

## AKADEMİNİN PREKARYASI: 50/D'Lİ ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ\*

Arş. Gör. Nursel Durmaz

Pamukkale Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
ORCID: 0000-0001-7713-7214



### Öz

Bu çalışma Yükseköğretim Kanunu'nun 50/d maddesi uyarınca istihdam edilen araştırma görevlilerinin prekarizasyonu deneyimleme biçimlerini konu edinmektedir. Çalışmada Guy Standing'in *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf* kitabında yer yer bahsettiği prekerlerin taşıdığı özellikler; gelecek kaygısı, öfke, dışlanmışlık, yabancılaşma, minnet duyma, itaatkâr olma, kendini değersiz görme, düşük verimlilik, statü kaybı ve örgütlü olmama hali şeklinde sıralanmıştır. Buradan hareketle, iş güvencesinden yoksun biçimde üniversitelerde istihdam edilen 50/d'li araştırma görevlilerinin bu özellikleri deneyimleme biçimlerinin ortaya çıkarılması ve iş güvencesizliğinden doğan sorunların görünür kılınması çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu sebeple çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmış olup Türkiye'deki bir devlet üniversitenin sosyal, fen, sağlık ve eğitim bilimleri enstitülerine bağlı olarak 50/d statüsünde istihdam edilen toplam 24 araştırma görevlisi ile derinlemesine mülakat yapılarak konuya ilişkin bilgi toplanmıştır. Araştırma sonucunda gelecek kaygısı taşıyan araştırma görevlilerinin verimliliklerinin olumsuz yönde etkilendiği, iş güvencesizliğinin özellikle psikolojik yönden olumsuz sonuçlar doğurduğu ve mevcut sistemin nitelikli bilimsel çalışmaların ortaya çıkmasına ket vurduğu bulgusuna ulaşılmıştır; katılımcılar arasında yaygın olan örgütlü olmama halinin, iş güvencesizliğinin hem nedeni hem de sonucu olduğu ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak, 50/d'li araştırma görevlilerinin Standing'in açıkladığı biçimde birer *preker* olarak nitelendirilebileceği gün yüzüne çıkartılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Sözcükler: Prekarya, Prekarizasyon, İş Güvencesizliği, Araştırma Görevlileri, 50/d

*The Prekariat in Academy: The Case of Research Assistants Working Under 50/d Contract*

### Abstract

The focus of this study is to delineate the precarious experiences of research assistants employed under the contract defined by article 50/d of Turkish Law of Higher Education. This study considers 50/d cadres as "precarious" of Turkish academy as explained by Guy Standing in his book named as *Prekariat; New Dangerous Class*. According to Standing, the process of precariatization results in future insecurity, anxiety, worthlessness, loss of productivity, alienation, exclusion from the system, hopelessness, loss of status, the tendency of obedience and inability of organized action. In this study, it is aimed to explore the modes of precariatization that research assistants working under 50/d contract facing with. The analysis is held through a qualitative research methodology. Semi-structured interviews are held with 24 research assistants working in the institutes of sciences, social sciences, medical and educational sciences working under 50/d contract in a randomly picked Turkish state university. The findings of this study are that interviewees displayed symptoms of precariatization such as psychological problems and decrease in productivity due to job insecurity and future uncertainty. Additionally; in the study, it has been revealed that the lack of organization is the cause and consequence of job insecurity. As a result, this study has revealed that research assistants which are 50/d cadres can be defined as *precarious*.

**Keywords:** Precariat, Precariatization, Job Insecurity, Research Assistants, 50/d

---

\* Makale geliş tarihi: 10.03.2017  
Makale kabul tarihi: 27.07.2017

## Akademik Prekaryası: 50/d’li Araştırma Görevlileri\*

### Giriş

Bu çalışma iş güvencesizliğinin<sup>1</sup> nasıl akademinin içine yerleşmeye başladığını, doğurduğu sonuçlar ile birlikte ele almaktadır. Buradan hareketle üniversitelerde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 50. maddesinin (d) fıkrası<sup>2</sup> uyarınca istihdam edilen araştırma görevlilerinin prekarizasyonu deneyimleme biçimlerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Standing (2015)’in *Prekaryaya: Yeni Tehlikeli Sınıf* kitabında prekaryanın temel özellikleri olarak saydığı gelecek kaygısı, öfke, dışlanmışlık ve yabancılaşma ile bu özelliklerden doğan minnet duyma, itaatkâr olma, kendini değersiz görme, düşük verimlilik,

---

\* Bu çalışma 23-25 Kasım 2015 tarihinde Orta Doğu Teknik Üniversitesi’nde gerçekleştirilen 14. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi’nde sunulan bildirinin genişletilmiş ve gözden geçirilmiş halidir.

