arasında en çok “düşünce ve ifade esareti”, “akademik üretim ve özgünlük problemi”, “devlet ve vakıf üniversitelerindeki ücret dengesizliği”, “akademik unvana dayalı ego”, “kibir” ve “akademi ile özel sektör/şirket ortaklığı”na yer verilmiştir. Akademik üretim problemi, hâlihazırda üretilmiş olan çalışmalar üzerinden çeviri metinlere dayalı bir yeniden üretim yapma durumu olarak ifade edilmektedir. Genel eğilimin bu yönde olması, özgünlüğü bulunan daha nitelikli çalışmaların yerini, puan ve kriterlere uygun; fakat nitelik amacından yoksun ve sayısal değeri üzerinden karşılık bulan çalışmalara bırakmasına neden olmaktadır:

Akademik yüzlerce problemi olduğunu düşünüyorum. Güncel olarak tabii ifade özgürlüğü, akademisyenlerin hedef gösterilmesi, tehdit edilmesi ve devletin ellerinin her zaman yakamızda, boğazımızda olması sayılabilir. Ancak bundan sonra, iş güvencesizliği ya da senet gibi bağlayıcılıklarla oluşturulan köleleştirme, emek ve ücret dengesizliği var... (5K, 27)

Temel sorun üretken olamamak veya üretken olanların niteliksiz çalışmalarıdır. Nitel çalışmalardan nicel çalışmalara yoğunlaşıyor. (6K, 25)

Bence en büyük problemi, niteliğe değil de niceliğe önem verilmesi. Akademisyenlerin kendi hayatlarında, işte yayınlanmamış olabilir; ama şu sempozyumdan bu sempozyuma, şu kongreden o kongreye koşturarak her yerde olma ve işte her yerde olduğunda, nicel olarak her yerde olduğunda sanki niteli de çıkartıyormuş gibi bir anlayışı da büyük bir sorun olarak görüyorum [sic]. (1K, 26)

Ücret dengesizliği konusunda katılımcılar, devlet ve vakıf üniversitelerinde alınan ücret/maaş konusunda bir standart bulunmadığını ve aynı unvana sahip olan kişiler arasındaki bu türden bir farklılığın motivasyonu olumsuz yönde etkilediği görüşündedir. Ayrıca kitap satın alma, uluslararası akademik toplantılara katılma gibi konularda da alınan maaş-ücret kısıtlarına yönelik problemlerin yaşanmakta olduğu ifade edilmiştir:

Bir sorun da bence vakıf üniversiteleri ile devlet üniversiteleri arasındaki fark. Yani Türkiye’de, devlet üniversitesinde akademisyen olmak zor; eğer ki oluyorsan, politik baskılara maruz kalıp kendini ketlemek zorunda kalabiliyorsun. Vakıf üniversitesinde çalışmaya başladığında, görece daha özgür olabiliyorsun; ancak kendini gerçekleştirmek için en basitinden istediğin kitapları almak için bile, hani maddi olarak bir sıkıntın olabiliyor. İşte sömürü meselesi zaten var... Hani o yüzden akademinin de aslında bir endüstri gibi akademinin içindeki bireyleri sömürdüğünü ve bunun aslında olmaması gerektiğini düşünüyorum (1K, 26)

Foucault’nun iktidar okumasıyla akademiye dışsal bir iktidar anlayışının yanı sıra; bizzat bu alanın içinde kurulan unvanlar, çıkar ilişkileri ve etkileşim temelindeki ilişkilerin de özneyi, söylemi ve iktidarı kuran birer dinamik olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla bu noktada akademik unvana dayalı hiyerarşi üreten bakış açısı, katılımcılar tarafından hem akademik alanda hem de akademi dışında kurulan ilişkilerde de sürdürülen bir durum olarak değerlendirilmektedir. Özellikle hoca-asistanlığı uygulamasına işaret eden katılımcılar, daha üst unvanlara sahip akademisyenler arasında çeşitli sebeplerle meydana gelen kutuplaşmaların, bu hocaların asistanlığını yaptıkları için kendilerini de doğrudan veya dolaylı şekilde etkilediğini vurgulamışlardır:

Türkiye açısından baktığımızda bence bir numarada kesinlikle kişisel ilişkilerin çok ön planda olması ve ego patlaması geliyor. Yani şöyle anlatayım. Öğrenci olarak bir hocanın dersine girdiğinizde veya bir hocanın verdiği ödevi yaptığınızda, hoşlanmadığı bir diğer hocanın asistanıysanız, size karşı çok farklı davranabiliyor. (3E, 26)

İkinci sorun da ego meselesi, yani insanlar maalesef bu akademik kariyer meselesini kendi benliklerini yeniden oluşturup ve o benliklerini diğerlerinden üstün görme alanı olarak da işte ben bunu yaptım, ben şunu yaptım, benim şu kitaplarım çıktı gibi algılıyorlar. İkinci sorun da bu. Bunun çok yanlış olduğunu düşünüyorum; çünkü akademi denilen şey aslında bir bilim ve bu tutkuyla yapılması gereken bir şey, başka motivasyonlarla yapılması gerekmemeli [sic]. (1K, 26)

Bu başlığa ilişkin dikkat çeken bir bulgu da akademisyenlerin ve akademik faaliyetlerin özel sektör faaliyetleriyle kurduğu girift yapısıdır. Üniversite-sanayi iş birliği olarak anılan projeler veya patent sürecinin işletilmesi de bu ilişkilerin bir parçası olarak ele alınmaktadır. Akademi-özel sektör/şirket ortaklığı problemine yönelik olarak genel problem, bir araştırma görevlisinin görüşme sırasında ifade ettiği biçimiyle, özellikle bazı alanlarda yapılan akademik çalışmaların, aynı zamanda bu birimde yer alan meslektaşlar tarafından bir şirket ölçeğine de taşınarak buradan ekonomik bir gelir kaynağının daha edinilmesi ve üretilen bilginin meşruiyetinin bu anlamda sorgulanır hale gelmesinin vurgulanmasıdır:

