

ÖYP as a new form of employment in higher education

Yükseköğretimde yeni(lenmiş) istihdam örneği olarak ÖYP¹

Pınar Memiş²
Adem Sağır³

Abstract

Changing process on basis of globalization and neo-liberalism in higher education, work and employment conditions of academics also changes. Intervention to the nature of academics as a profession group and new debate to the proletarianization of labour as well as forms of academic labour employment have insecurity and precarious character adds new topics to debating of academics. The group which is one of the new types of employment in the form of flexible working life, claimed that most exposed to these conditions among all white-collar occupational groups is young academic candidates who are need to live doctoral process which is very painful, and to obtain title. The subject of study is to open the possible conditions of employment of young academic candidates under employing Faculty Development Program which aims to meet the needs of staff in the new established universities up for discussion. The study focus on uncertainty, build with three important contexts which providing to clear up the problematic and get a coherent image: Actors are candidates for academic in the process, the administrator (s) in organizational context, and, the Council of

Özet

Yükseköğretim alanında neo-liberalizm ve küreselleşme temelinde meydana gelen değişim nedeniyle, akademisyenlerin çalışma ve istihdam koşulları da değişime uğramaktadır. Bir meslek olarak akademisyenliğin doğasına olan müdahale ve bu bağlamda emeğin proleterleşmesi tartışmalarının yanı sıra akademik emeğin istihdam edilme biçiminin de giderek güvencesiz ve belirsiz bir niteliğe bürünmesi, akademisyenleri yeni bir tartışma konusu haline getirmektedir. Esnek çalışma yaşamının biçim verdiği yeni istihdam türlerinde yer alan, beyaz yakalı gruba katıldığı ileri sürülen bu meslek grubundan, söz konusu koşullara en çok maruz kalan kesim ise sancılı doktora sürecini yaşamak ve unvan elde etmek zorunda olan genç akademi adaylarıdır. Bu noktadan hareketle çalışmanın amacı, yeni üniversitelerin personel ihtiyacını karşılamak amacıyla güncellenen Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) kapsamında ataması yapılan genç akademisyen adaylarının istihdam koşullarını ve bu koşulların olası sonuçlarını tartışmaya açmaktır. Belirsizliği odağa alan çalışma, sorunsalın aydınlanmasını ve bütünlüklü bir görüntüye ulaşmayı sağlayacak üç önemli bağlamla kurgulanmaktadır: Sürecin aktörü olan

¹ Bu çalışmanın ilk hali 3. Uluslararası Ekonomi Politik Kongresinde bildiri olarak sunulmuş, daha sonra çalışma genişletilerek makale şekline dönüştürülmüştür.

² Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü [pinarm@sakarya.edu.tr](mailto:pinar.m@sakarya.edu.tr)

³ Yrd. Doç. Dr., Karabük Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, ademsagioglu@gmail.com

Higher Education as regulatory in macro context. In that context, the main research question is clarified in this way: "what kind of future the system ÖYP as a form of employment which is valid for candidates apply to the program is confronted candidates with?" the discussion which will expand around that question, concerns academics as a profession class but also has been accepted as a labor controversy. A number of qualitative methods are used to accomplish the purpose of the study. In the study "ÖYP meeting point group" in Facebook was chosen as a place of academics for contact. In the 30 -day accession process was being to try to understand basic problems of ÖYP and analyze acting as one of the ÖYP members. In order to see reflection of ÖYP in new universities, was being made in-depth interviews with administrators are "deans and managers" level. As a result, known as guarantee of staffing, but constantly renewed because imperfect setup of the arrangements is ÖYP, offers a view that push working life of the candidates to uncertainty, conditional and critical.

Keywords: ÖYP; academic candidate; administrator; employment; wor

(Extended English abstract is at the end of this document)

Giriş

Neo-liberal politikalar ve küreselleşme etkisinde değişmekte olan bir sürecin ürünü olan yeni üniversite anlayışı, akademisyenlik mesleğinin özelliklerini de kendisiyle birlikte değiştirmekte ve dönüştürmektedir. Mesleğin değişme alanı, sadece mesleki özelliklerin değişimi ile sınırlı kalmayıp, akademik çalışma yaşamını da önemli ölçüde etkilemektedir. İş saatleri, ücretler, iş güvence koşulları, ders sunma biçimleri, pedagojik tarzlar, müfredatların içeriği ve kontrolü gibi akademik çalışmayı tamamlayan kategoriler, kimi zaman düzenleyiciler kimi zaman da daha makro bağlamda kapitalizmin gereklilikleri doğrultusunda değişmiştir, değişmektedir. Akademisyenlerin çalışma koşullarında meydana gelen bu değişimler, akademisyenlerin kimliklerinde de etkisini göstermekte ve hem bireysel pozisyon almada hem de akademik cemaat ya da meslektaşlık ilişkisi çerçevesinde yeniden tanımlamalara ihtiyaç duymaktadır. Modern üniversite akademisyenini fildişi kulesinden

akademisyen adayları, örgütsel bağlamda yönetici(ler) ve makro bağlamda kural koyucu sıfatıyla YÖK. Çalışmanın amacını gerçekleştirmek üzere bir dizi nitel yöntem tekniğinden yararlanılmaktadır. Öncelikle ÖYP'nin yasal yürütme sürecindeki belirsiz işleyiş ile başlayan analiz, ikili bir değerlendirme ile devam etmektedir. Öncelikle, adayların program hakkındaki değerlendirmeleri, "Facebook" ÖYP Buluşma noktası grubunun sanal etnografi yöntemiyle gözlemlenmesiyle sunulmuştur. Bu kısım, yeni üniversitelerin talepleri doğrultusunda şekillenen ÖYP'yi yorumlayan "yeni üniversitelerde dekan ve müdür" düzeyindeki yöneticilerle derinlemesine mülakatlarıyla karşılaştırmalı bir perspektif kazanmıştır. Sonuç olarak kadro garantisine gündeme gelen, ancak düzenlemelerin aksak kurulumu nedeniyle sürekli yenilenen ÖYP'nin, süreçte belirsizliği yeniden üreten bir nitelik kazandığı ve adayları, yeni esnek çalışma biçimlerine yönelten daha büyük bir sistemin parçası olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: ÖYP; akademisyen adayı; yönetici; çalışma; istihdam

indirme gayreti ile meşrulaşan ve neo-liberal politikaların şeffaflaşma beklentisi ile örtüşen yeni dönem akademisyenine bakış, bu anlamda içeriden ve dışarıdan yenilenmektedir.

Bu mesleki değişim içinde gözlemlenen bir diğer durum ise yeni bir akademik neslin ortaya çıkışıdır. Mesleğin dinamizmi adına önemli farklılaşmalar getiren bu yeni nesil, eğitimin yaygınlaşmasının ve bilgi ediniminin kolaylaşmasının olumlu sonuçlarını taşımaktadır. Bu bağlamda,

- Çeşitli/zengin demografik özellikleriyle, “beyaz” akademi üyelerinin baskınlığını azaltan bu nesil içinde, kadın ve yabancı uyruklu akademisyenlerin istihdamı artmaktadır.
- Üstlerine göre daha fazla deneyime sahip olan bu nesil, farklı alanlarda edinilmiş eğitim arkaplanları ile disiplinlerarası ve çoklu çalışma ortamlarında çalışmaya müsait donanımla yetişmektedirler.
- Buna karşın işleri hakkındaki tutumları ve kariyer tatminleri benzer olan yeni nesil, daha az öğretim daha çok araştırma prensibi ile geleneksel akademik çalışma nosyonlarını da devam ettirerek, mesleki normların korunmasını sağlamaktadırlar (Gappa, 2002: 441).

Ancak, bu yeni jenerasyon akademisyenlerin kendilerinden önceki akademik nesle göre ciddi tatminsiz oldukları yapılan araştırmalarda ortaya çıkmaktadır (Currie ve Vidovich, 2009: 443; Mcinnis ve Anderson, 2005; Bornholt vd., 2005). Bu durumun bir dizi geçerli nedeni bulunmaktadır:

- Unvanlarına sığmayacak denli birçok faaliyette yer alan genç akademisyenler için kariyer yaşamı, akademik araştırmacı ve eğitmen, akademik yönetimde görevli, eğitim ve öğretim koordinatörü, akademik danışman, proje takipçisi, profesörü asiste eden kişi vb (Strike, 2009: 37) görevlerle ilerle(yeme)mektedir.
- Tüm bu görevler, adaylarda işyükü ve zaman planlaması sorununu açığa çıkarmakta; üstelik süreci çok net olan bir kadro alma aşamasından geçmek zorunda olmaları, adayları, kişisel ve mesleki yaşam ayırımını yönetememe (Gappa, 2002: 442) problemleriyle karşı karşıya bırakmaktadır. Bu süreci zorlaştıran içsel nedenlerden biri, akademisyenler arasındaki “dayanımcı topluluk” (community) özelliğinin yaratılan rekabet alanı dolayısıyla giderek kaybolmasıdır. Bunun yanı sıra, uzmanlık disiplininin sunduğu alanda kalma imkanının neredeyse yok olması, akademik çalışma performansını zorlaştırmaktadır.
- İstihdam politikalarında meydana gelen değişim, adayların geleceğe ilişkin beklentilerini kısıtlayıcı özelliklerin giderek daha fazla ön plana çıkması nedeniyle adayları belirsizlik kışkacına itmektir.

Yarı zamanlı ve sözleşmeli çalışmanın artması bu politikaların güç kazandığının bir göstergesidir. Birleşik Krallıkta akademisyenlerin %55'i geçici kadroda görev yapmaktadır (Currie ve Vidovich, 2009: 444) ve bu kırılma sadece Avrupa ülkelerinde değil, Avrupa dışında kalan ülkelerde de yaşanmaktadır. Çin, Hong Kong ve diğer OECD olmayan ülkelerde de durum aynıdır (Yang, 2005; Postiglione, 2005; Welch, 2005).

Ayrıca kadrolu olanlar ve olmayanlar arasında açığa çıkan farklılık eşitsiz tutumların oluşmasına neden olmaktadır. Kadrolu olanlar mesleğin profesyonel özelliklerinden - saygınlık, özerklik, meslektaşlık ve diğer fırsatlar gibi- diğerleri dışında kalmaktadır. Bu durum genel anlamda hoşnutsuzluğun büyümesine, bağlılığın anlamını kaybetmesine ve birçok akademisyen için entelektüel sermayenin eksik kullanmalarına neden olmaktadır.

Genel anlamda iş güvenliği ve fırsatların daraldığı bu yeni istihdam koşullarında adayların kendilerini savunacak örgütlenme birimleri de bulunmamaktadır. Akademi adaylarının yüzleştiği bu yeni koşulların öncesi bulunmadığı için, direniş de süreçle beraber gelişmek durumunda kalmaktadır.

Bu çalışmayla çok küçük bir parçası ile bile olsa tartışılacak olan akademisyenlerin yeni çalışma hayatına dair sorunsallaştırılabilecek alanların ortaya çıkması, bir dizi başka toplumsal gerçekliğin arkaplanına dayanmaktadır. Post-fordizm, post-endüstrileşme, ağ toplumu, akışkan modernlik, bilgi toplumu, yeni ekonomi, yeni kapitalizm, risk toplumu gibi adlandırmalarla tanımlanan, ancak temelde toplumsal bir kırılmayı tasvir eden yeni dünya düzeni, çalışma, iş, işyeri ve emek tartışmalarının bu yeni zeminini teşkil etmektedir.

Modern dönem çalışma hayatında Taylorist anlamda makinenin bir dişlisi olma vurgusu, işin standardizasyonu ile gelen emeğin yabancılaşması ve hareket-zaman etütleriyle denetim ve kontrol altına alınan emek, düşük güvenli bir çalışma ortamının parçasıydı. Bir başka ifadeyle kapitalist emek, kesintili olarak düşük ücretlerle çalışan, düşük vasıflı işçiler olarak karakterize edilmekteydi (Gill ve Pratt, 2008: 2). Fordist dönemi tasvir eden bu ifadeler, hem çevrenin kapalı sistemden açık sisteme doğru genişlemesi hem de toplumsal gerçekliğin ortaya çıkardığı yeni dinamiklerle- özellikle tüketim kültürü açısından yaklaşırsak- emek süreçleri ve özellikleri değişmiştir.