1 Bu noktada; çalışmada neden “güvencesiz çalışma” kavramı değil de “iş güvencesizliği” kavramının tercih edildiğinin açıklanmasında yarar vardır. Güvencesiz çalışma, literatürde çalışma sürelerinin ve işverenin belirsizliği, ücret ve ödemelerin düzensizliği ve belirsizliği, sosyal güvencenin ve işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin yoksunluğu, sosyal hak ve yardımların sınırlı tutulduğu özellikleri barındıran çalışma biçimlerinin hepsini kapsamaktadır. İş güvencesizliği ise, bir çalışanın iş sözleşmesinin keyfi bir biçimde feshedilebilmesi anlamına gelmektedir. Çalışmanın araştırma birimini oluşturan 50/d’li araştırma görevlileri ise sosyal güvenceli, belirli ve düzenli ücretli bir işte yer alan, bir taraftan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na, diğer taraftan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’na tabi olmaktan doğan sosyal haklara sahip bir grubu oluşturduklarından; güvencesiz çalışmanın geniş kapsamına girmemekte, ancak iş güvencesinden yoksun biçimde istihdam edilmektedirler. Bu sebeple çalışmada “iş güvencesizliği” kavramının kullanılmasının daha doğru olacağına kanaat getirilmiştir.

2 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 50. maddesinin (d) fıkrasında; “*Lisansüstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere öğretim yardımcılığı kadrolarından birine de atanabilirler.*” şeklinde yer alan ibare, 50/d statüsünde atanan bir araştırma görevlisinin lisansüstü eğitimi süresince her yıl sözleşmesinin yenilenmesi durumunda istihdam edileceğini göstermektedir. Bir başka deyişle, 50/d’li bir araştırma görevlisinin görev süresi, lisansüstü eğitimi süresi ile sınırlıdır.

statü kaybı ve örgütlü olmama halinin 50/d'li araştırma görevlileri için karşılık bulup bulmadığı çalışmanın sorunsalını oluşturmaktadır. Bu bağlamda, “İş güvencesinden yoksun biçimde istihdam edilmek bireyler üzerinde gelecek kaygısına yol açıyor mu?”, “iş güvencesizliği bireylerin duygu, tutum ve davranışlarını nasıl etkiliyor?”, “İş güvencesizliği ile verimlilik ve örgütlülük arasında nasıl bir ilişki var?” şeklindeki sorular çalışmanın temel sorularını oluşturmaktadır.

İş güvencesizliği, bireyin işini kaybetmeye yönelik tehdit algısı ve gelecek kaygısı şeklinde karşılık bulmaktadır. Bu sebeple, işgücünün işsizlikten sonraki en büyük sorunu olma özelliğini taşır. İş güvencesinden yoksun biçimde çalışmak, psikolojik rahatsızlıkları beraberinde getirirken, bireylerin çalışma arkadaşlarını rakip olarak görmelerine neden olduğundan, çalışanlar arasındaki dayanışmayı ortadan kaldırmaktadır. 1980’lerde emek piyasasında esneklik politikalarının benimsenmesi gerekliliğine ilişkin neoliberal söylemlerin karşılık bulmasıyla, iş güvencesizliği ilk olarak özel sektörde kendini gösterirken, zamanla kamuya ve akademiye yayılan bir sorun haline gelmiştir.