Akademisyenlerin özel sektörle olan ilişkileri gittikçe daha girift hale geliyor, arada insanların kendi çıkarlarına bazı işler yürüttüğü intibası oluşmaya başlıyor. Dolayısıyla da bilimsel verilerin güvenilirliğini sarsıyor açıkçası, yani siz bir yerde bir çalışma, bir makale okuduğunuzda biraz, özellikle sağlık ya da teknoloji alanında, bizzat o kişinin özgeçmişine biraz göz gezdirdiğinizde bazı firmalarla, bazı işletmelerle ortaklıklarını görüyorsunuz. Bu da bir soru işareti oluşturuyor insanların kafasında; acaba aralarında bir çıkar ilişkisi var mı, acaba bu bilimsel veriler ne kadar bilimsel? Ya da istenilen sonuçlar ne kadar doğru? Rakamlar, istatistikler istenildiği şekilde mi veriliyor, şeklinde bir durum var. (2K, 29)

Bu görüşmeler sırasında ifade edilen diğer problemler, akademideki çalışma koşulları başlığı altında toplanabilir: İş güvencesizliği, 50d sorunu ve ÖYP sistemi, yoğun idari iş yükü ve iş tanımının belirsizliği. Özellikle ciddi bir kadro problemi olarak 50d sorununun ciddi bir iş güvencesizliğini beraberinde getirdiği ve doktora sonrası dönemde akademinin dışında kalma tehdidinin, kişi üzerinde oldukça ağır bir baskı oluşturduğunu söylemek mümkündür. 2016 yılı itibarıyla işleyişi sonlandırılan ÖYP sisteminde ise kadro problemi kısmen aşılmıştır; fakat burada da ilgili süreçte aktif olarak çalışmasına rağmen, karşılaşılan yüksek tutarlı senet prosedürü ve öğrencilik sırasında lisansüstü eğitim kurumuna görevlendirme aşamasındaki zorluklar göze çarpmaktadır. ÖYP sisteminin yüksek lisans ve doktora eğitiminin belirlenen sürelerde tamamlanması durumu başta olmak üzere şart koştuğu kriterlerin tamamının yerine getirilmesi durumu da benzer bir baskıcı tutumun ürünüdür. Bir

diğer husus, akademisyenlerin unvanlarına yönelik, sınırları net bir iş tanımının bulunmamasıdır. Bu durum çoğunlukla akademik çalışanın kendi alanı ve görev tanımı kapsamında değerlendirilemeyecek yoğun bir idari iş yükü ile karşı karşıya kalmaları ve kendi çalışmalarının sekteye uğraması durumuyla sonuçlanmaktadır.

Görüşmelerde yer verilen diğer sorunlar, düşünce ve ifade özgürlüğü sorunu kapsamında değerlendirilebilecek olan, bilime ve bilim insanına yönelik müdahaleler, klientalist ilişkiler, gündemden ve toplumsal gerçekliklerden kopuş ve “anlaşılamama” ile bilim insanlarının “medyatikleşmesi” konularına ilişkindir:

Bilim insanlarının fazla medyatik olmalarını da rahatsız edici buluyorum. Onları her fırsatta ekrandan gördüğümde kendime şu soruyu soruyorum: 81 milyonluk ülkemizde fikrine danışılacak sadece iki doktor, bir tarihçi ve bir jeofizik mühendisi mi var? Onlar mı çok yetkin de diğerlerine pabuç bırakmıyor; yoksa birileri onların entelektüel birikimini ve gücünü sömürüyor da üzerlerinden prim mi yapıyor? Düşünmek lazım. (6E, 26)

Özellikle son dönemde akademik bildirimler üzerinden gündeme gelen hoşgörüsüz ve baskılayıcı birtakım “önlemlerin” alınması, görüşme yapılan akademisyenler tarafından da akademinin özgür ve özgün bir bilimsel üretim yapabilme meşruiyetine yönelik soru işaretlerini artırdığı yönünde değerlendirilmiştir. Bir diğer problem olan klientalist ilişkilerin hem akademi içinde ekonomik-politik çıkar odaklı belirli grupların oluşumuna neden olduğu ve bu ilişkiler ağında yer almamanın da dışarıda bırakılmayla sonuçlandığı ifade edilmiştir. Birkaç katılımcı, akademisyenlerin toplumsal sorunlara veya gerçeklere yönelik bir miyopluk içerisinde olduğu, kapalı kapılar ardında yapılan çalışmalardan ibaret bir akademik duyarlılık içinde kaldığını vurgulamaktadır. Bu tespit bir anlamda teori-pratik arasındaki etkileşimli bağın kopuşu olarak da okunmaktadır. Buna ek olarak özellikle akademik başarının; anlaşılma veya yoğun yabancı dildeki kelimeleri kullanmak olduğuna yönelik bir kabul olduğunun altı çizilmektedir:

Akademinin en büyük problemi, kendi dünyasına hapsolmuş bir şekilde toplumun gerçeklerinden ve gündeminden, kendi dışındaki dünyadan uzak olmasıdır. Bu durum, farkındalık sorunu, "her şeyin en iyisini ben bilirim" düşüncesini içeren kibir ve diğerlerini cahil olarak görme olarak karşımıza çıkmaktadır. (1E, 32)

Hiçbir alanda olmadığı gibi akademiye de mevcut konjonktürden bağımsız ele almak olanaksız. Acıdır ki ülkemizin güncel sosyo-politik işleyişine baktığımızda, bilime ve bilim insanına çok fazla müdahalenin olduğunu görüyoruz. Bunun bir örneğine zaten (Akademisyenler Bildirgesi) yakın zamanda şahit olduk. Bir kavram olarak yüzyıllar önce hür düşüncenin

olduğu bir ortamda doğan “akademi”nin, ortaya çıkışından asırlar sonra sözüm ona mağaraya hapsedilmiş olması, biraz da ironik geliyor bana... (6E, 26)

Araştırma görevlilerinin, özellikle kendi unvanlarına yönelik olarak karşılaştıkları akademik problemler konusunda ise akademinin genel problemlerinden de söz edilmekle birlikte; çoğunlukla bu alanda yeni çalışmaya başladıklarından dolayı, daha çok kendi işe alınma süreçleri, bunu mümkün kılan atama sistemleri ve bu sistemlerin problemleri ile kendi çalışma koşullarına yönelik problemlere yer verdikleri görülmektedir. ÖYP sistemiyle kadro alan araştırma görevlisi katılımcılar, bu sisteme ilişkin yasal düzenlemelerde sürekli yapılan değişiklikler nedeniyle belirsizliklerin oluştuğunu ve kendilerinin aslında sistemden kaynaklanan sorunların gerekçesi olarak gördüklerini belirtmektedirler. İş güvencesizliği kapsamında araştırma görevlileri özellikle 50d olarak tanımlanan doktora döneminin tamamlanmasına kadar istihdam edilen araştırma görevliliği kadrosuna işaret etmektedir. Burada üzerinde durulan nokta ise 50d kadrosunun doktora sonrasında araştırma görevlisinin yaşamına yönelik olumsuzluklara ek olarak akademide bu biçimdeki bir kadrolaşmanın, belirsiz bir biçim olarak niteliksizleşmesi ve akademinin sonunu hazırlar hale gelmesi durumudur:

En büyük problemin ÖYP kadrosunda yer almak olduğunu düşünüyorum. Adeta bir "üvey evlat"; birçok yönden dışlanmış, sorunların kaynağı, bir yük olarak hissediyorum. En temel ihtiyaçların bile giderilmediğini, yardımcı olmak yerine zorluklar çıkarıldığını, görevlendirmeler konusunda adil olmayan uygulamaların olduğunu söyleyebilirim. Ayrıca verilen sözlerin ve sözleşme şartlarının sürekli değiştiğini, gelecek konusunda belirsizlikler olduğunu düşünüyorum. (1E, 32)

İş güvencesi konusunda, özellikle vakıf üniversitelerinde veya devlet kurumlarında çalışan arkadaşlarımızın 50d maddesi çerçevesinde birçok kez mağdur edildiğini biliyorum... Doktora bittiğinde kadro sorunu yaşamak büyük sıkıntı. (2E, 29)

50d kesinlikle bir meslek ya da size yol çizilmesini engeller bir hale geldi. Ya dediği, işte sen bunu yaptın; ama sen buraya girdin ama bu mesleği yapıyorsun değil; ben istediğim zaman seni gönderirim, sen benim için bir çalışansın yani gibi bir şey oldu. Aslında baya çalışan için çok zor oldu. (4E, 35)

Net bir iş tanımının bulunmamasının, araştırma görevlileri açısından özellikle bir dezavantajı söz konusudur. En alt basamaktaki akademik unvana sahip oldukları için araştırma görevlileri, iş tanımı konusundaki belirsizlik nedeniyle kendileri için yasal olmayan birtakım akademik görevleri üstlenmek (ders verme, sınav değerlendirme,

tez danışmanlığı yapma vb.) idari/sekreteryaya işlerini yürütmek ve bireysel “talepleri” yerine getirmek zorunda kalmaktadır:

Başka bir hocanın adına derse girmek ve o dersin bütün şeylerini, yükünü kendisi taşıyıp, o dersi verenin o hoca olmaması. Yani bu çok büyük bir adaletsizlik, tam bir sömürü aslında. Emek sömürüsü ve hiçbir karşılığı yok bunun. Onun dışında, asistanlığını yaptığın hocanın şeylerini duyuyorum, hani elektrik faturasını ödeyen asistanları duyuyorum, işte klasik zaten çanta taşıma olayı, hani, ya da işte çocuğunu, mesela bizim bir arkadaş, hoca şey diyor asistana: “Çocuğumu baleden alacaksın, piyano kursuna bırakacaksın.” İşte akşam beş trafiğinde arkadaş Kızılay’a gidiyor, o trafikte işte, hocanın çocuğunu alıyor, oradan baleye götürüyor, oradan eve götürüyor hani... Bu nedir yani? Bunun araştırma görevliliği statüsüyle ne gibi bir alakası var? (1K, 26)

Buna ek olarak, idari personelin görev tanımına uygun birtakım görevler de araştırma görevlileri tarafından yapılmaktadır. Bunun haricinde, özellikle “hoca asistanlığı” problemiyle birlikte değerlendirildiğinde akademik ve idari görevlerin tamamen dışında kalan ve unvanı nedeniyle bir asistanı bulunan hocanın kişisel işlerinin de çoğunlukla bir araştırma görevlisi tarafından yapılmakta olduğu belirtilmiştir. Yapılan görüşmelerde akademisyenlerin bu konuya ilişkin olarak kendilerinin veya çevrelerindeki diğer araştırma görevlilerinin deneyimledikleri örnekler de bulunmaktadır. Fakültedeki bilgisayar ve diğer teknolojik cihazların tamiri, çay servisi, düzenli olarak telefonlara bakılması, hocaların faturalarının ödenmesi veya çocuklarının kurslara bırakılması bu örneklerden bazılarıdır. Foucault’nun “kendi öznel deneyimlerimizin öznesi konumuna geçme durumu” olarak dikkat çektiği iktidar kavramı; bu noktada, akademisyenlerin bu dışsal kimliklerin tanımladığı öznel deneyim alanlarıyla kendilerini sınırlandırmaları biçimine dönüşmektedir. Dolayısıyla araştırma görevlilerinin söz konusu iş yükü nedeniyle, en fazla değer üretebileceği ve buna yönelik bir motivasyon sağlama ihtiyacında oldukları bu dönemi pek çok sıkıntılarla geçirdiklerini söylemek mümkündür:

Özellikle idari ve evrak işlerinin yapabilmek için bolca zamanının olduğunun düşünülmesi temel problem. Oysa en fazla okumaya ve araştırmaya zaman ayırması gerekenin olduğu unvanında açıkça belirtiliyor [sic]. (3K, 28)

Akademide araştırma görevlisi olarak karşılaştığımız temel problem, net bir iş tanımımızın olmaması ve bu nedenden kaynaklı, “ne iş olsa yaparız” statüsüne düşmemiz. Bir örnek vermem gerekirse; ben bir araştırma görevlisi olarak cebimde tornavida ve penseyle, projeksiyonların sıkılaştırılması veya tamir edilmesi ya da işte bilgisayarı bozulan memurların bilgisayarlarının tamirini yapıyorum... Yani söylediğim gibi “ne

iş olsa yaparız”cı hale düşüyoruz ve maalesef sistem elimizi kolumuzu öyle bir bağlamış durumda ki itiraz etme hakkımızı kullanamıyoruz. (3E, 26)

En büyük sorun, her işi yapar asistan anlayışının olması. Şahsen ben bölüm içinde, yeri geldiğinde çay servisi de yapıyorum, bir şey hatırlatmam gerekiyorsa telefonla hatırlatıyorum. Morali bozursa o kişinin halini hatırını sorup ekstradan düzeltmeye çalışıyorum. Yani böyle, aslında içimden gelmeyen ama o durumu, o koşulları ya da o kişiyle olan ilişkimin seviyesini iyi durumda tutmak için yapmak zorunda olduğum bazı davranışlarım oluyor. Eh, bu da tabii bende kendime dönük olarak bir sahtelik, bir maske takmak, bir oyuncu gibi o durumu ifade etmek için istemediğim bir hale bürünme hissiyatını yaratıyor. (2K, 29)