Günümüz emeğini şekillendiren sosyo-ekonomik ve sosyo-politik olmak üzere pek çok nedenden bahsetmek mümkün olmakla birlikte, bunları açıklamak çalışmamızın konusunu aşmaktadır. Ancak temel olarak sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte kol gücüne dayalı iş pratiklerinden hizmet sektörüne doğru bir kırılmanın gerçekleşmesi ve süreci besleyen teknolojik gelişmeler

eşliğinde, yaratıcı özellik taşıyan bilgiye olan önemin artması ve bu anlamda eğitimin yüksek nitelikli bir işgücü yetiştirmeye odaklanması emeğin görünümünün değişmesindeki belirgin nedenlerdir.

Değişen bu görünümde, yaratıcı emek, ağ emeği, bilişsel emek, duygusal emek ve görünmeyen emek gibi hiçbiri bir diğerinin yerine kullanılamayacak yeni emek biçimleri (Gill ve Pratt, 2008: 2) açığa çıkmıştır. Yeni çalışma ve istihdam koşullarının farklı özelliklerini taşıyan bu emek biçimlerinde yer alan çalışanların ortak özellikleri, çoğunlukla sözleşmeye dayalı ve iş güvenliğinin azaldığı bir istihdam biçimi ile çalışmakta olmalarıdır. Schuster ve Finkelstein'in (2006'dan akt. Fairweather, 2007) "durumsal işgücü" adını verdiği bu çalışma grupları, genel anlamda "Eğretilik" (precarious⁴), bir başka ifadeyle *Prekarya* (*Eğreti işgücü=Precarity*⁵) olarak da tanımlanmaktadır. Yeni kapitalizmde çalışmanın giderek daha güvencesiz, istikrarsız ve riskli/tehlikeli hale geldiğini ifade eden eğretilik ile proletarya kelimelerinin birleşmesinden türetilmiş yeni bir kelimedir ve çalışma yaşamında düzgün bir işi olmayan tüm kesimleri kapsamaktadır (Emirgil, 2010: 227).

Bu çalışma için odağımıza giren emek biçimi, iyi ücretlerle ve yüksek mevkide çalışan, beyaz yakalı olarak tanımlanan, ancak sözü edilen bu değişim sürecinin etkileriyle gerek istihdam gerekse çalışma koşulları değişime uğramış akademik emektir. Dünyada özellikle "tenure" olarak bilinen ve genç akademisyenlerin kadro alma sürecini ifade eden çalışma periyodu, akademisyen olma süreci sıkıntısının kadro güvencesizliği ile nasıl pekiştiğini göstermesi açısından önemli sonuçlar taşımaktadır. Ülkemizde bu süreç, araştırma görevlilerinin yaşadığı süreçle örtüşmektedir. Bu nedenle bu süreci yaşayan akademi adayları, çalışmanın odağındaki özne grubu olarak belirlenmiştir. Akademik emeğin istihdam koşullarını Türkiye'ye özgü koşullarda tartışmayı amaçladığımız bu çalışmanın konusu ise, Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı'nın sunduğu istihdam biçimi olarak daralmıştır. Bu bağlamda çalışmamız için **araştırma sorusu**, "ÖYP sistemi ile göreve başlayan akademi adayları için geçerli olan istihdam biçimi, adayları nasıl bir gelecek ile karşı karşıya bırakır?" şeklinde netleşmiştir. Bu soru etrafında genişleyecek olan tartışma, akademisyenliği bir meslek sınıfı olarak ilgilendirdiği kadar bir emek tartışması olarak kabul edilmiştir. Akademik emek süreci ve onun

⁴ "Güvenliksiz, istikrarsız, belirsiz formda bir yaşam biçimi" (Butler, 2004) ve "yeni bir politik mücadele ve dayanışma biçimi" karşılıklarıyla kavramlaştırılan *eğretilik* (precarious), çalışma yaşamı ve emeğin durumunu ifade etmek üzere seçilmiş güncel bir kavramdır. Güvenliksiz, olumsal/durumsal, esnek *iş* ve yasadışı, geçici, eğreti istihdam; evde çalışma, parçabaşı iş, serbest **çalışma biçimi** ile açılırken, çalışan grubunun örgütlenmesi bağlamında da sadece baskıcı olarak değil, yeni öznellikler, sosyallikler ve yeni tür politikalar öneren potansiyel bir hareket olarak sunulmaktadır.

⁵ Prekarya, sadece çalışma yaşamı için türetilmiş bir kavramlaştırmadan çok daha fazlasını ifade etmektedir.

- Makro platformda, yeni meslek formlarını ve emek ilişkisini gösteren bir ekonomik kategori,
- Bir seviye aşağıda, emek konusunda yapılan bütün tartışmaları kapsar şekilde düzenlenmiş; güvensizlik, esneklik, geçicilik, durumsal, dağılmış, ayrılmış ya da bağımsızlaştırılmış tüm çalışma biçimleri anlatan bir kavramdır.
- Göç, vatandaşlık, yeni sosyal hareketler (gay-lezbiyen) ve feminist hareketlerin **mücadelelerini** kapsayan geniş bir politik alan,
- Ve bu misyonu paralel olarak post-fordizm sonrası tüm proleterlik biçimlerine işaret eden ve bu anlamda kolektif bir **dayanışma** platformu oluşturan yeni bir politik nesnellik türüdür (Gill ve Pratt, 2008).

tartışmalarına dair oldukça az, yok denecek kadar az, çalışmanın bulunduğu ülkemizde, çalışmanın sunduğu iddia şüphesiz naiftir. Ancak çalışma, güncel bir probleme değinmesi sebebiyle bu alanda çalışmayı arzu edenler için literatüre bir katkı sağlama umudu taşımaktadır.

Çalışmanın yöntemi

Çalışmanın odağa aldığı sorunsalın aydınlanmasını ve bütünlüklü bir görüntüye ulaşmayı sağlayacak üç önemli bağlam bulunmaktadır: Sürecin aktörü olan akademisyen adayları, örgütsel bağlamda yönetici(ler) ve makro bağlamda kural koyucu sıfatıyla YÖK. Olaya sorunu görme ve nedenlerini *keşfetme* metodolojisiyle yaklaşan çalışmamız, YÖK kararlarının hukuki işleyiş ve uygulama sürecinde, akademisyen adaylarının ve yönetimin bu uygulama süreçlerinden etkilenme alanları da katarak, tespit ettiğimiz belirsizlik noktalarını sunmaktadır. Çalışmanın kapsamı YÖK düzenlemeleri ile sınırlandırılırken, hem akademisyen adaylarının hem de yönetimin karşılıklı yorumlarına yer verilmiştir. Bu anlamda etkileşimci bir yaklaşımla olaya bakılmaktadır. Genç bilim insanı istihdamı açısından gündeme taşıdığımız bu çalışmada, uygulamanın sıkıntılı ve sorunlu alanlarını açığa çıkarma hedefi *ayrıca* güdülmektedir.

Çalışmanın amacını gerçekleştirmek üzere bir dizi “nitel yöntem” tekniğinden yararlanılmaktadır. İlk olarak, işleyişin değerlendirme ayaklarından biri olarak tasarlanan “ÖYP”li adaylarının uygulamaya ilişkin yorumları” için, bireysel sorunlardan ziyade uygulamaya taraf olanların genel eğilimini ortaya çıkarabilmek hedeflenmiştir. Bu amaçla, akademisyen adaylarını birer birey olarak algılamak yerine bir grubu temsil ettiği kabulüyle hareket edilmektedir. Bu kabulün arkasında bireysel sorunların ötesine geçmek ve mesleki bir grup/sınıf olarak sistemle etkileşimlerini görebilme amacı yatmaktadır. Bu kabulümüze uyar şekilde akademisyen adaylarına toplu şekilde ulaşma mekanı olarak “Facebook” ÖYP Buluşma noktası grubu seçilmiştir.



Tablo 1: ÖYP Araştırma Görevlileri Buluşma Noktası Demografik Bilgileri

ÖYP Buluşma noktası grubunun 16.09.2011 tarihi itibarıyla 14.105 takipçisi vardır. Demografik bilgilerden gruptaki kadın katılımcıların erkeklere oranla yüksek; yaş ortalamasının ise 18-24 arasında kadınlarda %35, erkeklerde %19; 25-34 yaş aralığında ise kadınlarda %15, erkeklerde ise %14 olduğu görülmektedir. Geniş bir alana yayılmış bu platformda aynı anda ÖYP ile ilgilenen her bir kişiye ya da bilgiye ulaşabilme imkanı vardır.

Bu gruptan veri toplama tekniği olarak, *sanal gözlem* tekniği benimsenmiş (McLelland, 2002; Sade-Beck, 2004; Driscoll ve Gregg, 2010) ve sanal ortam örneği olan *Facebook* sosyal paylaşım sitesi üzerinden veriler toplanmıştır. İnternet aracılığıyla kişilerin sosyal ağ üzerinden kolayca örgütlenerek geniş bir alanda etki alanına kavuşabilmekte; ayrıca bu sanal ortamlarda insanların kendilerini “*olduğu gibi*” ifade edebilmeleri Facebook tercihimizi pekiştiren nedenler arasındadır⁶. 30 günlük katılım sürecinde ÖYP’lilerin programa ilişkin soru işaretleri, yorumları ve paylaşımları takip edilmiştir.

İkinci olarak, ÖYP’nin istihdam talebi, açılan yeni üniversitelerin eleman ihtiyacını karşılamak şeklinde belirlendiğinden, programın talep tarafındaki, bir başka ifadeyle, yeni üniversitelerdeki yankısını görebilmek üzere “*yeni üniversitelerde dekan ve müdür*” düzeyindeki 5 yöneticiyle derinlemesine mülakatlar yapılmış ÖYP sürecinin artıları ya da eksileri değerlendirilmiştir.

Öğretim üyesi yetiştirme programı (ÖYP) nedir; neyi amaçlar?

Türkiye’de 2006-2008 yılları arasında sırasıyla kurulan 41 yeni üniversite ile gündeme giren Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı, Yüksek Öğretim Kanunu’nun 35.maddesinde yer almaktadır.

“Yükseköğretim kurumları; kendilerinin ve yeni kurulmuş ve kurulacak diğer yükseköğretim kurumlarının ihtiyacı için yurt içinde ve dışında, kalkınma planı ilke ve hedeflerine ve Yükseköğretim Kurulunun belirteceği ihtiyaca ve esaslara göre öğretim elemanı yetiştirirler. Öğretim elemanı yetiştirilmesi amacıyla üniversitelerin araştırma görevlisi kadroları, araştırma veya doktora çalışmaları yaptırmak üzere başka bir üniversiteye, Yükseköğretim Kurulunca geçici olarak tahsis edilebilir. Bu şekilde doktora veya tıpta uzmanlık veya sanatta yeterlik payesi alanlar, bu eğitimin sonunda kadrolarıyla birlikte kendi üniversitelerine dönerler”

şeklinde tanımlanan bu program, yeni üniversitelerin açılmasıyla birlikte nitelikli öğretim üyesi ihtiyacını karşılamak için yeniden güncellenmiş bir sistem olarak YÖK’ün 23.03.2010 tarih ve 2010.9 sayılı kararı ile uygulamaya konulmuştur. Güncellenmiştir çünkü ÖYP uygulaması ilk defa ODTÜ’de başlatılmış, daha sonra Hacettepe, Ankara, Ege, Gazi, Boğaziçi ve İstanbul Teknik Üniversitelerinde yürütülmüştür. 2010 yılında uygulamaya konulan sistem ise yurtiçi ve yurtdışı lisansüstü eğitim programlarının harmanlanmasıyla elde edilmiş bir model ile öğretim üyesi

⁶ İnternet üzerinden oluşturulan paylaşım ağları, yoğun bir şekilde sosyolojik çalışmaların ilgi alanına girmektedir. Özellikle gruplar ve kimlikler üzerinden Facebook’un bir alan uygulama alanı olarak görülmeye başlandığı ve sunduğu verilerin çalışmalarda kullanılmaya başlandığı görülmektedir. Daha detaylı bilgi için bu konuda bkz. Ali Toprak, A. Yıldırım, E. Aygül, B. Mutlu, S. Börekçi, T. Çomu, *Toplumsal Paylaşım Ağı Facebook*, İstanbul: Kalkedon Yayınları. 2009.

yetiştirilmesini amaçlamaktadır. Bir başka ifadeyle ÖYP, ilave imkanlara sahip olan bir 35.madde uygulaması olarak karşımıza çıkmıştır. Sözü edilen ilave imkanlar, yetiştirilecek öğretim üyelerinin eğitim süreleri boyunca proje ve seyahat ödeneğine sahip olması ya da yurtiçine/yurtdışına kısa süreli görevlendirilebilmeleridir (Öğretim Üyesi Yetiştirme Programları (ÖYP) Hakkında Bilgi Notu, Ekim 2009, DPT).