Gelecek kaygısı, işsiz kalmaya yönelik bir tehdit ve işin devamlılığının belirsizliği ile birleştiğinde kaçınılmaz hale gelmektedir. Standing (2015), birey kendi alanında ne kadar başarılı olursa olsun, toplumda “iyiyen başarısın” dayatmalarından kendini alıkoyamıyorsa, bir preker özelliği göstererek güvencesizliğini kendi yetersizliği ile ilişkilendirmeye başladığını savunur. Bu durum, işsizlik tehdidiyle karşı karşıya kalan, yüksek eğitilmiş ve vasıflı emek olan 50/d’li araştırma görevlilerinden hareketle, sanayi proletaryasına işsizlik nedeni olarak gösterilen düşük vasfın, prekarya için karşılık bulmadığını göstermek açısından önemlidir.

İş güvencesizliği, kısa vadede performans artışı sağlayabilse de, uzun vadede çalışanlar arasındaki rekabeti arttırdığından işyerinde olumsuz bir psikolojik iklimin doğmasına sebep olur. Yapılan çalışmalar, iş güvencesizliğinin uzun vadede iş tatminini ve örgütsel bağlılığı azalttığını göstermektedir. 50/d’li araştırma görevlileri ise çalışma arkadaşları arasından sadece birkaçının doktora eğitimi sonrasında işlerine devam edebileceğini, geri kalanının ise işsiz kalacağını bilmesi, gelecek kaygısı yaratmakta ve bu kaygı akademik üretkenliklerini olumsuz etkileyerek verimliliklerini düşürmektedir. Düşük verimliliğin kaygı düzeyini artırması ise bu olumsuz durumun sarmal biçimde devam etmesine neden olmaktadır. Böylelikle iş güvencesinden yoksun biçimde çalışanlar, işyerlerinde itaatkâr olma ve minnet duyma şeklindeki duygu ve davranışları kendileri için çözüm olarak görmeye başlamaktadırlar. Ancak akademinin ruhuna ters düşen bu duygu ve davranışlar, özgür bilimsel çalışmalara ket vurmaktadır. Tam da bu noktada Standing’in bahsetmiş olduğu,

prekaryanın kendisine yararlı olanla olmayanı ayırt etme konusundaki zayıflığının vurgulanması doğru olacaktır.

Standing, prekaryanın karşı karşıya olduğu yabancılaştırıcı unsurları göz ardı etmede başarılı olduğunu söyler. Nitekim üniversitede akademik ruha aykırı tutum ve davranışlar sergileme zorunluluğunun, yabancılaştırmayı beraberinde getirmesi kaçınılmazdır. Bu durum kimi 50/d’li araştırma görevlileri için, kendi mesleği dışında yeni işlere yönelmeyi akla getirmiştir. Böylelikle ülkemizde işsizliğin nedeni olarak gösterilen mesleksizleşmenin, aslında işsizliğin sonucu olduğu gerçeği önem kazanmıştır. Ek olarak prekarya için, yönelinen “yeni iş”in nitelikli olmama durumunda yaşayacağı statü kaybı, gelecek kaygısını körüklemektedir.

İş güvencesinden yoksun biçimde çalışmak, dışlanmışlık hissini doğuran bir etmenken; özellikle aynı işyerinde, aynı işi yapan ancak güvenceli çalışan başka araştırma görevlilerinin bulunması dışlanmışlık hissini arttırmaktadır. 50/d’li araştırma görevlileri için bu durum güvenceli araştırma görevlilerine karşı öfke beslemelerine, kendilerini ise değersiz hissetmelerine sebebiyet vermektedir.

Prekaryanın bir diğer özelliği olan örgütlü olmama hali, 50/d’li araştırma görevlilerinin deneyimledikleri bir durum olmuştur. Örgütsüzlük, bir taraftan iş güvencesinden yoksun biçimde çalışmanın bir sonucu iken, diğer taraftan güvencesiz çalışmanın zeminini hazırlayan bir etmen olma özelliği taşımaktadır. Örgütlü olma, bireylere sendika aracılığıyla istek ve ihtiyaçlarını güçlü bir şekilde dile getirme imkânı sağladığından, güvencesiz çalışma ile örgütlü olma arasındaki bağ önem kazanmaktadır.