Görüşmelerde araştırma görevlilerinin bir bölümü yine kendi deneyimleri ve meslektaşlarının tecrübelerinden hareketle mobbing sorununa yer vermektedir. Araştırma görevlisinin özel hayatına ilişkin olarak bilgi edinilmeye çalışılması ve bu konuda sınırları belirsizleşen nükteli ifadelerin kullanılması, araştırma görevlilerinin halihazırda yürütmekte oldukları çalışma ve araştırma konularına yönelik kibirli eleştirilerin yöneltilmesi veya bunların taklit edilmesi, akademik başarıların takdir edilmemesi ve kadınlık durumuna dair birtakım klişelerle bu başarının alt edilmesi gibi pek çok konu bu kapsamda değerlendirilmiştir:

Ben ÖYP'liyim üniversitede ilk işe başladığımızda bütün ÖYP'lileri bir toplantıya aldılar ve orada açık açık bize dendi ki: “Hiç, işte biz doktora yapıyoruz, yüksek lisans yapıyoruz diye havalara girmeyin. Hocalarınız ne isterse; çanta mı taşıyacaksınız, çay mı götüreceksiniz?.. Yapmak zorundasınız!” Açık açık söylendi. İşte bu açık bir mobbing örneğiydi. Bunun dışında, özellikle araştırma görevlileri 50d'de de sözleşmenizi yenilemeyiz tehdidiyle insanlara çeşitli şekillerde mobbing yapılabiliyor. ÖYP'de de işte başka okuldan geldiğimiz için ve belirli bir sürede eğitimimizi tamamlamak zorunda olduğumuz için; aksi takdirde işimizi kaybedecek olduğumuz için, işte senedinizi yakarız, işte dersten geçirmeyiz, okulunuza şikâyet yazarız şeklinde istediklerini yaptırıyorlar. (3E, 26)

Bir araştırma yapmak istediğinizde, bir yere gitmek istediğinizde çalışmak istediğinizde eğer fiili olarak iş yerinde değilseniz sizin kaydardığınız, işi bıraktığınız, ilgilenmediğiniz, sorumluluklarınızı yerine getirmediğiniz düşüncesi oluyor. Bu aslında bir etiket olarak bütün olmadığınız zamanlarda üzerinize yapışan bir durum haline geliyor. (2K, 29)

Tüm bu açıklamalar irdelendiğinde Foucault'un da en tehlikeli tahakküm biçimi olarak işaret ettiği, insanın özneliği ve öznel deneyimleri üzerinde kurulan farklı tahakküm biçimleri görünür hale gelmektedir. Katılımcıların değerlendirmeleri, “akademinin sorunları” başlığını; özel sektör öncelikleri, mobbing, nitelikli üretim, bu

üretimin amacı ve düşünce-ifade özgürlüğü gibi oldukça çeşitli bir tartışma zeminine yerleştirmektedir. Bu açıdan, ilgili açıklamaların hem bir kurucu-dışsal iktidar; hem de akademisyenlerin etkileşimlerinde yer bulan; özneyi-söylemi kuran iktidar tartışmasıyla birlikte değerlendirilmesi gerekliliğini göstermektedir. Verimlilik kavramı tam da bu açıdan, özellikle akademik üretimin amacı ve niteliği bağlamında, akademisyenlerin karşı karşıya oldukları, aynı zamanda da deneyimleri yoluyla yeniden ürettikleri durum-koşul ve beklentileri ortaya koymaktadır.

### ***“En Fazla Yazan En Birinci Olur!” Akademik Verimlilik Söylemi Üzerine***

Akademide verimli olmanın ne anlama geldiği konusunda da araştırma görevlileri birbirinden farklı görüşlere sahiptir. Verilen yanıtlar doğrultusunda, araştırma görevlilerinin bakış açısından verimli olmak, “toplumsal fayda”, “nitelikli yayın yapmak”, “özgün ve yeni fikirler ortaya koymak”, “öğrencilere katkı sunmak”, “düşünsel açıklık” gibi akademik alanın içinde ve dışında değer yaratan bir süreç olarak değerlendirilmiştir. Yapılan görüşmeler sırasında verimlilik ifadesini niceliksel üretimle bitştiren bir hâkim fikir ikliminin bulunduğu; fakat bunun yerine, niteliksel olarak yaratılan değer çok daha görünür olması gerektiği konusunda bir fikir birliği bulunduğu anlaşılmıştır. Katılımcılar, verimlilik kavramının ancak niceliksel kriterler bağlamında anlam kazanabileceğine, bu yönüyle de performans, teşvik ve rekabet ilişkilerini çerçeveleyen neo-liberal piyasa beklentilerine uyum sağlama sürecini beraberinde getireceğine işaret etmektedir:

En fazla makale yazan en birinci olur!” Verimlilikten kişilerin anladığının bu olduğu açık. Ancak ciddi anlamda söylemek gerekirse, verimli olmak, mümkün olduğunca az tekrar ile daha fazla yeni fikir ile eserler ortaya koymaktır. Bir de mesleğin bir yanının öğretmek olduğunu dikkate alırsak, anladığını anlatabilme becerisi kazanmış kişinin de akademik anlamda “verimli” olarak nitelendirilebileceğini düşünüyorum. (3K, 28)

Verimli olmayı nasıl tanımladığımıza bağlı, galiba YÖK bunu çok makale yayımlamak olarak tanımlıyor. Çalışmaların niteliği önemli bence. (2E, 29)

Verimli olmak, akademide iki boyutta olabilir diye düşünüyorum. Bilime ve öğrencilere katkı sağlamak. Her iki anlamda da nitelik önemlidir. Yalnızca makale yazabilirsiniz tüm kariyeriniz boyunca; fakat çığır açabilir. Ya da yalnızca bir öğrencinin hayata bakışını değiştirebilirsiniz. Bir akademisyen olarak verimli olmak bence budur. (5K, 27)