2010 yılında uygulanmaya başlanan ÖYP'de başvuru süreci, 31.07.2008 tarihi ve 26953 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan "Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Naklen veya Açıktan Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" hükümlerine tabi tutulmuştur. Pratikte ise iki biçimde uygulanmıştır: Cari usul ve ÖYP puanıyla yapılan naklen atama. Cari usul atamasında aynı kanunun 8.maddesinde yer alan ilan şartları geçerli olmuş; buna göre ilan edilen kadronun ÖYP puan sıralamasına göre iki katı sayıda aday yazılı sınava ya da mülakata çağrılmıştır. Sınava çağrılan adaylar, ALES puanının %60'ı ve yabancı dil puanının %40'ı alınarak belirlenmiştir. Sına jürisi değerlendirmesinde ise ALES notunun %30'u, lisans mezuniyet notunun %30'u, yabancı dil puanının %10'u ve sınava giriş notunun %35'i hesaplanarak başarılı olan adayın ilan edilmesine dayanmaktadır.

ÖYP puanıyla atamalar ise merkezi sistem usulüyle gerçekleştirilmiştir. ÖYP puanı, lisans not ortalamasının %25'i, ALES'in %60'ı ve varsa yabancı dil puanının %15'i alınarak hesaplanır (yabancı dil puanı olmayanlar için dil puanı 50 kabul edilir). Uygulamaya başlandığı ilk iki dönemde her iki yöntemi de kullanan ÖYP sistemi, cari usul alımlarındaki eksiklikler, aksamalar ve referansların daha fazla ön plana çıkmasıyla, ÖYP puanının geçerli olduğu merkezi atama sistemine kaymıştır. Merkezi sistemin daha çabuk kabul görmesinin temel nedenlerinden birisi ise atamalarda şeffaflığın ve daha kolay denetlenebilirliğin olması olmuştur.

Lisansüstü eğitim sürecinin de dahil edilerek alanının genişletildiği ÖYP sisteminde atanan araştırma görevlileri, sonraki süreçlerde farklı imkanlardan yararlanabilmektedir. ÖYP yönetmeliğinde de ifade edildiği biçimde, programa katılan akademisyen adayları, yurtiçinde lisansüstü eğitimden, eğitim almak için kabul edildikleri üniversiteye görevlendirme alma şeklinde yararlanabilmektedirler. Bu anlamda ÖYP'li araştırma görevlileri, esastan atanılan üniversiteye zorunlu hizmet için geri dönmek esas olduğundan, kadro olarak güvenceye sahiptirler. Yurtdışı dil eğitimi de özellikle dikkat çeker ki, örneğin İngilizce puanı 65 altı olan adaylara, yurt içinde kapsam dahilindeki herhangi bir üniversitede İngilizce eğitimine katılma; 65 ve üstü adaylara ise istekleri halinde yurtdışına 3 aylık İngilizce öğrenme amaçlı gönderilme imkanı sunulmaktadır. Ayrıca yurtdışı veya yurtiçi proje, sempozyum, konferans gibi giderlerin karşılanması gibi faaliyetlerde, kendilerine ayrılan özel bütçe nedeniyle, diğer araştırma görevlilerine göre avantajlı konumdadırlar.

ÖYP yasal yürütme sürecinin belirsiz işleyişi

Bizim bu çalışmayla dikkat çekmek istediğimiz, araştırma görevliliğinin güvencesiz çalışma koşullarına sahip 50/d kadrosuna ikame olarak uygulamaya konduğu iddia edilebilecek Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) kapsamında, üniversitelerde istihdam edilmek üzere göreve başlayan araştırma görevlilerinin de geleceklerinin “belirsiz” olmasıdır. Bu bağlamda, 50/d ve 35/a olarak varolan araştırma görevlisi kadrolarına eklenen ÖYP yürütmesinin de mesleğin sorunlu geleceğine ilişkin yeni bir belirsizlik eklentisi ile kurulduğu iddiasıyla hareket edilen bu çalışma için, ilk somut gösterge olarak programın yasal yürütme süreci verilmektedir.

“*Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Esas ve Usuller*” 26.03.2010 tarihinde 5 bölüm halinde yayınlanmıştır. Yasanın birinci bölümü, Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar başlığında 4 maddeden oluşmaktadır. İkinci bölüm, Kontenjanlar, Değerlendirme ve Atama başlığında 2 madde; üçüncü bölüm, Yabancı Dil Öğretimi ve Lisansüstü Eğitim başlığında 5 madde; dördüncü bölüm, ÖYP Bütçesi, Harcamalar, Özel Hesap ve Kaynak Aktarımı başlığında 11 madde; beşinci bölüm ise Çeşitli ve Son Hükümler başlığında 3 madde olarak düzenlenmiştir.

01.09.2010 tarihinde, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK) Yürütme Kurulu Kararları ile ÖYP'ye atananların lisansüstü eğitimleriyle ilişkili süreçleri belirlenmiştir. 20.10.2010 tarihinde, yine YÖK Yürütme Kurulu Kararları oturumlarında alınan kararlarda, ÖYP'lilerin yabancı dil ile ilgili puanı 65'in altında olan adayların en geç sonbahar dönemindeki ÜDS veya KPDS'den 50 puan almamaları halinde, ilişkilerinin kesileceğine ve ÖYP desteklerinden yararlanamayacaklarına dair değişiklik yapılmıştır. Bu değişiklikte, özellikle 65 altında puanı olan adaylara yönelik daha önceki yasal düzenlemede, “*istekleri halinde yabancı dil eğitimi için 6 ay eğitim alabilirler*” ifadesindeki “*istekleri halinde*” ibaresi kaldırılmış ve bir zorunluluk haline getirilmiştir.

Yönetmelik 16.02.2011 tarihinde daha önce yapılan değişikliklerin eklenmesiyle yeniden yayınlanmıştır. Ayrıca bu yönetmeliğe “Kaynak Aktarımı” başlıklı 12 maddeden oluşan bir eklemeyle üniversitelere ÖYP için aktarılması gereken miktarlar gösterilmiştir.

Gider Kalemi	Öğrenci Başına Toplam Maliyet
Proje Giderleri (Lisansüstü eğitim için gerekli alımlar, Temel ofis ekipmanları, sarf malzemeleri, makine-teçhizat ve hizmet alımı)	20.000 TL
Seyahat Giderleri (Araştırma görevlileri için uzun süreli yurtdışı görevlendirmeler - <i>eğitim süresince en fazla 1 yıl</i> -, yurtiçi ve yurtdışı bilimsel amaçlı toplantı - <i>yılda en fazla 15 gün</i> -, Danışmanları için kısa süreli yurtiçi ve yurtdışı bilimsel amaçlı toplantı - <i>yılda en fazla 15 gün</i> -)	30.000 TL
TOPLAM	50.000 TL

Tablo 2: ÖYP için kaynak aktarım bedeli

21.07.2011 tarihinde yeni bir düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemelerde 65 ve üstü alanların lisansüstü eğitimlerinde izlenecek süreçler belirlenmiştir. Bu düzenlemeye göre isteyen 3 aylık yurtdışı eğitim imkanından yararlanabilmektedir. Ayrıca 65 ve üstü alan ÖYP araştırma görevlileri, YÖK'ün açtığı kontenjanlar dahilinde doktora, yüksek lisans ya da bütünlük doktora programlarından yararlanabilmektedir. Bu ilanlar, özel olarak ÖYP ile atanmış araştırma görevlilerine sunulmakta ve bu kapsam dışında kalanlar başvuramamaktadır. Her üniversite YÖK'ün verdiği kontenjan dahilinde kendi ilanını vermekte ve başvuruları bireysel olarak kabul etmektedir.

YÖK Yürütme Kurulu 13.10.2011 tarihinde yeni bir düzenleme daha yapmıştır. Bu düzenlemede bazı yaptırımlar dile getirilmiştir. Özellikle yabancı dil eğitimine katılmayanların ya da devam etmeyenlerin kadrolarıyla ilişkilerinin kesileceğini içeren bir madde eklenmiştir. Ayrıca düzenlemede daha önceki yönetmeliklerde yer alan “Araştırma görevlileri 3 yıl süreyle atanırlar, atanma süreleri sonunda görevleri kendiliğinden sona erer” ibaresi, “65 ve üstü puan alamayan araştırma görevlilerinin kadrolarıyla ilişkileri kesilir” ve “65 ve üstü puan aldığı anda iki yıl içerisinde lisansüstü eğitime başlamazsa kadroyla ilişkileri kesilir” şeklinde düzenlenmiştir.

ÖYP ile ilgili değişikliklerden biri de 15.11.2011 tarihinde yapılmıştır. Burada özellikle yüksek lisanstan sonra doktora eğitimine iki yıl içerisinde başlamayan ya da doktora eğitimini yarıda bırakanlara uygulanacak yaptırım dile getirilmiştir. Ayrıca puanı 50 ile 64 arasında olanlara 35.maddeyle görevlendirilme yapılmayacağı belirtilmiştir. Daha önce 3 yıl olan atanma süresi 2 yıla indirilmiştir. Bir yıl içerisinde 50 ve üstünde puan alamayanların kadroyla ilişkilerinin kesilmesi; TOEIC sınavının KPDS ve ÜDS eşdeğerliliğinin kaldırılması da yapılan düzenlemeler arasına girmiştir. Aynı değişikliklerde, kadroya atandığı halde göreve başlamayanlar, göreve başladıktan sonra istifa edenler, yanlış beyan sonucu ataması yapılmayanlar ve halen ÖYP kadrosunda bulunanların tekrar ÖYP kadrolarına başvurmaları halinde ÖYP puanlarının %3 oranında düşürülmesi şeklinde karar alındığı görülmüştür.

ÖYP programında yapılan 2011 ve 2012 yazındaki değişikliklerle yurtdışı ile ilgili dil eğitimi tercihlerindeki 3 aylık süre 6 aylık olarak değiştirilmiştir. İlk yurtdışı dil eğitimine gönderim 2010 yılında Malta dil kurslarına olmuş, ancak sonrasında yapılan ÖYP çalıştaylarında anadili İngilizce olan ülkelerde de eğitim alınabileceği karara bağlanmıştır. Somut olarak henüz bir adım atılmamıştır.

ÖYP'de gözlenen son değişimler ise temelde yeni kurulan üniversitelerin kadro ihtiyaçlarını sağlamaya çalışan bir amaca dönük işlevsiz olması sorununu çözüm için üretilmiştir. Özellikle lisansüstü eğitimleri için kadrolu üniversitelerinden ayrılan ÖYP araştırma görevlileri kadro

sorununu çözememiş ve boşlukların devam etmesine neden olmuştur. YÖK, bu durumu çözmek için 2011 sonraki alımlarda özellikle lisansüstü eğitim programları olan üniversitelere ÖYP kadrolarını tahsis etmiş, bu alımlar ise sonraki süreçlerde ÖYP'lilerin mevcut üniversitede mi yoksa yeni üniversitelerde mi zorunlu hizmetlerini yapacaklarına dair bir belirsizliğin ortaya çıkmasına kaynaklık etmiştir.