İş güvencesizliğinin sonuçları çoğunlukla özel sektör ve ardından kamu çalışanları özelinde tartışıldığından, bu çalışmada üniversitelerde araştırma görevlilerinin yaşadığı iş güvencesizliğinin alan araştırması bulgularıyla birlikte ele alınması, çalışmanın önemini oluşturmaktadır. Çalışmada, 50d’li araştırma görevlilerinin, iş güvencesizliğinden doğan sorunlarının ve Standing’in öne sürdüğü anlamda prekarya özelliklerini deneyimleme biçimlerinin ortaya çıkartılması amaçlanmıştır. Bu bağlamda çalışma, kavramsal çerçeve ve alan araştırmasından oluşan iki bölüm üzerinden kurgulanmıştır.

## 1. Kavramsal Çerçeve

Güvencesiz çalışan beyaz yakalılar denildiğinde akla gelen kavramlardan birisi, güvencesiz anlamına gelen “precarious” ile proletarya anlamına gelen “proletariat” sözcüklerinin birleşiminden türetilen “prekarya” sözcüğü

olmaktadır. Kelimenin kökenine bakıldığında<sup>3</sup> toplumsal hayatın tamamında karşılık bulan çaresizlik ve belirsizlik tınılarının yer aldığı görülmektedir. Bourdieu ise prekaryayı küreselleşme ve işgücü piyasalarının parçalanmasıyla oluşan yeni ve güvencesiz çalışan grubu olarak tanımlayarak, kavramı ilk kez çalışma ilişkileriyle ilişkilendiren isim olmuştur (Oğuz, 2012: 234). Prekaryanın belirleyici özellikleri arasında, pek çok şeyin zamansal açıdan kısa bir dönem üzerinde kurulması yer almaktadır. Bunun temelinde ise kariyer yapma ya da kişinin kendisini geliştirme ihtimalinin düşük olması yatmaktadır. Dolayısıyla prekarizasyon (prekerleşme), emeğin geleceğinin belirsizleşmesi, güvencesizleşmesi anlamına gelmektedir. Standing (2015: 40), üretim ilişkileri içerisindeki konumuna bağlı olarak, sürekli kaygı ve kontrolü kaybetme korkusu yaşayan herkesin preker olarak tanımlanabileceklerini söylerken, adeta iş güvencesinden yoksun çalışan bireylerin bu yoksunluktan kaynaklanan özelliklerine dikkat çekmiştir.

İş güvencesizliği, literatürde ilk olarak tehdit altındaki bir iş durumunda devamlılık sağlamada algılanan güçsüzlük olarak yer bulmuştur (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 438). Bunun dışında, ilgili yazında (Hartley vd., 1991: 39; De Witte, 2005: 1; Sümer vd., 2013: 59) iş güvencesizliğinin genellikle işsizlik tehdidi ve gelecek kaygısı arasındaki ilişkiye referansla tanımlandığı görülmektedir. Bu anlamda güvencesizlik sadece çalışma koşullarındaki değil, bir bütün olarak yaşam koşullarındaki belirsizlik ile tanımlanmaktadır (Oğuz, 2012: 232).

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ/ILO) (2012: 27), güvencesiz çalışmayı nesnel ve öznel bir olgu olarak tanımlar. Böylece nesnel iş güvencesizliği ile hukuki durumdan kaynaklı dışsal tehditlere yer verirken, öznel iş güvencesizliği ile bireylerin algıladıkları tehdide vurgu yapmaktadır. Dolayısıyla ILO iş güvencesizliğinin psiko-sosyal boyutuna önem atfeder.

Dünya genelinde yaşamını emek gücünü satarak sürdürenlerin işsizlikten sonraki en büyük sorununun güvencesiz koşullarda istihdam edilmek olduğu genel kabul almış bir görüştür (Savul, 2012: 118). Nitekim yapılan çalışmalar, iş güvencesizliğinin işsizlik kadar olumsuz psikolojik ve fiziksel sonuçlara

3 Prekaryanın teriminin kökenine bakıldığında Latince “dua etmek” anlamındaki “precor” sözcüğü karşımıza çıkar. Bu, terimin “dua etmeyi” gerektirecek kadar çaresizlik ve belirsizlik duyguları içerdiğini göstermesi açısından dikkat çekicidir. İtalya’da “precarito” sözcüğü, insanların geçici işlerde düşük gelirlerle çalışmasının da ötesinde bir hayat tarzı olarak güvencesiz bir varoluş anlamında kullanılmaktadır. Almanya’da ise sadece geçici işçiler değil, herhangi bir toplumsal entegrasyon umudu bulunmayan işsizler de bu kategoriye dahil edilmektedir (Grimm ve Ronneberger’den akt. Standing, 2015: 24).