Görüşmeler sırasında akademik verimlilikle ilgili olarak yapılan tanımlama ve değerlendirmelerinde farklı vurguların öne çıkmasına karşın araştırma görevlilerinin, özellikle verimlilik kavramı kadar onun ölçülebilirliği konusunun üzerinde durdukları



gözlemlenmiştir. Burada katılımcılar, son dönemde akademik verimliliğin artışı hedefleyen performans değerlendirme kriterleri, atama kriterleri ve akademik teşvik kriterleri gibi gerek Yükseköğretim Kurulu (YÖK) nezdinde gerekse üniversitelerin kendi ölçütleri doğrultusunda oluşturulan birtakım düzenlemeler üzerinden verimlilik konusunu ele almaktadır. Bu bağlamda söz konusu düzenlemelerin yarattığı problemlere dikkat çeken katılımcılar, verimlilik kavramının bu yönüyle, hâlihazırda nicelik üzerinden bir hiyerarşi ve rekabeti de tanımladığını; dolayısıyla “verimlilik” kavramı üzerinden bir “performans maksimizasyonu” sağlayacak tüm uygulamaların üniversite, akademisyen ve akademik bilgi üretim süreci açısından aynı problemi beraberinde getirdiğini ifade etmektedir. Buna ek olarak, özellikle performans değerlendirmeye yönelik çalışmalar; kamusal hizmet sunan kurumların ardından, akademinin de şirketleşmesi olarak tanımlanabilecek bir özelleştirme uygulaması biçiminde okunmaktadır:

Bu düzenlemeler birer karne sunuyor ve bu karneyi alan aynı unvana mensup kişiler arasında bir rekabet türüyor. Aynı soruna sahip olan kişiler bireyselleşiyor ve sorunlara yönelik çözümler üzerine birlikte düşünmek oldukça zorlaşıyor. (2K, 29)

Performans çalışmaları maalesef daha önce sağlık ve eğitim kurumlarında uygulanmaya başladı. Kamu kurumlarının özel şirketler gibi çalışmasını ve bir müddet sonra bu uygulamalarla kurumların da özelleştirilebileceğini amaçladıklarını düşünüyorum. Yani bir özelleştirme ve buna bağlı olarak da esnek çalışma ile toplumun hazırlanması olabilir. (2E, 29)

Valla, aslında bu şöyle bir şey, hani holdinglerde olur ya performans belirleme, işte tamamen tekil bireyin ne yapıp ne ettiğini her alanda kontrol edip, işte senin performansın böyleymiş, bunu artırmalısın gibi üzerinde bir psikolojik baskı, bu zaten gelişmiş kapitalist toplumlardaki, işte şirketlerin, tekellerin yaptığı bir şeydi. Artık YÖK de bunu yapıyor. Bu tabii ki de hiçbir şeyi ifade etmiyor nitel olarak, akademik başarı olarak, bilimsel bilgi olarak hiçbir şey ifade etmiyor... (1K, 26)

Üniversitelerde temel amaç olarak ortaya konan akademik üretimdeki “yetersizliğin” önüne geçilmesi; küresel ölçekte oluşturulan sıralama sistemleri, dergi endeksleri ve çeyrekleri, dolaşım ağları ve metrikler yoluyla, nicelik kriteri üzeri üzerinden yeniden üretilmektedir. Akademik üretim açısından verimlilik kriteri bu koşullar sağlandığında yerine getirilmiş olmaktadır. Üniversitelerde performans odaklı ücretlendirme ve akademik teşvik uygulamaları da bu sürecin maddi çıktıları olarak konumlandırılmaktadır. Bu sistem, araştırma görevlileri tarafından “üretimin amacı” ve “üretimin niteliği” açısından eleştirilmektedir. Ücret ve kadro teşviklerinin,

akademik üretimi artırma amacıyla bir pekiştireç olarak tanımlanması, niceliksel sıralamalarda tatmin edici; fakat niteliksel olarak birbirini tekrarlayan, yeni-özgün bir değerlendirmeden yoksun, maddi-statü olanaklarının temel amaç haline geldiği ve bu yönüyle ne kadar verimli olabildiği tartışılabilir bir akademik üretim pratiğini beraberinde getirme riski taşımaktadır. Verimlilik söylemi de bu nedenle, akademinin 50'd kadro problemiğine benzer şekilde, kendi dışındaki, sistemden kaynaklanan üretim kaygıları gerekçesiyle içinin boşaltılması biçiminde yorumlanmaktadır:

Yayın bağlamında verimlilik, özünde nitelikli çalışmalardan geçiyor; ancak yukarıda bahsettiğim akademik yükselme için "bonus toplama" zorunluluğu, nitelikten ziyade niceliksel bir verimlilik çabasını beraberinde getirebiliyor. (6E, 26)

Bu düzenlemelerin herhangi bir işe yarayacağını düşünmüyorum. Çünkü maalesef uygulamada çok büyük eksiklikler var. Uygulamada her şey torpide bakıyor akademide. Teşvik uygulamasının da bilimsel tembelliğe hiçbir olumlu etkisinin olacağını zannetmiyorum. Çünkü dediğim gibi niteliğe değil niceliğe bakılıyor ve pek çok kişinin ödevinden bozma makaleyle, sadece teşvik almak için çalışmalarının kalitesini halihazırdan daha da fazla düşürerek, daha fazla yayın yapmaya yöneleceklerini düşünüyorum. (3E, 26)

Akademiye ilişkin tartışılan tüm bu sorunların ardından, sunulabilecek çözüm önerileri ve alınabilecek önlemler konusunda araştırma görevlilerinin de pek çok sözü bulunmaktadır. Bunlardan ilki, performans değerlendirme kriterlerinin ücret karşılığının hesaplanması gibi örtük durumların net bilgi ve kaynaklarla açıklanmasıdır. Çünkü hâlihazırdaki performans değerlendirme ve akademik teşvik sistemlerinin hangi yeterliliği ne şekilde puanlandığı ve unvanlar arasındaki yetkinlik durumunun etkili bir biçimde gözetilerek buradaki değerlendirme kategorilerinin nasıl oluşturulduğu bağlamında bir belirsizlik durumu olduğu sıklıkla ifade edilmektedir. YÖK tarafından oluşturulan bu ölçütlerin yanı sıra, zaman zaman üniversiteler kendi teşvik ve performans kriterlerini de oluşturmakta ve değerlendirmelerini bu kriterler üzerinden gerçekleştirmektedir. Dolayısıyla tüm unvanlarla birlikte araştırma görevlileri de kendileri bir "değerlendirmeye tabi tutulurken" hangi yapının ölçütlerine göre desteklendiği veya yaptırımlarına maruz kalacağı konusunda da bir bilgilendirme alamamaktadır:

Bu düzenlemeler hangi araştırmalar sonucunda, kimler tarafından, hangi gerekçelerle yapılıyor; çok bilmiyorum. Örneğin fiyatlandırma sistemine nasıl karar veriliyor, bir makalenin o fiyata eşdeğer olması nasıl tespit ediliyor? (1E, 32)

Bütün üniversiteler YÖK'e tabi olmasına rağmen vakıf üniversitelerinde ayrıca bir performans değerlendirme sistemi var ve kriterleri de bambaşka. YÖK'le paralellikleri var; fakat fazlalıkları veya eksiklikleri de var. Dolayısıyla bu kafa karışıklıklarına sebep oluyor. Yani ben YÖK'e tabi olarak mı titrimi alacağım; yoksa üniversitenin performans kriterlerine göre mi? Dolayısıyla bir performans değerlendirmesine tabi tutulduğumda ben, benden ne bekleniyor, onu bilmiyorum. Mesela yeni oluşturulan performans sisteminde bir giriş yapıyoruz; fakat sonuçta çıkan çok yetersiz ya da yetersiz ifadesi ben, ne isteniyordu da benden onun yetersizliğini vermiş oldum, onun yetersizliğini bilemiyorum. O yüzden bu hem motivasyonu etkiliyor ve gelecekle ilgili endişeler duymama sebep oluyor. (2K, 29)

Dolayısıyla, özellikle performans değerlendirme kriterlerine yönelik olarak öne çıkan öneri, bu sistemin iş güvencesi ve çalışma koşulları açısından bir tehlike oluşturmadığına ilişkin açıklamaların netleştirilmesidir. Araştırma görevlileri hangi kurumun kriterlerine tabi olduklarını ve burada "yeterli" olma durumunun nasıl tanımlanacağına dair bir belirsizliğe dikkat çekmektedir. Temel akademik yetkinlikler konusundaki eksikliklerin (dil eğitimi, yurt dışı araştırma deneyimi vs.) tamamlanması ve üniversitelerin akademisyen adaylarını yetiştirmeye yönelik kaygı taşınması ise katılımcılar tarafından öncelikli ihtiyaçlar olarak değerlendirilmiştir. Buna ek olarak, performans kriterlerinin sonuçlarının maddi karşılıklarının yanı sıra, daha üst unvanlara mensup kişiler tarafından takdir edilme ve desteklenme, çalışma ortamının düzenlenmesi gibi motivasyon desteklerinin sunulması da oldukça önemli bulunmaktadır:

Açıkçası teşvik için sana 100 puan verdik ama oda arkadaşına 20 puan verdik, sen ondan daha başarılısın. Bu benim hayatımda ne değiştirecek? Ben bunu nasıl kullanabilirim mesela? Tabii ki insanlar somut bir şeyler görmek istiyor. Benim için bu ne olabilir? Mesela benim çalışma ortamımın fiziksel koşulları çok kötü. Gerçekten berbat bir yerde hani, berbat bir odada, havasız bir ortamda çalışıyorum. Ama teşvikse evet, daha üst kademedeki hocaların seni adam yerine koyması, seni mesela odasına çağırıp, konuşup, sana sorunlarını sorması; mesela bence bu bir teşvik yöntemi. (4K, 29)

Bana göre para dışında daha farklı motive edici unsurlar konusunda da çalışmalar yapılmalıdır. Örneğin bir akademisyen için takdir görme, araştırma yapma konusunda daha tetikleyici olabilir, iş ortamının iyileştirilmesi fark yaratabilir. Prosedürler konusunda esneklik sağlanması, kararların daha adil bir biçimde ve hızlı alınması da teşvik edici bir yöntem olabilir. (1E, 32)

Verimlilik kavramını, niteliksel değer üretiminin ön plana çıkarılması olarak değerlendiren katılımcılardan biri çözüm önerisi olarak, doçentlik tezinin yeniden bir

kriter olarak devreye girmesi gerektiği görüşündedir. Söz konusu atama kriterlerini birbirinden türetilen ve niceliksel yayın koşullarını yerine getirmekten ibaret olarak değerlendiren bir doçentlik süreci yerine, daha uzun soluklu ve derinlikli bir çalışmaya dayanan sürecin doçentlik kriteri olarak alana niteliksel bir katkı sunacağı görüşü paylaşılmıştır.

Bir diğer öneri, araştırma görevlisi olma sürecinde girilip başarılması gereken sınavların niteliğine ilişkindir. Özellikle Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı'nın (ALES) Türkçe ve matematik bilgisinin ölçüldüğü bir sınav olarak yetersizliği ve bunları başarmış bir kişinin akademiye geçişinin mümkün kılınması konusu üzerinde düşünülmelidir. Akademiye ilk kabul aşamasındaki puantaj ve sınav sistemleri, özgün akademik niteliklerin keşfedilmesinden çok; dersane ve test tekniğini geliştirme üzerinden sınavlara hazırlanan ve en fazla net yaparak en yüksek puanı toplama yoluyla çalışan bir süreci desteklemektedir. İşe alımlarda özellikle üzerinde durulan bir başka konu da daha adil ve şeffaf bir sınav değerlendirme sürecinin oluşturulabilmesi üzerinedir.

Son olarak, araştırma görevlilerinin araştırma ve üretim süreçlerinin desteklenmesi, yayın yapma aşamasında, genç akademisyenler olarak düşünsel ve pratik koşullarının iyileştirilmesine yönelik çalışmaların desteklenmesi, onların bakış açısıyla tanımlanan ve tartışılan "kariyer" ve "verimlilik" söyleminin ve işaret edilen problem alanlarının, gelecek dönemde üniversite-akademisyen ve akademik üretim sürecinin koşul ve sorunlarını ifade ettiğine yönelik bir farkındalığın sağlanması önem taşımaktadır.