Uygulamada ÖYP'nin belirsizlik taşıyan özellikleri

Kadronun niteliğine ve geleceğine ilişkin belirsizlik

Öğretim Üyesi Yetiştirme programı kapsamında kadro açısından belli bir garanti geldiği ifade edilmekle birlikte özellikle nereye atanılacağı konusunda net bir durumun olmaması akıllarda soru işareti bırakmaktadır. Burada belirleyici olan, adayların imzaladıkları **zorunlu hizmet sözleşmesidir**. Nitekim kadro, ÖYP' linin YÖK'ün isteyeceği herhangi bir yere ya da atandıkları üniversitelerde doktora yapmaya gönderildiklerinde zorunlu hizmet kapsamına girmektedir.

YÖK ile **yeni üniversiteler ve eski üniversiteler arasında**, kadroların açılması ve atamaların yapılması konusunda birtakım **belirsiz ilişkiler** mevcuttur. Özellikle gerçekleşen her bir yerleştirmenin sonrasında açığa çıkan sorunların çözümü için yenilenen yasal süreç ve netleşen ifadeler, bu konudaki tespitin doğru olduğunu düşündürmektedir. Birimlerin, ÖYP ile atanan araştırma görevlilerini kurum içinde istihdam ederek, lisansüstü ve dil eğitimine gönderme konusunda isteksiz olmaları; ilgili birimlerin YÖK'ten "araştırma görevlisi" kadrosu istemelerine rağmen, ÖYP kadrolarının açılmasının personel eksikliğini gidermediği aksine arttırdığı yönünde yükselen kaygılar; ÖYP'lilerin lisansüstü eğitime gitmelerinden sonra bölümlerde personel eksiliğinden kaynaklanan sıkıntılar; YÖK'ün "*lisansüstü eğitime göndereceksiniz talimatı*" karşısında ÖYP'nin asıl kadrosunun olduğu üniversitenin işlemleri geciktirmesi ve "*benim personel eksikğim var*" şikayetleri; ÖYP'linin lisansüstü eğitimini kazandığı üniversitenin ise YÖK ile aynı fikirde olup ÖYP'lileri 35.nci madde ile görevlendirilmesinin istemesi gibi sorunlar, bunlardan sadece birkaçıdır.

Ancak her yeni uygulama sorunları çözmekten ziyade yeni bir belirsizliğin ve akademide yeni sorunların ortaya çıkmasına kaynaklık edecek gibi durmaktadır. Örneğin, 2011 atamalarında özellikle doktora programı olan eski üniversitelere açılan ÖYP kadrolarına atananların, atandıkları büyük üniversitelerde (İstanbul, Sakarya, Ankara vs) kalacakları ve hoca olarak devam edecekleri, programın amacı⁷ ile ters düşmekte ve süreçte açığa çıkan sorunlara getirilen eklektik çözümlerin uygulama ile çelişkili durumunu göstermektedir.

⁷ Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı'nın yeni üniversitelerin akademisyen ihtiyaçlarının karşılanması amacına hizmet ettiği düşünüldüğünde, ÖYP'lilerin atandıkları eski üniversitelerde hoca olarak nasıl devam edecekleri önemli, fakat

Sistemin bu şekilde belirsiz işleminde YÖK tarafından, program dahilinde yetiştirilecek akademisyenlerin süreç içinde yeni kurulan üniversitelere atanmalarının mecbur bırakılıp bırakılmayacağına açıkça betimlenmemesi de önemli bir noktadır. Süreci kendinden belirsiz kılan bu uygulama, üniversitelerin ÖYP üyelerine zorunlu hizmet senedi imzalamalarını ya da kadro beklentilerini düşürmelerini istemeleri gibi kendilerine özerk tutumlar geliştirmelerine neden olmaktadır. Bu bağlamda ortaya çıkması muhtemel temel sorunlardan bir diğeri de, kurumsallaşmış üniversitelerin ÖYP ile atanan araştırma görevlilerini doktoralarını tamamlasalar dahi belirsiz bir süreye kadar kadro vermeden çalıştırabilecekleridir.

Ayrıca bir diğer problem olarak mevcut **50/d kadrosunda** (Enstitü kadrosu) olan araştırma görevlilerinin ÖYP kadrosundaki araştırma görevlileriyle yaşamak zorunda kalacağı kadro **çekişmesi** gösterilmelidir. Burada özellikle ÖYP'nin ekonomik imkanları, belirsiz de olsa kadro güvencesi gibi sebeplerle 50/d'lilerden daha iyi olmasının sistem sorgulamasını da beraberinde getireceği iddiasını sunmak mümkündür. Nitekim ÖYP'liler arasında, “Kadromuz 50/d den çok daha iyi bir kadro: atanmada öncelik, yurtdışı dil eğitimi, doktora 12 ay yurtdışı imkanı, bilimsel kongrelere verilen bütçeler vs” gibi kıyaslamaların da yaygınlaştığı görülmektedir.

50/d'liler özellikle kadro güvencesizliği, iş tanımlarının belirsiz olması ve doktora eğitiminin bitmesinden sonra üniversitede kadro almalarının yöneticilerinin inisiyatifine bırakılması gibi nedenlerle yıllarca hak arayışı ve hukuk mücadelesi sürdürmüşken, YÖK'ün sunduğu bu yeni kadro biçimine karşı ister istemez bir kıyaslama ve belki sonrasında çatışma yaşanması normal görülmelidir. Oysa her iki kadro biçiminin de ortak noktaları bulunmaktadır. Aynı yönetmelikle tanımlanmış görev tanımında ucu açık bir iş belirsizliğinin yanı sıra atama belirsizliğinin 50/d'lilerde üniversitelerdeki birim yöneticilerinin, ÖYP'lilerde ise YÖK'ün inisiyatifine⁸ bırakılmasından kaynaklandığı görülür. Bu anlamda 50/d'lilerin ÖYP kadrosunda çalışan araştırma görevlilerine göre geleceklerini istedikleri gibi belirleme imkanına sahip olmalarından dolayı üstün oldukları (!) dahi iddia edilebilir. Bir diğer ifadeyle, doktora bittikten sonra 50/de kadrosundaki bir araştırma görevlisinin istediği bir üniversiteye şartları taşıdığı sürece gidebildiği, ÖYP kapsamındaki araştırma

cevapsız bir sorudur.

⁸ Bu durum akademi gelenek oluşturmanın önüne geçen bir uygulama olarak görülebilir. Bu değişimin ilk örneği 50/d maddesinde 2008 yılında yapılan geniş çaplı değişikliktir. Bu değişime kadar, üniversiteler kendi enstitülerinde yüksek lisans yapanlar arasından tercihlerde bulunabiliyordu ki bu, akademi geleneğinin devam ettirilmesinde önemli bir dayanaktı. 2008 yılında yapılan değişiklikle açılan her 50/d kadrosuna sadece o üniversitede lisansüstü yapanlar değil, Türkiye'den bütün lisansüstü eğitim yapanların başvurabileceği şekilde düzenlenmiştir. Merkezi atama ile üniversitelerin kendi istediği akademik personeli temin etmesi ise neredeyse imkansız hale gelmiştir. Nitekim bazı yöneticilerin ÖYP sistemini eleştirirken kullandıkları, “adayı öğrenci olarak tanıma” ifadesinin akademi içerisindeki bu gelenek olgusuyla önemli bir ilişkisi vardır.

görevlisinin ise YÖK'ün kendisine sunacağı tercihler arasından bir seçim yapmak zorunda kalacağı söylenebilir.

İşleyişte karşılaşılan belirsizlikler

Her yürütme kararının önceki atamaları da bağladığı bu sisteme ÖYP kadrosu ile atanan akademisyen adaylarının karşı karşıya oldukları bir dizi süreç bulunmaktadır:

- Yabancı dili 50 altında olanlar için, belirlenen üniversitelerde bir yıllık dil eğitimine tabi tutuldukları, sınavlarda 65 ve üstü puan almaya çalıştıkları ilk süreç.
- Yeterli puanı aldıklarında üniversitelerine dönüp, master ve doktora eğitimleri için YÖK'ün ve üniversitelerin atamalarını bekleme süreci
- Yeterli puanı alamayanların 65 ve üstü alana kadar ÖYP imkanlarından yararlanamadıkları süreç
- İsteyenlerin (65 ve üstü puanlar için) dil eğitimi için Malta'ya gönderilmelerini kapsayan süreç
- Doktora ya da master eğitimi sırasında kimi üniversitelerin ÖYP adaylarına 35.nci madde ile görevlendirme yapmamaları halinde adayların eğitim ve görev yeri üniversiteleri arasında gidip-geldikleri süreç
- Lisansüstü eğitimi olan kurumsallaşmış üniversitelere açılan ÖYP kadroları ve alımları ile atanan araştırma görevlilerin uzmanlıklarını aldıktan sonra mevcut üniversitede mi yoksa YÖK'ün tercih ettiği bir yerde mi çalışacaklarına dair ortaya çıkan süreç

ÖYP'lilerin karşı karşıya oldukları bu süreçler belirsiz olduğu kadar karmaşıktır. Sürecin ilki, dil eğitimini kapsamaktadır ve dil puanında 65 alınması hedeflenir. Sürecin ikinci ayağında dil eğitiminde geçer puan alamayanların üniversitelerine geri dönüp “belirsiz” bir sürede “tanımsız” çalışmaları sürecini kapsamaktadır. Sürecin son ayağında ise doktora eğitimi almak için yeterli koşulları sağlayıp lisansüstü açan üniversitelere gidip ve uzun bir süre doktora eğitiminin tamamlanması vardır. Her ayağın ortak özelliği, ilk atanan üniversiteyle olan ilişkinin devam etmesidir.

Bütün bu bağlamlar birlikte düşünüldüğünde ÖYP'lilerin sürekli hareket halinde oldukları ve bu sürecin kendilerini yıpratmaları görülmektedir. Maddi yükümlülüklerin yanı sıra İstanbul, İzmir, Ankara gibi büyükşehirlere lisansüstü eğitim için gönderildiklerinde (35.nci madde ile) geliştirme

ödeneklerinin⁹ kesilmesi; dil eğitimleri sırasında atandıkları üniversiteyle irtibatın devam etmesi ve git gel süreçleri; bazı yeni üniversitelerde ÖYP'lilerin lisansüstü eğitime gönderilmeleri ancak günü birlik gitmelerinin istenmesi gibi sebeplerden dolayı belirsizliklerin sürekli farklı biçimlerde devam ettiği görülmektedir.

Bu işleyişteki belirsizliği yaratan temel etken **yabancı dil** meselesidir. Yönetmelikte 50 puanın altında olan ÖYP'liler için herhangi bir belirgin açıklama olmamakla birlikte sadece 65 ve üstü alanlar için tanımlama bulunmaktadır. Bu tanımlamaya göre, 65'in altında dil puanı alanların ÖYP'den çıkartıldığı anlaşılmaktadır. Ancak uygulamada ÖYP ile göreve başlayanların yeter koşulu sağlayamadıklarında normal araştırma görevlisi olarak çalıştırılmaya devam ettikleri görülmektedir.