neden olduğunu göstermektedir (Sümer vd., 2007). Sahip olunan işin ne kadar süre daha devam edeceğinin belirsiz olması, bireyin iş ve özel yaşamında geleceğine ilişkin vereceği kararların da belirsizleşmesi sonucunu doğurmaktadır. İşten çıkarılıp çıkarılmayacağı belirsiz olan birey, kendisini neyin beklediğini bilemeyerek, söz konusu durumla nasıl mücadele edeceğine karar verememektedir (Çakır, 2007: 120). Bununla birlikte iş güvencesizliği ya da iş kaybı tehdidi stresin kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Mental ve fiziksel sağlığı olumsuz yönde etkileyen iş güvencesizliğinden kaynaklanan stresin en yüksek düzeyi belirsizlik döneminde ortaya çıkmaktadır (Özyaman, 2007: 7). Ayrıca, işsiz kalma korkusu, çalışanlar arasında, verimlilik ve rekabet baskıları oluşturabilmektedir. Bu sebeple, çalışma arkadaşları arasındaki dayanışmanın ortadan kalkmasına neden olmaktadır (Kumaş, 2001: 271).

İş güvencesizliği nedeniyle ortaya çıkan sağlık sorunlarının bir kısmı; stres, kaygı, depresyon, özgüven eksikliği, kendisinden ve çevresinden memnuniyetsizlik gibi psikolojik iyilik haline zarar veren sorunlar; bir kısmı da bu sorunlara bağlı olarak ortaya çıkan somatik şikayetler<sup>4</sup> ve fiziksel sağlık sorunlarıdır (Klendermans ve Vuuren, 1999: 149). İş güvencesizliği ile baş etmede en büyük rol sosyal destek karşılık bulmaktadır. Aile gibi iş dışı kaynaklardan algılanan sosyal destek arttıkça iş güvencesizliğinin kişinin psikolojik sağlık durumu üzerindeki olumsuz etkisi azalmaktadır. Ayrıca kişinin kendi yeteneklerine ve iş bulma bağlantılarına güvenmesine tekabül eden “algılanan istihdam”, bireyin iş güvencesizliği yaşama eğilimini azaltmaktadır (Naswell vd.’den akt. Sümer vd., 2013: 68).

1980’lerde emek piyasasında esneklik politikalarının benimsenmesi gerekliliğine ilişkin neoliberal söylemlerin karşılık bulmasıyla, iş güvencesizliği ilk olarak özel sektörde kendini gösterirken, zamanla kamu kesimine ve üniversitelere yayılan bir sorun haline gelmiştir. Emegın hem şahsi ve mesleki vasıflarının hiçleştirilmesi, hem de geleceğinin belirsizleştirilmesi anlamında prekarizasyonun (Vatansever, 2013: 7), işgücünü giderek daha fazla kapsadığı anlaşılmaktadır. İş güvencesizliğine ilişkin literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde, genellikle belirli süreli çalışanlar, geçici çalışanlar ve mevsimlik işçiler gibi süreksiz veya belirli süreli iş sözleşmesine tabi olan çalışanların iş güvencesizliği (Hartley vd., 1991: 7) üzerinden tartışmaların yürütüldüğü görülmektedir. Dolayısıyla bu tartışmaların genellikle işçiler üzerinden yapıldığı söylenebilir. Oysa iş güvencesizliği, kamu kurumlarında çalışan akademik personel de dahil olmak üzere beyaz yakalılar da derinden etkiler. Neoliberal dönemde üniversitelerde de sözleşmeli ve geçici personelin

4 Belirgin psikolojik zorlanma, toplumsal ve mesleki işlevsellikte bozulma gibi sağlık sorunları.

oranının arttığından yola çıkarak, normalde kendine has özelliklerinden dolayı proleterleşmeyeceği düşünülen akademik emeğin de metalaştığı ve bunun “akademik emeğin Taylorizasyonu” olarak tanımlandığı söylenmektedir (Kramer'den akt. Vatansever ve Gezici-Yalçın, 2015: 52). Öğretim elemanlarının tam zamanlı, güvenceli ve sürekli bir biçimde istihdam edilmelerine vurulan ilk darbe olan 50/d statüsü, kamu kesimindeki güvencesizleşmeye ilişkin dönüşümün üniversitelerdeki yansımalarının araştırma görevlileri özelinde başladığını göstermektedir.