## **Sonuç**

Türkiye'de 1980 sonrasında etkili olan neo-liberal politikaların akademide meydana getirdiği ekonomik, politik ve sosyo-kültürel dönüşümün değerlendirilmesinde, tekil bir devlet iktidarı odağının yanı sıra akademi ve akademisyenin içselleştirilmesi beklenen denetim mekanizmalarını kuran bir iktidar okuması gerekmektedir. Bu bağlamda akademinin kendisi de total bir gözetimi çeşitli yaptırım mekanizmalarıyla devrede tutmakta, akademisyenleri performans kriterleri ve akademik teşvik uygulamaları gibi bir takım "stratejik düzenlemelerle" bireyselleştirerek bir panoptikon içine kapatmaktadır. Dolayısıyla bu gibi sonuçlar, akademi dahilinde de neo-liberal ilişkilerin doğallaştığı ve bir alternatif olarak eleştirel dönüşüm fikrinin "marjinal" olarak

değerlendirildiği bir biçimde yeniden üretildiğini göstermektedir. Bu nedenle piyasanın talepleriyle uzlaşan “verimlilik stratejileri”, “girişimcilik kültürü”, “kalite standartları”, “üniversite-sanayi işbirliği”, “performans kriterleri”, “devlet ve vakıf üniversiteleri ikilemi” gibi örneklerle akademinin “meşru” zemininde yeniden üretilmektedir. Nitekim bu nedenle kapitalist verimlilik mantığıyla birlikte örtük iktidar biçimlerinin de üniversitelerde yerleşik hale gelmesinin izlerini sürmek gerekmektedir. Akademi içinde de kariyer basamaklarını hızla tırmanmak, niceliksel yayın ve proje üretimi yoluyla toplanan puanlar üzerinden değer kazanan bir çalışma formuyla bitleştirilmekte ve akademik verimlilik söylemi bu kriterler üzerinden inşa edilmektedir. Bu noktada Foucault’nun Özne ve İktidar (2005) eserinde vurguladığı sorunsal; devlet ve kurumlarına yönelik bir kurtuluş fikrinden ziyade, bu yapı ve kurumlar tarafından inşa edilen ve dayatılan bireysellik ve kimlikten kendimizi kurtarmak, yeni öznellikler geliştirmek veya öznesizleşmek yoluyla özgürleşmeyi vurgulamaktadır.

Araştırma görevlileri kendi unvanlarına ilişkin sorunları, akademinin genel sorunlarıyla kesiştirerek çalışma koşulları, ücret dengesizliği, düşünce ve ifade esareti, mobbing, iş güvensizliği, iş tanımının bulunmaması gibi pek çok sorunu kendi deneyimlerinden örneklerle ifade etmiştir. Genel anlamda sorunlar birbirinden farklı nitelik kazansa dahi araştırma görevlileri ve diğer tüm akademisyenlerin hissetmekte olduğu kısıtlanma ve denetim endişesi, tüm bu sorunlarda gözlemlenen ortak bir sonuç olarak belirginleşmektedir. Diğer yandan, işaret edilen sorunlarda “iktidarın gözü”nün akademiye öznelarası bir eylem ve bir sistem olarak dahil olduğu görülmektedir.

Elde edilen bulgular sonucunda, kariyer ve verimlilik söyleminin, öznedeki içkin akademik deneyimlerden, üniversitedeki çalışma pratiklerine ve neo-liberal yapısal koşullarla uzanan çoklu bir iktidar kavrayışıyla birlikte değerlendirilmesi gerektiği görülmüştür. Katılımcı akademisyenlerin bir bölümü, egemen ve dışsal bilgi alanları ve kendileri için yapılandırılmış öznelliğin dışına çıkmayan değerlendirmelerde bulunmaktadır. Diğer yandan akademisyen katılımcıların bir bölümünün ise; kendilerine kavramlar yoluyla dayatılan bireysellikleri ve kimlikleri reddederek, tarihsel bağlama ilişkin sorgulama yoluyla mevcut öznelliği reddetme ve yeni öznellikler geliştirme çabası vermekte olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bilgi-iktidar tartışması açısından; özne üzerinde kurulan yapısal ve öz denetim tartışmasını ihmal etmeyen bir üniversite, öğrenci-akademisyen ve bilgi üretim sürecine ilişkin bütüncül

bir bakış açısına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu da akademinin sorgulama, araştırma birikimi ve eleştirel potansiyele sahip değer üretim sürecinin devamı ve buradaki kritikabanın yeniden üretimi yoluyla sürdürülebilir.

## Kaynakça

- Alemdaroğlu, Ayça (2015). “Yabancı Şirketler, Özel Üniversiteler ve Yükseköğretimin Dönüşümü: Laureate Education Inc. Örneği” içinde. *Yükseköğretimin Serbest Düşüşü: Özel Üniversiteler*. Serdar M. Değirmencioğlu ve Kemal İnal (der). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Althusser, Louis (1994). *İdeoloji ve Devletin İdeolojik Aygıtları*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Althusser, Louis (1995). *Kapital’i Okumak*. İstanbul: Belge Yayınları.
- Altıparmak, Kerem (2016). “Akademik Özgürlük ve Türkiye”. *Mülkiye Dergisi*, 40(3):189-196.
- Anderson, M. S., Ronning, E. A., De Vries, R., Martinson, B.C. (2010). “Extending the Mertonian Norms: Scientist’ Subscription to Norms of Research”. *The Journal of Higher Education*, 81(3): 386-393. DOI: 10.1353/jhe.0.0095.
- Bal, Sevil (2021). Modern Akademik Bilgi Üretim Sürecinin Dönüşümü ve Dönüştürdükleri: Türkiye’de Akademik Ethos’un Olanakları. (Doktora Tezi), Ulusal Tez Merkezi. No:671639.
- Balyer, Aydın (2011). “Türk Akademisyenlerin Akademik Özgürlük Algıları”. *Eğitim ve Bilim*, 36(162):138-148.
- Bentham, Jeremy (2008). *Panopticon: Gözün İktidarı*. İstanbul: Su Yayınları.
- Bingöl, Bilge (2012). “Üniversite Özerkliğinin Değişen Tanımı ve Üniversitelerin Yeniden Yapılandırılması”. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*. 2(2):39-75.
- Bülbül, Tuncer ve Binali Tunç (2011). “Yeni” Üniversite, Akademik Kimlik, Akademik Yükseltmeler, Çalışma Koşulları ve Ücretler. İstanbul: Kriter Yayınevi.
- Canpolat, Nesrin (2003). “Foucault.” içinde. *Kadife Karanlık: 21. Yüzyıl İletişim Çağını Aydınlatan Kuramcılar*. Nurdoğan Rigel, Gül Batuş, Güleda Yücedoğan ve Barış Çoban (der). İstanbul: Su Yayınları. 75-130.
- Clark, Burton R. (1998). *Creating Entrepreneurial Universities: Organisational Pathways of Transformation*. Oxford: Pergamon Press.
- Çiğdem, Ahmet (2003). “Üniversiteye Ne Oldu?”. *Toplum ve Bilim*. 97: 65-71.