Yönetmeliğe bakıldığında “Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Esas ve Usuller”in Üçüncü Bölümü'nde 7.nci md., yabancı dil eğitimi kapsamında bahsi geçen durumların betimlemesi yapılmıştır. Buna göre 7.nci maddenin 1.nci fıkrasında “yabancı dil sınav sonucu 65 puanın altında olan ÖYP araştırma görevlilerine ÖYP puanları ve tercihleri esas alınarak Yükseköğretim Kurulu'nun belirlediği yurtiçindeki üniversitelere 6 aya kadar yabancı dil eğitimi verilir” şeklinde ilk süreç betimlenmiştir. Aynı maddenin 2.nci fıkrasında “yurtiçindeki en çok altı aylık yabancı dil eğitimini tamamlayan ÖYP araştırma görevlileri, kadrolarının bulunduğu üniversitelere dönerler” şeklinde sürecin ikinci ayağını betimlemiştir. Maddenin 3.ncü fıkrasında ise “yabancı dil sınav sonucu 65 ve üzeri puan alan ÖYP araştırma görevlileri, istekleri halinde¹⁰ yabancı dil eğitimi için 3 ay süreyle yurtdışına gönderilirler” şeklindeyken; 4.ncü fıkrasında “yabancı dil eğitim programlarının başlama tarihinden en geç 1 yıl sonra, yapılacak ilk yabancı dil sınavından 65 ve üzeri puan alamayan ÖYP araştırma görevlileri ÖYP programı kapsamında yapılan desteklerden faydalanamazlar” ifadesi yer almaktadır.

Maddelerde kadrodan atılacaklarına dair herhangi bir açıklama¹¹ betimlenmemiştir ki bu durum, ÖYP'li olarak atanan araştırma görevlilerinin ÖYP kapsamından çıkmak gibi bir seçenekleri bulunduğu anlamına gelmektedir. Bu durumu destekler bir başka uygulama da özellikle maddi boyutu yüksek olan senetlerin imzalanması konusunda kefil bulamayanların dekanlığa bir dilekçe ile başvurarak ÖYP kapsamından çıkabilmelerine dönük bir esnekliğin sağlanmasında görülmektedir.

⁹ ÖYP için geliştirme ödeneği kavramı, araştırmanın kuramsal çerçevesinde verilmiştir.

¹⁰ Ayrıca süreç içerisinde YÖK'ün ÖYP kadrosunda araştırma görevlilerini tercihe zorladığı görülmektedir. Bu konuda özellikle 23.03.2010 tarihli 2010.9 sayılı Yürütme Kurulu Karar ile kabul edilen “Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Esas ve Usuller”in yabancı dil eğitimi başlıklı 7.nci maddesinin 1.nci fıkrasında belirtilen “istekleri halinde” ibaresinin, 20.10.2010 tarihli 2010.34.6334 sayılı Yürütme Kurulu Kararı ile kaldırılması, tercihlerin belirlenmesinin askıya alındığının önemli göstergelerinden birisidir.

¹¹ Yönetmeliğin tam metni için bkz. <https://basin.yok.gov.tr/?page=duyurular&v=read&ci=103>

Dekanlık rektörlüğe, rektörlük YÖK'e durumu bildirerek ilgili araştırma görevlisini ÖYP kapsamından çıkartabilmektedir.

Ancak, YÖK Yürütme Kurulu 13.10.2011 tarihli 2011.29.7857 sayılı kararında 3 başlık altında ÖYP kapsamında atanan araştırma görevlilerinin kadrolarıyla ne zaman ilişkilerinin kesileceğine dair düzenleme yapmıştır:

1. ÖYP programına ilişkin esas ve usullerin yabancı dil eğitimi başlıklı 7.maddesinin 1.fıkrası uyarınca; yabancı dil eğitimine katılmalarının ve devamlarının sağlanmasına, katılmayanların kadroları ile ilişkilerini kesilir.
2. Söz konusu kanun maddesinin 3 yıl süreyle atanırlar, bu sürenin bitiminde halen yabancı dil sınavından 65 ve üstü puan alamayan ÖYP Araştırma Görevlilerinin kadrolarıyla ilişkileri kesilir.
3. Atandığı tarihte veya yabancı dil eğitimi sonunda 65 ve üstü puan alan araştırma görevlileri bir yıl/iki yarıyıl içerisinde YÖK'ün belirlediği lisansüstü eğitim programlarının birine başlamadıklarında kadrolarıyla ilişkileri kesilir.

Uygulamada belirsizlik oluşturan pratiklerden bir diğeri de **geliştirme ödeneği** ile ilgilidir. ÖYP kadrosunun ekonomik değeri, bir başka ifadeyle kadronun en cazip yönünü oluşturan “geliştirme ödeneği”, bilimsel kongreler, yurtiçi-yurtdışı görevlendirme yollukları, dil eğitimi masraflarını kapsayan, adayların harcamaları için ayrılmış bütçedir. Bu aynı zamanda diğer araştırma görevlisi kadrolarıyla aralarındaki en belirgin farklılıktır. Öğretim üyesi yetiştirme programı için ayrılan geliştirme ödeneği iki şekilde kesilmekte ve bu durumda ÖYP'liler sadece maaş karşılığı çalışmaktadırlar. İlki, aday, dil eğitimini aldığı süre boyunca geliştirme ödeneğini almamaktadır. Diğeri ise lisansüstü eğitim için 35.madde ile görevlendirildiğinde ödeneğin kesilmesidir.

Son tahlilde, aynı kadro türünde olmalarına rağmen ÖYP'lilerin çalışma gelecekleri, ancak birkaç farklı durumla ifade edilebilmektedir. Öncelikle ilk ÖYP'lilerden dilde yeterli puanı alanlar, lisansüstü eğitimlerine başlayarak görevlerine devam etmektedirler. Bu ilk atama ile göreve başlayanlar, doktoraları bitince kadrolarının olduğu üniversitelere geri dönecek; zorunlu hizmetlerini senetleri karşılığında yerine getireceklerdir. Dilde yeterli puanı alamayanlar ve ilk esas ve usuller kapsamında atanıp daha sonrasında yapılan düzenlemelerden etkilenenlerin geleceği ise karanlıktır. Örneğin dilde yeter 65 puanı alamayıp ilişkileri kesilen ve 3 yıl olan atanma süresinin 2 yıla düşürülmesiyle çalışmalarına son verilen adayların sayısı hızla artmaktadır.

Şu halde, ÖYP'lilerin kafasını karıştıran ve onları belirsiz bir geleceğe iten bir dizi sorunsal mevcuttur. Sistemin içine dahil olanlar, sürecin karşılıklarına ne çıkartacağını bilmemekte ve bilmedikleri için kariyerlerini YÖK'ün eline teslim etmiş görünmektedirler. Akademisyen olma (!)

arzusu taşıyan diğer dışarıda kalan adaylar ise içeriye girmek için mevcut düzenlemelerin daha belirleyici ve nitelikli olmasını talep etmekte.

Yeni bir düzenlemeyle ÖYP'yi ikinci kere kazanan adayların puanlarında %3 lük bir düşürülme yapılması ve kadro süresinin iki yıla düşürülmesi sistemin işleyişine muhatap olanlar tarafından olumsuz değerlendirilirken, sistemin dışındakiler tarafından YÖK'ün bu konuda yaptığı en önemli adım olduğu düşünülmektedir. Özellikle puanı yüksek olanların her seferinde tercihte bulunmaları ve bir anlamda dışarıda olanların haklarına müdahale etmesi ya da hak kazanan birinin çalışmaya başladıktan sonra çalıştığı yeri beğenmeyince başka yere tercihte bulunabilmesinin önemli bir sorun olduğunu belirten dışındakiler, YÖK'ün bu konuda yasal bir düzenleme yapmasının zorunlu olduğu görüşünü taşımaktadırlar. Nitekim ilk atamalarda tek bir adayın aynı anda 5 üniversiteye birden yerleştiği görülmüş; daha sonra aday bir tercihte bulunmuş evraklarını teslim etmiş ama diğer başvurduğu kadrolara da sistem aynı kişiyi atadığından kadrolar boş kalmıştır.

En son ÖYP kadrolarının yüksek lisans ve doktora programları olan eski üniversitelerde açılması, hem üniversitelere tanınan kadro hakkı hem de ÖYP adaylarının durumu açısından bir yeni belirsizlik alanı daha yaratmaktadır. ÖYP ile gelen araştırma görevlilerinin doktora bitiminde buldukları üniversite mi kalacakları; eğer kalırlarsa program yönergelerine göre kadroda öncelik hakkı tanınması gereken ÖYP'lilere kadro verilmesi takdirde 50/d kadrosunda çalışmakta olan araştırma görevlilerinin kadro durumunun ne olacağı; kadrolarıyla gelen ÖYP'lilerin başka bir üniversitede yüksek lisans ya da doktora eğitimlerini yapmalarına gerek olmadığı için zorunlu hizmet sözleşmesi imzalamalarına gerek olmamasının ÖYP'lilerin yaptırım alanlarının nasıl belirleneceği; bu şekilde ucu açık bir süreçte 3+6 yıl sonuna kadar kadrolarını bekleme ihtimali gibi soru(n)lar sıralanmaktadır. Ve şu anki yasal düzenlemede bahsi geçen üniversitede yetişen ÖYP'lilerin yeni üniversitelere gitmesi zorunluluğu biçiminde bir madde olmamasına rağmen, bugüne değin gerçekleşen düzenlemeler, yetişmiş ÖYP kadrolarının yeni üniversitelere yönlendirilmesinin yasal olarak yeniden gözden geçirilebileceği izlenimini oluşturmaktadır.

ÖYP uygulaması için akademisyen adaylarının ve yöneticilerin yorumları

ÖYP kadrosuna atananlar farklı açılardan belirsizlik tecrübelerini aktarmışlardır. Birkaç boyutta karşılaşılan ve birden fazla aşaması olan süreci ÖYP üyelerinden biri,

“İlk atanınca dil eğitimine gidene kadar atandığın üniversitede çalışırsın, maaşını da alırsın. Sonra mayısa kadar dil eğitimi var, eğitim bitince yazın kadronun bulunduğu üniversiteye geri dönüyorsun. Yazı orada geçiriyorsun, sonra lisansüstü eğitimin başlıyor dili geçersen. Sonra eğitim için 35 ile görevlendirilip atanılan üniversiteden ayrılırsın, yeni yerinde göreve başlarsın.”

ifadeleriyle özetlemiştir.

Mekanın belirsiz olmasının yarattığı etki, ÖYP üyelerinden biri “*şu dil kursu yüzünden konukevlerinde, misafirhanelerde perişan oldum. Ne zamana kadar kalacağım belli olmadığı için kimse kalacağım yerlerde yer vermek de istemiyorum*” şeklinde karşılık bulmuştur. Bir başka ÖYP’li ise durumunu, “*bir elimde kocaman valiz, diğer elimde laptop çantası, oradan oraya savruluyoruz. Bir an önce durumumuz belli olur umarım. Oradan oraya koşturup duruyoruz*” şeklinde cümleleştirmiş ve “*heyecanla başlayan süreçte pek heyecanının kalmadığını*” belirtmiştir.

Sürecin geleceğinin belirsizliğinden kaynaklanan nedenler dolayısıyla ÖYP’lilerin görev tanımına ilişkin oluşan boşluk, ÖYP’li üyeler tarafından, akademik işin çoğunlukla ihtiyaca binaen yapılan bir iş anlayışına dönüştüğü yönünde olumsuz bir içerikle doldurulmaktadır. “*Yönetmelikte görev tanımlarının yapılmasına rağmen, geleceği konusunda net ifadelerin olmadığı*” belirten bir ÖYP’li, özellikle dili geçemeyip 65 alamadıklarında “*atandıkları üniversiteye geri döndüklerini, 10’ar kişilik odalarda bazı bölümlerde hiçbir şey yapmadan oturduklarını, bazı bölümlerde ise sürekli memurların yapması gereken evrak işlerini yaptıklarını*” aktarmıştır. Bir diğer ÖYP’li ise bu durumu, “*meğer yeni üniversitelere akademisyen aramıyorlarmış. Sadece işleri yapacak, takip edecek memur arıyorlarmış*” şeklinde ifade ederken, bir anlamda durumun kendilerine yansıyan yüzünü göstermektedir.