Standing (2015: 23) statü açısından, prekaryanın yüksek statülü profesyonel ya da orta statüde zanaat mesleklerine tam olarak denk düşmediğini, kendine özgü bir yeri olduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla Standing'e göre prekarya parçalı statüye sahiptir ve toplumsal gelir yapısı gibi eskiye dayalı sınıf ya da meslek kavramlarıyla kolay kolay örtüşmemektedir.<sup>5</sup> Prekaryanın temel özellikleri ise kaygı, dışlanmışlık, öfke ve yabancılaşma olarak karşımıza çıkarken; bu özelliklerden kaynaklı olarak minnet duyma, itaatkâr olma, kendini değersiz görme, düşük verimlilik, statü kaybı ve örgütsüzlük tamamlayıcı özellikleri arasındadır (Standing, 2015). Buradan hareketle emeğin nitelikli veya niteliksiz olmasının, iş güvencesizliğinin doğurduğu sonuçlar açısından bir fark yaratmadığı kolaylıkla anlaşılmaktadır.

Buraya kadarki kısımda prekarizasyonun literatürdeki izi sürülerek, sadece mavi yakalı emekçiler (işçiler) için değil kamu personeli ve akademisyen gibi beyaz yakalılar için de tehdit unsuru olduğu vurgulanmaya çalışıldı. Buradan sonraki kısımda ise iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçları ve 50/d'li araştırma görevlilerinin prekarizasyonu deneyimleme biçimleri, çalışma kapsamında gerçekleştirilen alan araştırmasının bulguları ile birlikte ele alınacaktır.

## 2. Araştırma Yöntemi

Üniversitelerde güvencesiz çalışma biçimlerini ele alan çeşitli akademik çalışmalar mevcut olsa da<sup>6</sup>, sorunların gün yüzüne çıkartılabilmesi için özellikle

5 Standing'in prekaryaya atfettiği özelliklerin hiçbirisi Marksist anlamda bir sınıfa karşılık gelmez. Standing, Weber'ci sınıf analizini kendisine dayanak olarak seçmiştir. Çalışmada ise prekaryanın sınıf olup olmama tartışmasına girmeden, araştırma biriminin prekarizasyonu deneyimleme biçimlerine yer verilmiştir.

6 Bkz. Gülmez'in “4/C Anarşisi Hukuksuz Dayanaklarıyla 4/C'ler ve 4/C'liler 1965-2012” adlı kitabında yer alan 6. Bölüm (2012: 155-167), Vatansever ve Gezici-Yalçın'ın “Ne Ders Olsa Veririz: Akademisyenin Vasıfsız İşçiye Dönüşümü” adlı kitap (2015), Çolak'ın “Akademide Güvencesiz Çalışma: Araştırma Görevlilerinin Deneyimleri” adlı makalesi (2015).

alan araştırmaları içeren çalışmaların gerekliliği kuşku götürmez. Bu sebeple çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmış olup, bir devlet üniversitesinde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 50/d maddesi uyarınca istihdam edilen 24 araştırma görevlisi<sup>7</sup> ile yarı-yapılandırılmış soru formu kullanılarak derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir.

Araştırma birimi olarak 50/d'li araştırma görevlilerinin tercih edilmesinin nedeni, üniversitelerde iş güvencesinden yoksun bir biçimde istihdam ediliyor olmalarıdır. Bu sebeple 50/d statüsü, yine aynı kanunun 33/a maddesinden ya da Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP)<sup>8</sup> kapsamındaki araştırma görevliliğinden ayrılmaktadır.