- Çolak, Esra (2015). "Akademide Güvencesiz Çalışma: Araştırma Görevlileri Deneyimleri". *ViraVerita E-Journal*. (2):23-44.
- Damar, Muhammet, vd. (2020). "Bilimsel Üretkenlik Bağlamında Dünya Sıralama Sistemleri ve Türkiye'deki Üniversitelerin Mevcut Durumu". *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 3(3):107-123.
- Demir, Engin, vd. (2017). "Akademik Yükseltme ve Atama Sürecine Yönelik Öğretim Üyesi Görüşleri". *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. 7(1):12-23.
- Er, Emre, vd. (2019). "Türk Yükseköğretiminde Öğretim Elemanı Yetiştirmeye Yönelik Bir Değerlendirme: Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) Örneği". *Baskent University Journal of Education*, 6(2):304-312.
- Erdem, Ali Rıza (2012). "Küreselleşme: Türk Yükseköğretimine Etkisi". *Yükseköğretim Dergisi*. 2(2): 109-117.
- Erdil, Erkan, vd. (2013). "Değişen Üniversite-Sanayi İşbirliğinde Üniversite Örgütlenmesi". *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 68(2): 95-127.
- Ergur, Ali (2003). "Üniversitenin Pazarla Bütünleşmesi Sürecinde Akademik Dünyanın Dönüşümü". *Toplum ve Bilim*. Güz(97):183-216.
- Foucault, Michel (1980). *Power/Knowledge: Selected Interviews and Other Writings 1971-1977*. Der., Colin Gordon. Çev., Colin Gordon, Leo Marshall, John Mepham, Kate Soper. New York: Pantheon Books.
- Foucault, Michel (1993). *Michel Foucault Ders Özetleri: 1970-1982*. Çev., Selahattin Hilav. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Foucault, Michel (2002). *Toplumunu Savunmak Gerekir*. Çev., Şehsuvar Aktaş. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Foucault, Michel (2005). *Özne ve İktidar*. Çev., Işık Ergüden ve Osman Akınbay. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Foucault, Michel (2011). *Büyük Kapatılma*. Çev., Işık Ergüden ve Ferda Keskin. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Foucault, Michel (2014). *Bilginin Arkeolojisi*. Çev., Veli Urhan. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.



- Foucault, Michel (2015). *İktidarın Gözü*. Çev., Işık Ergüden. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Gencel, Ufuk (2001). "Yükseköğretim Hizmetlerinde Toplam Kalite Yönetimi ve Akreditasyon". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 3(3): 164-218.
- Halıcı, Alperen, vd. (2017). "Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) ile Atanan Araştırma Görevlilerinin Statülerinin Değiştirilmesine Yönelik Akademisyen Görüşleri". *Journal of Human Sciences*. 14(3):2730-2747.
- Hill, Dave (2004). "Books, Banks and Bullets: Controlling Our Minds: The Global Project of Imperialistic and Militaristic Neo-liberalism and Its Effects on Education Policy." *Policy Futures in Education*. 2(3-4): 504-522.
- Khayati, Mustapha (2021). *Öğrenci Hayatının Sefaleti*. Çev., Metin Yetkin. İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Kiper, Mahmut (2010). *Dünyada ve Türkiye'de Üniversite-Sanayi İşbirliği ve Bu Kapsamda Üniversite-Sanayi Ortak Araştırma Merkezleri Programı*. Ankara: TTGV. <https://www.ttgiv.org.tr/tur/images/publications/6005bd04eec7d.pdf> Erişim Tarihi: 11.10 2022.
- Kurtoğlu, Mete (der.) (2019). *Neoliberalizm Bilgi ve Üniversiteler: Eleştirel Yükseköğretim Araştırmalarına Giriş*. İstanbul: Notabene.
- Kükner, Bilgen (2016). "Bir Hak Olarak Akademik Özgürlük". *ViraVerita E-Dergi*, 2:65-88. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/viraverita/issue/22434/240073> Erişim Tarihi 15.12.2022.
- Marx, Karl ve Friedrich Engels (1992). *Alman İdeolojisi*. Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, Karl (2010). *Kapital: Ekonomi Politiğin Eleştirisi*. 1. Cilt. Çev., Mehmet Selik ve Nail Satlığan. İstanbul: Yordam.
- Özdemir-Taştan, İnan ve Aydın Ördek (2019). *OHAL Döneminde Akademik Özgürlükler Araştırması Raporu*. İnsan Hakları Okulu. Ankara. [https://insanhaklariokulu.org/wp-content/uploads/2019/12/O%CC%88zdemir-O%CC%88rdek\\_Rapor\\_2019.pdf](https://insanhaklariokulu.org/wp-content/uploads/2019/12/O%CC%88zdemir-O%CC%88rdek_Rapor_2019.pdf) Erişim Tarihi: 13.2.2023.

- Sayılan, Fevziye (2007). "Eğitimdeki Değişim." İçinde. *Küreselleşme ve Türkiye*. Ebru Oğuz ve Ayfer Yakar (der). Ankara: Dipnot Yayınevi. 59-82.
- Sarup, Madan (2004). *Post-yapısalcılık ve Post-modernizm*. Çev., Abdülbaki Güçlü. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Touraine, Alain (2002). *Modernliğin Eleştirisi*. Çev., Hülya Tufan. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Urhan, Veli (2000). *Michel Foucault ve Arkeolojik Çözümleme*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Uysal, İbrahim., Anıl, Duygu ve Ertuna, Levent (2015). "Türkiye'deki Araştırma Görevlilerinin Mesleki Sorunlarının İkili Karşılaştırma Yoluyla Ölçeklenmesi". *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*. 6(2):279-292.
- Vatansever, Aslı ve Meral Gezici Yalçın (2015). *Ne Ders Olsa Veririz: Akademisyenin Vasıfsız İşçiye Dönüşümü*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Weber, Max (2004). Meslek Olarak Bilim. (içinde) *Sosyoloji Yazıları*. s. 200-236. Der., H.H. Gerth ve C.W. Mills. Çev., Taha Parla. İstanbul: Metis.
- Wissema, J. Gooitzen (2009). *Üçüncü Kuşak Üniversitelere Doğru*. İstanbul: Özyeğin Üniversitesi Yayınları.
- Yılmaz, Ömer ve Salih Paşa Memişoğlu (2019). "Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Performans Değerlendirmeye İlişkin Akademisyen Görüşleri". *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. 9(3):542-554.