X ilinde Milli Eğitim’de öğretmen olarak çalışan ÖYP’li aday, “*istifa dilekçesini verdiğinin ertesi günü müdürü arayıp istifasını işleme koymamasını*” söyleyerek görevine geri dönme nedeni olarak görevinin kim ve ne için yapıldığına dair bir belirsizliğin yaşanmasını göstermiştir. ÖYP’yi “*kadro karşılığı sözleşmeli memur*” olarak tanımlayan bir başka akademisyen adayı ise, “*öğretmenlikten akademisyenlik aşkına istifa edeceğimi*” söylerken akademinin aslında bir gönül işi olduğunu fark ettiğini dile getirmiştir.

Yapılan işlerin tanımlamasında bir belirsizliğin hakim olduğunu vurgulayan ÖYP üyeleri arasından biri,

“Bu süreçte yasal olmayan bir şekilde derslere girebiliyorsun, sınavlarda gözetmenlik yapıyorsun sadece kendi bölümünde değil diğer bölümlere de gidiyorsun, sınav, ders programlarını düzenlemek gibi görevleri yapıyorsun, alanla ilgili çeşitli etkinliklerde görev ve sorumluluk alıyorsun.”

gibi görev tanımlamasına ilişkin oldukça geniş bir yelpaze sunulduğunu anlatmıştır.¹² Bu konuda YÖK’de “*şikayetlerini iletecek bir merci bulamadıklarını*” ifade eden akademisyen adaylarının içinde oldukları belirsizlik, bir ÖYP’linin diğer adaylara verdiği telkininden anlaşılmaktadır:

¹² Nitekim Yükseköğretim Kanununun (2547 Sayılı Kanun) 33.maddesinde “*araştırma görevlileri; yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır*” şeklinde tanımlanmaktadır. Dolayısıyla ucu açık bir görev ve kadro tanımlamasının söz konusu olduğu görülmektedir. Bu belirsiz

“Bölümümde hoca yetersizliği var ve bölüm genelde bu durumlarda ÖYP’li çalışanını lisansüstü eğitime göndermek istemiyor. Ancak, inisiyatif dekanlıkta olduğundan bölümde size fazla ihtiyaç olmadığı konusunda ikna edici olursanız, lisansüstü eğitim hakkını kapabilirsiniz”.

Kendisinden beklenen hizmeti şu şekilde ifade eden bir aday, aynı zamanda zorunlu hizmetin kapsamı konusundaki aşağıdaki bilgileri vermektedir:

“ÖYP felsefesini anlamaya başladınız mı şunu da göreceksiniz: ÖYP demek belirsizlik demek. Eskiden yeni üniversitelere açılıyor doktora yüksek lisans büyük üniversitelerde oluyordu. Yeni üniversite asistansız kalıyor, işler aksıyordu. Sonra büyük üniversitelere açıldı ÖYP’ler. Şimdi de tercih yapanların geleceği belirsiz. Tombaladan hangi yeni üniversite çıkarsa doktora bittiğinde orda olacaklar. Büyük üniversite yetiştirecek ama genç akademisyen adayı atanacağı yeni üniversitede 10 yıl mecburi hizmet yapacak.”

Mecburi hizmetle YÖK’ün merkezileştiği ve akademisyenlerin dağılımı üzerinde bir denetleme mekanizması kurduğu yönünde kuvvetlenen eleştirinin dozu, “*açıkçası mecburi hizmet sözleşmesinden kaçmak istiyorum. Çünkü kendimi YÖK’e teslim etmek istemiyorum*” gibi söylemlerle uçaşmaktadır. Bir başka üye bu konuda benzer şekilde “*dünyada devlet tekelinin kırıldığı ve merkezi sistemlerin zayıfladığı bir dönemde biz hala YÖK’ün merkezi yerleştirme sınavlarını ve istihdam biçimlerini*” tartışıyoruz şeklinde düşüncesini aktarırken, “*aslında sistemin en başında yanlış olduğu*”nu ifade etmiş ve “*üniversitelerin kendi özzerk yapılarını oluşturmaları gerektiğini, YÖK’ün sadece bir denetleme mekanizması olarak işlev gördüğünü*” belirtmiştir. Diğer bir üye ise aynı kapsamdaki düşüncesi şu şekildedir:

“ÖYP, üniversitelerdeki bölümleri de kötü etkiler bence. Özellikle ÖYP ile atanan elemanlar bölümün bilmediği tanımadığı tipler. Bir bölüm, kendisiyle uyum içinde çalışacak ve yetenekli olduğunu bildiği kişilerle çalışmak ister. Özellikle 50/d araştırma görevlisinin mantığı da buydu: Yüksek lisans ya da doktora yaparken akademik açıdan nitelikli insanları üniversiteye kazandırmak. Onun da kadro güvencesi yok ama performans iyi oldu mu üniversitede devam etmeme gibi bir şansın yok. Diğer taraftan, öğrencilik bittiğinde diplomanı elinde aldığında, istediğin üniversiteye gidebilirsin. Bu anlamda en özgür istihdam biçimi de bu. Kimseye muhtaç olmadan, kendi emeğinle bir şeyler yapmaya çalışırsın. Yani eski sistem geri gelsin diyorum. Herkes dilediği gibi seçimlerini yapsın. Merkezileşmeye karşıyım.”

Adayların doktora eğitiminden sonra, YÖK’ün inisiyatif kullanarak yeni üniversitelerin akademisyen ihtiyacını karşılamak amacıyla bu adaylar için yeni bir görevlendirme yapacağı bilgisi bir köşede durmaktadır. Bu konuda üniversitelerin de kendi içinden gelen seslerin etkili olduğu şu aşamada, bir ÖYP’li şu bilgileri paylaşmıştır:

“Ben X üniversitesine atandım ÖYP ile. Ama üniversitedeki bazı bölüm hocaları benim orada kadro almanın oldukça zor olduğunu hele 6-7 sene sonra imkansız olduğunu belirttiler. En iyi ihtimal olarak belki zorunlu hizmetinizi “Dr. Araştırma Görevlisi” olarak tamamlayabilirsin şeklinde bir şeyler söylediler. YÖK’ün de bu konuda net bir tavır takınmıyor. Özellikle kendilerine ulaştığımızda eğitiminizin sonunda “Yrd.Doç.Dr.” olarak atanma gibi bir lüksünüz yok. Yani öncelik diye bir durum söz konusu olmadığını ifade ettiler”.

YÖK- üniversite arasındaki belirsiz ilişkilerin bir sonucu olarak, bazı üniversiteler kendilerine özgü uygulama metotları geliştirmektedir. Örneğin, bazı üniversitelerin atanan ÖYP'lilere senet imzalatıldığını ve normalde böyle bir uygulamanın olmaması gerektiğini belirten ÖYP'liler, YÖK'ün bu duruma ilişkin açıklamasının, üniversitelerin adaylara başka senetler de imzalatılabileceği, bu durumun onların inisiyatifinde olduğu yönündedir. Bu konuda kendi tecrübesini aktaran bir ÖYP'li özetle şu ifadeleri kullanmıştır:

“Benim üniversitem, burada da kalsan, 35.nci madde ile görevlendirilsen de senet imzalayacaksın diyor. Bunun gerekçesi olarak da ÖYP ödeneklerini ve bütçesini söylüyorlar. YÖK, bunun üniversitelerin inisiyatifinde olduğunu söylüyor. Ayrıca sanırım uzun bir süre bu senetler karşılığında bu üniversitelerde doktoramızı tamamlasak da araştırma görevlisi olarak çalışacağız.”

Bir başka ÖYP kadrosuna atanan araştırma görevlisi ise yeni üniversitelerin herhangi birinin senediyle eski bir üniversitenin senedini kıyaslayarak durumu örneklendirmektedir:

“Bazı üniversitelerin-örneğin X Üniversitesi-zorunlu hizmetini X Üniversitesi'nde yapacaktır, yapmazsa...miktarı...şekillerde ödeyecektir yazıyor. Y Üniversitesi'nin imzalatıldığı senetlerde ise üniversitenin göstereceği kurumda zorunlu hizmet yapılacaktır deniyor. Yani ileride nerede, nasıl çalışacağımızı kestirmek ne mümkün.”

ÖYP'lileri istihdam eden yöneticiler de bu “zorunlu hizmet yükü”nün farkındadırlar. Bir yönetici katılımcı, *“hangi sistem olursa olsun, referanslar torpiller olmaduktan sonra sistem yürümüyor. Bunu A grubu da yapabilir B grubu da. Fark etmez. Sonuçta olan akademiye oluyor. İş garantisi var ama zorunlu hizmette var. Milyonlarca lira tutarındaki senetlere imza attıktan sonra 10 yıl YÖK'ün emri altında oluyorsun. Bir taraftan maddi ağırlık diğer taraftan zorunlu hizmet baskısı”* diyerek sisteme eleştiride bulunmaktadır.

ÖYP'lilerin gündeminde olan en önemli konulardan biri de aslında ÖYP için bir avantaj olarak görülen geliştirme ödeneğidir. Ödenek tutarlarının net bir şekilde belirlenip, ilan edilmesine rağmen, süreç içinde ödeneğin temininde yaşanan sıkıntılar nedeniyle ödeneğin, gerek yöneticiler gerekse ÖYP üyeleri tarafından tam olarak faydalanılmayan bir hizmet olarak anılmasına sebep olmuştur. Bir akademisyen adayı yaşanan bu ödenek kesintisini sistemin sorunlu noktalardan birisi olarak görmekte ve bunu şu şekilde ifade etmektedir:

“Maalesef lisansüstü eğitime gidersen gittiğin üniversitenin maaşını alıyorsun. Örneğin Ankara'ya gittiysen oraya göre maaş alıyorsun. Normalde ÖYP'lilerin bütçesinin olduğunu söylüyorlar ama şimdiye kadar pratikte örneğin yol harcırahını alan bir ÖYP'liye rastlamadım. Ayrıca büyükşehirlerde çok zor oluyor ödeneksiz oranın maaşıyla geçinmek. Asıl burada da desteğe devam etmeleri gerekiyor.”

Bu konuda bir yönetici, geliştirme ödeneğini şu şekilde açıklamıştır:

“Geliştirme ödeneği başlı başına döner sermayeden ayrı bir noktadır. Yeni kurulan üniversitelerde illerin gelişmişlik düzeyine göre devletin yaptığı bir nevi sübvansiyon ödeneğidir geliştirme ödeneği kavramı. Özellikle yeni üniversitelerde iş yükü personel başına daha çoktur ve yeterli personel yoktur, üniversitenin kadrosu oturmamıştır, tecrübeli ve kalifiye eleman yoktur vs.vs. Tabi ki lisansüstü eğitim için bir başka üniversiteye görevlendirildiğinde geliştirme

ödeneği kesiliyor. Doktora bittikten sonra geri dönünde ödenek yeniden başlıyor. Geliştirme ödeneği, devletin o ili teşvik kapsamı dışına çıkarmaması koşuluyla geri dönünce alınmaya devam eder.”

Bu ifadeye göre geliştirme ödeneğinin şehirden şehre farklılık gösterdiği görülmektedir. Uygulamada nasıl gerçekleştiğine ilişkin yapılan gözlemler de özellikle Doğu Anadolu Bölgesindeki üniversitelerde bu ödeneğin miktarı diğer yerlere göre yüksek olduğu görülmüştür. Kuşkusuz bu farklılığın oluşmasında şehrin gelişmişlik oranıyla doğru orantılı bir sürecin varlığı dikkatimizi çekmektedir. Örneğin Karabük'te maaşlara yaklaşık 200-250 liralık bir fark eklenirken, Sinop'ta maaşlar yaklaşık 2000'ler civarında, Şırnak'ta ise 2700 liradır. Görüleceği üzere üç üniversite de yenidir ancak coğrafi konum geliştirme ödeneğinin miktarını da farklılaştırmaktadır.

Yeni üniversitelerden birinde görev yapan akademik yönetici görüşmecimiz, geliştirme ödeneğinin, *“akademisyenlerin yeni kurulan üniversitelere ve özellikle Doğu'daki üniversitelere geçmelerinin teşvik edilmesi”* nedeniyle uygulandığını belirtmiştir. Bir akademisyen adayını ise *“eskiden büyük bir üniversitede MYO'da öğretim görevlisi olduğumu, haftada 3 gün çalıştığımı, kendimi geliştirme olanağının olmadığını ve maddi değerinin de kendisini tatmin etmediğinden dolayı ÖYP'yi tercih ederek yeni üniversitelerin birisine atandığımı”* belirterek bu durumu onaylamıştır.

Ancak bir başka yönetici verdiği mülakatta geliştirme ödeneğinin, yükseköğretim finansman sistemine adaletsiz bir dağıtım örneği gösterdiği için eleştirmekte ve düşüncelerini şu şekilde aktarmaktadır:

“Doğu'ya yatırım yapılmadığı fikrine katılmak zor bu açıdan. Oysa İstanbul'da ya da Ankara'da yaşamayı Bitlis'ten çok çok zor iken maaşlar arasındaki fark çok yüksek. Neyi geliştiriyorlar Bitlis'te onu da anlamak zor aslında. Her üniversitenin gelişmeye, her akademisyenin iyi bir ücrete ihtiyacı var, bunu YÖK'ün en başta kabul etmesi gerekiyor. Yoksa akademisyenin gözü hep dışarıda olur ve üniversite hiçbir vakit ondan yararlanamaz. Ya da ders yükünü arttırmaya çalışır, sabah akşam derslere girerek bütün haftasını mesleki üretim yapmadan geçirir.”

Bir diğer yönetici ise yine eleştirel bir yaklaşımla geliştirme ödeneğini, *“katlanmak için sus payı”* olarak nitelemiştir.

“Katlanmak için sus payı. Bana böyle bir teklif gelse ne katlanır ne de sus payını alırım. Kolay bir durum değil çünkü. 6 ay kış olacak, düşünsenize eşin, çocuğun çocuğun mahsur olacak, dünya ile irtibatın kopacak. İnternetin de kesildi mi o zaman görürüm ben akademisyen olmayı. Artık internetsiz yaşanmıyor biliyorsunuz, ekmek su gibi ihtiyaç oldu. Doğu'ya üniversiteden, akademisyenden önce tam anlamıyla bir kalkınmışlık götürmek lazım. Çok zor çünkü bu haliyle o coğrafyada yaşamak, hayatını devam ettirmek, yeni şeyler yapmak.”

Genel anlamda ÖYP ile araştırma görevlisi alımına ilişkin, özellikle ilk gerçekleştirilen atamalar konusunda yöneticiler oldukça tepkiseldir. Örneğin görüştüğümüz yöneticilerin bir kısmı; *“Yani benim kişisel kanaatim piyasada iş bulamayanlar, dayı diğer bir deyişle torpil bulduklarında ÖYP'yi çok iyi kullandılar”* ifadelerini kullanmışlardır. Diğer bir kısım ise *“normal ÖYP puanı ile atamalarda bile kimin*

nereye kaç puanla atandığını göremedik. Hatta atanaların forum sitelerinde paylaştıklarını da gördük. Sınavda pek bir şey yazmayanların açıklanan listelerde atandıklarını” gördük şeklinde beyanat vermiştir. Bu bağlamda karşılaşılan örnekler, kurumsal anlamda birçok sözlü iletişim ağlarının harekete geçtiği ve istihdam alanlarının görünmez ellerce doldurulduğu izlenimini vermektedir. Örneğin *“bölümlerin kendi araştırma görevlilerini ÖYP kadrolarına geçirdikleri”* ya da *“cari usul ÖYP atamalarında rektörlüklerin ve YÖK üzerinde farklı referansların atamalarda etkin olduğu”*, bir yönetici tarafından dile getirilirken; bir başka mülakatta ise *“ilk atamalarda şeffaflığın olmamasından dolayı YÖK’te ve üniversite birimlerinde nelerin etkili olduğunu anlamadıkları”* belirtilmiştir.

Sistemin olumlu yanlarının ötesinde bizzat sistemi uygulamalarıyla geleceğin akademisyen adaylarını yetiştirmede önemli bir adım olarak gören adaylar ve yöneticiler bulunmaktadır. Genç akademisyen adaylarının yorumları *“Eleştiri yapmanın çok kolay bir şey”* olduğu yönünde toplanmakta, önemli olanın *“eleştiri yaparken belli bir çözüm de sunmak gerektiği”*ne işaret etmektedir. Kimi değerlendirme biçimleri ise *“yeni üniversitelerin belki politik kaygularla açıldığını, ama Avrupa ile kıyaslandığında hala üniversiteleşmenin çok gerisindeyiz”* gibi daha genel amaçlarla ilişkilendirilmiştir. Yine genel görünüme ilişkin çıkan bir ifade de sistemin boşluklarını görmenin daha iyiye ulaşmak için kullanıldığı inancını taşımaktadır:

“Sistem henüz oturmadı. Ama üniversiteler kurulduktan sonra özgür bırakılmalı. YÖK bu anlamda merkezi bir seçim yeri olarak önemli bir konumda olmamalı bence. Herkes bence soruna çözüm üretim odaklı çalışmalı. Bir şekilde bu üniversitelerde akademisyen ihtiyacı karşılanmalı. YÖK’ün şu an bulduğu en makul çözüm bu. Sorunları var eksiklikleri de çok ama iyi bir çözüm sunulana kadar en iyi çözüm bu”.

Bir başka ÖYP’li ise değerlendirmesinde, mevcut sistem ile eski sistem arasında bir karşılaştırma yaparak, ÖYP sisteminin temel amacının korunması gerektiğine dikkat çekmektedir:

“Ben her ne kadar ÖYP’li olmama rağmen cari usulle alımın daha adil olduğunu düşünüyorum. Çünkü mülakatlar ve yazılı sınavlar belirleyici oluyor. ALES gibi sadece zekayı ölçen sınavlar alımlar için geçerli olmamalı. Tamam işin içerisinde torpil karşıyor cari usulle ama sanki hiçbir yerde yok mu torpil olayı. Akademik nitelik olduktan sonra torpilin her türlüsüne evet.”

Sistemin önemli bir ayağını temsil eden üniversite yöneticilerinin (Rektör, Rektör Yardımcısı, Dekan, Dekan Yardımcısı, Müdür, Müdür Yardımcısı, Bölüm Başkanı vb) tutumları da sistemin eksikliklerinin kapatılmasının meşru güvencesini vermektedir. Bu konuda bir yönetici aşağıdaki görüşlerini aktarırken, böylesi bir duruma örnek oluşturmaktadır:

“Pür adil bir sistemi bulmak zor. Zamanla sistem çürükleri temizleyecektir. ÖYP’nin en iyi yanı da bu zaten. Zamanlar bir fiyasko olduğu anlaşılacaktır. Bu işi memuriyete çok dönüştürdüler, aslolan bilim insanlığı olmalıydı. Yani üretmek ve emek. Kadronun biçimi ne olursa olsun aslolan akademik üretim olmalı ya da olmalıydı. İngilizceyle ya da ALES ile olmuyor bu işler, yabancı dil önemli ama yeterli değil. Yani taşradan bir üniversiteden mezun birisinin ODTÜ’yü hak etmediğini iddia etmek de yanlıştır, babası öğretim üyesi olan birisinin illa akademiye girmesi de. Bizim küresel bir olgu olan “bilim insanlığı” üzerine odaklanmamız lazım. Üniversiteler piyasa haline getirilmemeli.”

Üniversitelerin karşı karşıya oldukları süreç de bir gelecek projeksiyonu çizmek için ihtiyaç duyulan çerçevenin yetersizliğini arttırmaktadır. Çalışmada vurgulandığı üzere yöneticilerin, adayların iş yapma biçimlerinden memnun olmamaları, akademik niteliğin giderek düşerek akademi geleneğini bozduğunu ifade etmeleri, mesleki seçilme kriterlerinin bu kadar yapıllaştırmasının bir sonucu olarak ortaya çıkmakta ve istihdam projesini sadece bir iş alanı açma amacı ile sınırlandırmaktadır. Bunun yanı sıra çoğunlukla yeni üniversiteleri ilgilendiren bu sistem için, eğer ÖYP bir istihdam politikası olarak düşünülüyorsa, üniversiteler bu imkanın kendilerine ancak adayların lisansüstü eğitimlerini tamamladıklarında geri döneceğinin farkındadırlar. Bu da ortalama bir 6 yıllık süreyi kapsamaktadır.

Yeni(lenmiş) bir istihdam biçimi olarak ÖYP'nin değerlendirilmesi

Esnekliğin çalışma yaşamına girmesinin ardından her geçen on yıl, geleneksel çalışma anlayışını değiştirirken, bildik istihdam biçimlerini de yerle bir etmiştir. Değişimin son sürat yaşandığı ve birbirini takip etmekte zorlanan yeniliklerin çalışma yaşamıyla entegrasyonunda bireyin özne olarak kendini konumlandırması, yapının içinde ona ayrılan yerin oldukça daralmasıyla güçleşmiştir. Bu daralma izlenimini yaratan görünüm, farklı sınıflarda çalışan ancak aynı küçültülmüş dünya içinde aynı mantıkla işleyen, birbirine benzer iş ve istihdam koşullarına muhatap olması ile netleşmektedir. Bu bağlamda modern dönemin en önemli tartışma konularından birisi, kol gücüne dayalı emeği ile endüstrinin yürütücüsü olan işçi sınıfı fenomenini giderek silikleşmekte, ancak yok olmanın tersine bölünerek tür(ev)lerini doğurmaktadır.

Bu çalışma için seçtiğimiz çalışan grubu olan akademisyenler, bu dönüşümün bir yansıması olarak emek kategorisi altında değerlendirilen çalışmalara konu olmaya başlamıştır. Tarihin birçok dönemde en imtiyazlı sınıflardan biri olarak görülen akademi üyeleri, soğuk savaş sonrası dönemde, sanayileşmenin hız kazandığı süreçle birlikte fildişi kulelerinden inerek imtiyazlı statülerini kaybetmiş; neo-liberalleşme dönemi ile birlikte de üniversitelerde kendilerine ayrılan koltukların geçiciliğinin yanı sıra eylemlerini ve ürünlerini hesapverebilir kılan yeni bir sistemle tanışmıştır.

Akademisyenlerin çalışma yaşamı içinde istihdam olgusunu irdelediğimiz bu çalışma içinde, kadro problemi ile direkt ilişkilendirilen bir aşama olan araştırma görevliliğinin istihdamı üzerine odaklanılmıştır. Çalışmanın yürütüldüğü alan çerçevesinde Türkiye'nin gerçekliği ve akademi adayı olarak kabul edilen araştırma görevliliğini gerek hukuken gerekse bir öğretim görevlisi yetiştirme amacının koşulları değerlendirilmiştir. Özellikle 2001 yılından itibaren yoğun şekilde, geniş katılımlı bir yükseköğretim anlayışı yerleştirebilmek ve bu anlamda dünya üniversite mantığını yakalayabilmek amacıyla başlatılan yeni üniversite açma politikalarının bir sonucu olarak açığa çıkan

öğretim üyesi talebine yönelik geliştirilen uygulamalar bu çalışmanın arka planını oluşturmuştur. Çalışmada ele alınan nokta, köklü üniversitelerde uygulanmakta olan Öğretim Üyesi Yetiştirme Programının (ÖYP) yapılan bir düzenlemeyle YÖK merkezli olarak hayata geçirilmesi ve yeni bir kadro biçimiyle araştırma görevlileri için yeni bir istihdam alanı oluşturulmasıdır. Uygulamaya konan bu sistemin temel amacı her ne kadar yeni üniversiteleri belli bir seviyeye taşımak ve böylece üniversiteden hem toplumsal hem de eğitim ve meslek kazandırma bağlamında beklenen işlevleri yerine getirmek olsa da, üniversitelerdeki kadro yoğunlaşması ya da daha politik olarak kadrolaşma problemleri gibi varolan sıkıntıların önüne geçme amaçlarının da güdüldüğünü belirtmek yanlış olmayacaktır. Bunun yanı sıra araştırma görevliliği açısından en sıkıntılı nokta olan kadro alma sorunu ve bu anlamda 50/d sorununu ortadan kaldırmaya yönelik çözüm arayışları da yeni bir istihdam alanının yaratılma amaçları arasında yer alabilir önemdedir

Bizim bu çalışma kapsamında tartıştığımız nokta ise, bu kadar çok amacın bir arada olduğu ve hepsine getirilmesi beklenen çözüm arayışının, gerek akademinin geleceği için gerekse çeşitlenen istihdam biçimlerini yönetilemeyecek duruma getiren belirsiz bir süreç doğurmasıdır. Çalışmada söz konusu belirsizliğin görüntüsü verilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda, sürecin belirsiz işleyişi, uygulamada karşılaşılan boşlukların hukuki yeniden düzenlemelerle doldurulmasına ve bu anlamda eklektik bir ilerleme sürecinin ortaya çıkmasına dayandırılmıştır. Ancak bu görünüm, daha genel, çalışma ilişkileri anlamında çalışma biçiminin esnekleşmesi ve çalışanların esnek, güvencesiz, akışkan ve belirsiz bir çalışma yaşamı ile karşılaşmalarıyla ilişkilendirilmektedir. Bu durum, beyaz yakalı çalışan grubu olarak bilinen hizmet sektörü çalışanlarının, hem emek süreçlerinin sömürüye açık hale gelmesi (duygusal emek, entelektüel sermaye vb.) hem de işgücü kaynağı olarak bireyin eğreti koşullarda çalışmaya mahkum edilmesi nedeniyle proleterleştiği iddiasıyla örtüşmektedir (Willmott, 1995). Çalışmada bu durumun bir adım sonrası olarak, Bauman'ın (2011) akışkan toplum için öngördüğü *belirsiz*, Butler'ın ifadesiyle (2004) *eğreti* yaşam biçiminin bir sonucu olarak giderek genişleyen bir alanda bu yeni istihdam biçiminin yer alıp almayacağı soru işareti olarak konulmuştur.

Türkiye koşullarında akademik emek, özelde araştırma görevlileri için bu durum, önceden kadro alma problemlerine odaklanmışken, şimdi sürecin belirsizliğinin yarattığı bir ortamda kadro güvencesizliğinin yerine çalışma ortamına duyulan güven kaybı ve yapılan işin niteliğinde ve bu anlamda bireylerin kendi öz-saygılarında erozyon yaratmasına dönüşmüştür. Yakın vadeli çözüm arayışlarının, yükseköğretim piyasasındaki karşılıklarına uygun olarak getirilmeye çalışılan çözümler, Sennet'in (2002) karakter aşınması tanımlamasına uygun, bilim üreten bireyler ortaya çıkmasına, daha kötümser bir ifadeyle, sadece istihdam amacıyla akademi dünyasına yönelen bireylerin üniversitelerde oluşan talep boşluğunu nicel olarak dolduran bireylerin akademide yer alması ile

sonuçlanacaktır. İlk durumda bireyler tükenmişliğe uğrayacak, diğer durumda ise yine benzer işleme mantığı ile getirilen performans kriterleriyle ülkede açık olan boşluklar eğitim/öğretim (piyasa) kriterleri tamamlanmaya çalışılacaktır.

Çalışmada tarafların yorumlarındaki ayrılıklar, çizilmeye çalışılan bu durumun gerçekliğini ortaya koymaktadır. Nitekim, yöneticilerin uygulamaya yaklaşımı ile adayların yaklaşımı arasındaki farklılığın kaynağında, sürecin hukuki olarak tek taraflı, YÖK merkezli işletilmesi yattığı kadar, tarafların nasıl bir geleceğe yönlendirildiğinin bilgisi, belirsizlik üzerinde inşa edilmiştir. Adayların belirsizliğin çalışma yaşamlarını yönetmesini istemedikleri için bir tepki vermekte, kurumlar ise tepkilerini sistemin etkinliğinin ulaşılması hedeflenen sonuçlara ulaşıp ulaşmayacağına belirsizliğine karşı geliştirmektedirler. Bu bağlamda çalışmanın başında sorduğumuz soruya geri dönmek ve sorunun cevabı için varılan noktayı görmek zor olmamaktadır: ÖYP uygulaması tarafları belirsiz bir geleceğe yönlendirmekte ve bu gelecek yeni çalışma biçimlerinin öngördüğü şekilde belirsiz, güvencesiz ve istikrarsız bir nitelik taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Bauman, Z. (2011), **Bireyselleşmiş Toplum**, Ayrıntılı Yayınları, İstanbul.
- Bornholt, L. ve Poole M., Hattie J. (2005), “How Satisfied Are Women and Men With Their Academic Work?: The Impact of Gender, Discipline Area and Academic Rank in Australia”, Welch A. (der.), **The Professoriate**, Springer, Netherlands, pp. 113-132.
- Butler, J., (2004) **Precarious Life: The Power of Mourning and Violence**, Verso Press, London.
- Currie, J. ve Vidovich L. (2009), “The Changing Nature of Academic Work”, Tight M., Mok K. O., Huisman J., Morphew C. C. (der.), **International Handbook of Higher Education**, Routledge Press, New York, pp. 441-453.
- Driscoll C. ve Gregg M. (2010), “My Profile: The Ethics of Virtual Ethnography”, **Emotion, Space and Society**, Vol. 3, pp.15-20.
- Emirgil, B. F. (2010) “Yeni Kapitalizmde Emegi Sorunsallaştırmak: Emegin Maddi-Olmayan Görünümleri”, **Çalışma ve Toplum**, ss. 221-238.
- Fairweather J. S. (2007), “Book Review: The American Faculty: The Restructuring of Academic Work and Careers”, **AAUP Publications & Research**.
- Gappa, J. M. (2002), “Academic Careers For The 21st Century: More Options For New Faculty”, Smart, J. C. Ve Tierney W. G. (der.), **Higher Education: Handbook of Theory and Research Volume XVII**, Agathon Press, New York, pp.425-475.
- Gill, R. ve Pratt, A. (2008), “In The Social Factory?: Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work”, **Theory, Culture & Society**, 25/7-8, pp. 1-30.
- Karakütük, K. ve Özdemir, Y. (2011), “Bilim İnsanı Yetiştirme Projesi ve Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı'nın Değerlendirilmesi”, **Eğitim ve Bilim**, 36/161, ss. 26-38.
- McLelland M. J. (2002), “Virtual Ethnography: Using the Internet to Study Gay Culture in Japan”, **Sexualities**, 5/4, pp. 387-406.
- Mcinnis, C., Anderson M. (2005), “Academic Work Satisfaction in The Wake of Institutional Reforms in Australia”, Welch A. (der.), **The Professoriate**, Springer, Netherlands, pp. 133-146.

- Neilson, B. ve Rossiter, N. (2008), "Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception", **Theory, Culture & Society**, 25/7-8, pp. 51-72.
- Öğretim Üyesi Yetiştirme Programları (ÖYP) Hakkında Bilgi Notu**, Ekim 2009, DPT.
- Postiglione, G. (2005), "The Academic Profession in Hong Kong", Welch A. (der.), **The Professoriate**, Springer, Netherlands, pp. 193-204.
- Ross, A. (2008) "The New Geography of Work: Power to The Precarious?", **Theory, Culture & Society**, 25/7-8, pp. 31-49.
- Sade-Beck L. (2004), "Internet Ethnography: Online and Offline", **International Journal of Qualitative Methods**, 3/2, pp. 45-51.
- Sennet, R. (2002), **Karakter Aşınması**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Strike A. J., (2009), **Academic Staff's Career Pathway Design in English Pre-1992 Universities**, Phd. Thesis at Centre for Higher Education Management and Policy at Southampton.
- Toprak A., A. Yıldırım, E. Aygül, B. Mutlu, S. Börekçi, T. Çomu, (2009), **Toplumsal Paylaşım Ağı Facebook**, Kalkedon Yayınları, İstanbul.
- Welch, A. (2005), "Challenge and Change: The Academic Profession in Uncertain Times", Welch A. (der.), **The Professoriate**, Springer, Netherlands, pp.1-20.
- Willmott, H. (1995), "Managing the Academics: Commodification and Control in the Development of University Education in the U.K.", **Human Relations**; 48/9, pp. 993-1027.
- www.yok.gov.tr
- Yang, R. (2005), "The Chinese Professoriate in Comparative Perspective: Self-Perceptions, Academic Life, Gender Differences and Internal Differentiation", Welch A. (der.), **The Professoriate**, Springer, Netherlands, pp. 179-192.

Extended English Abstract

On changing process of higher education in the world, this new applications include both intervention of the nature of the profession and adds new debate to the proletarianization of the profession, wondering if young academic candidates who are need to live doctoral process which is very painful, and to obtain title have been pressured employment format of "precariat" forced under "unemployment". The subject of study is to open the possible conditions of employment of young academic candidates under employing Faculty Development Program which aims to meet the needs of staff in the new established universities up for discussion. The study focus on uncertainty, build with three important contexts which providing to clear up the problematic and get a coherent image: Actors are candidates for academic in the process, the administrator (s) in organizational context, and, the Council of Higher Education as regulatory in macro context. In that context, the main research question is clarified in this way: "what kind of future the system ÖYP as a form of employment which is valid for candidates apply to the program is confronted candidates with?" the discussion which will expand around that question, concerns academics as a profession class but also has been accepted as a labor controversy.

A number of qualitative methods are used to accomplish the purpose of the study. First of all, uncertain functioning of ÖYP in the process of law enforcement presented within the framework of the law and regulations being effective from ÖYP application. Then, the evaluation of the functioning though the candidates and administrators as sides of the application is given in order to balancing the structural focus of the study with subjective comments. Candidates' reviews about the program were carried out the data obtained from a social networking site "ÖYP meeting point

group” in Facebook which an example of a virtual environment is. People are be able to acquire a wide range of influential place by easily organized way through social networking via the Internet, as well as the people themselves in this virtual environments "with all faults" . These are enhancement reasons to express our Facebook preference. Among the factors that increase the validity of the choosing ÖYP Meeting Point group is group members are ÖYP research assistants and potential candidate, have an extensive network throughout Turkey and as well as give certain information about the problems associated with ÖYP, regulations, examination processes that is updating.

Virtual observation method was used for analysis of data obtained from ÖYP Meeting Point Group. In the 30 -day accession process, questions about OYP, comments and share of members was followed. As of 09.16.2011 the Group has 14 105 followers. Female participants in the group are higher than men. The average age, the age range of 18-24 is 35% in women, 19% in men; the age range of 25-34 and 15% in women and 14% in men. That evaluation part has gained a comparative perspective with in-depth interviews with 5 administrators who are "deans and managers" in new universities and including comments of ÖYP from institutional side which the program was shaped in accordance with the demands of that institutions. In interviews, semi-structured interview are preferred, evaluation of ÖYP process with its costs and benefits in terms of institutions are expected.

As a result, known as guarantee of staffing, but constantly renewed because imperfect setup of the arrangements is ÖYP, offers a view that push working life of the candidates to uncertainty, conditional and critical. In this study tried to give a view of the uncertainty of the process mentioned above, an uncertain functioning is based on the progress that filling the gaps run into practice with re-arrangements in law and in this sense the emergence of an eclectic process. However, this view, in more general is associated with work flexibility in terms of labor relations and experiences of employee flexible, precarious, fluid and uncertain conditions in working life. In this study, differences between comments of sides reveal the reality of the situation that tried to scratch it. In fact, the source of difference between the managers and candidates view to the application lies one-sided, YÖK-centered law process as much as uncertainty knowledge of what kind of future of directed to sides. Candidates give a response; because they did not want uncertainty manage their working lives; also institutions develop their response to the uncertainty about catch or not expected results which aimed to effectiveness of the system before. At that point, we go back the question we asked at the beginning of the study and is not difficult to see answer of the problem: ÖYP application directs the sides to an uncertain future and that future carry uncertain, precarious and unstable character as stipulated by the new ways of working.