Araştırma esnasında görüşmeler, her bir katılımcıdan randevu alınarak kendi odalarında, araştırmacının odasında veya belirlenen bir kafeteryada buluşarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan izin alınarak ses kayıt cihazı kullanılmış, ardından deşifre edilmiştir. Kayıt cihazının kullanılmasını istemeyen iki katılımcının verdikleri cevaplar, görüşme esnasında hızlı bir şekilde kâğıda dökülmüştür. Bir katılımcı ise, soruların kendisine e-posta yolu ile ulaştırılmasını istemiş, kendisi de soruları aynı yöntemle cevaplayıp geri göndermiştir. 20 katılımcı ile teke tek görüşme gerçekleştirilirken, 4 katılımcı ile bir arada odak grup görüşmesi yapılmıştır. Her bir katılımcı ile gerçekleştirilen görüşme ortalama 29 dakika sürerken, en kısa görüşme 9 dakika, en uzun görüşme ise 63 dakika sürmüştür. 4 kişiyle gerçekleştirilen odak grup görüşmesi ise 84 dakika sürmüştür.

### **3. Araştırma Bulguları**

#### **3.1. Sosyo-demografik Özellikler**

Katılımcıların sosyal, fen, sağlık ve eğitim bilimleri gibi farklı enstitülere bağlı olarak görev yapıyor olmaları, farklı durumları ve bakış açıları temsil

---

7 Araştırmanın yapıldığı tarihte, araştırmanın gerçekleştirildiği üniversitedeki toplam 50/d'li araştırma görevlisi sayısı 33'tür.

8 01/09/2016 tarihinde çıkartılan Olağanüstü Hal Kapsamında Kamu Personeline İlişkin Alınan Tedbirlere Dair Kanun Hükmünde Kararname ile ÖYP kapsamındaki tüm araştırma görevlilerinin statüleri 50/d statüsüne dönüştürülmüştür. Alan araştırması bu tarihten önce gerçekleştirildiğinden metin içinde katılımcıların ÖYP'ye ilişkin verdikleri bilgiler yer almaktadır. İş güvencesi konusunda artık aynı kapsamda olsalar da üniversitenin imkanlarından (lisansüstü eğitime başlama kriterleri veya ödenek gibi) yararlanma konusunda farklılaşmaları devam etmektedir. Bu sebeple ÖYP'ye ilişkin katılımcıların yaptıkları yorumlar çıkartılmamıştır.



etmesi açısından oldukça önemlidir. Katılımcıların 13'ü kadın, 11'i erkektir. Her iki grup için de yaş aralığı 25 ile 32 arasında değişmektedir. Katılımcıların 6'sı evli, 18'i bekârdır. Çalışmada katılımcıların gerçek isimleri kullanılmamıştır.

### **3.2. 50/d'li Araştırma Görevlilerinin Prekarizasyonu Deneyimleme Biçimleri**

Çalışmada prekarizasyonu deneyimleme biçimleri, Standing'in ileri sürdüğü prekaryanın taşıdığı özellikler açısından ele alınmıştır. Bunlar; prekaryanın temel özellikleri olarak görülen gelecek kaygısı, öfke, dışlanmışlık ve yabancılaşma ile bu özelliklerden doğan minnet duyma, itaatkâr olma, kendini değersiz görme, düşük verimlilik, statü kaybı ve örgütsüzlük olarak sıralanmıştır.

#### **3.2.1. Gelecek Kaygısı: "...beni çok daha zor günler bekliyor!"**

İş güvencesinden yoksun olmak demek her an işsiz kalabilecek olmak anlamına gelmektedir. 50/d'li araştırma görevlileri için ise lisansüstü eğitimleri süresince, her yıl yenilenen iş sözleşmelerinin yenilenmemesi ya da lisansüstü eğitimleri bittiği an buldukları üniversitede yardımcı doçentlik kadrosuna atanmalarını halinde derhal kesin olarak ilişkilerinin kesileceği anlamına gelmektedir. Gerçekten de Yükseköğretim Kurumu'nda kayıtlı araştırma görevlisi sayısı ile yardımcı doçent, doçent, profesör sayılarını karşılaştırdığımızda ünvan arttıkça, sayıların ciddi oranda azaldığı görülmektedir.<sup>9</sup> Dolayısıyla pramidin en alt basamağını oluşturan araştırma görevlileri için, üst basamaklara çıkarken ciddi oranda bir "yok oluş" yaşanmaktadır. Bu azalmanın, en güvencesiz kesim olan 50/d'li araştırma görevlilerinden başladığını tahmin etmek ise çok zor değildir. Bu durumun bireyler üzerinde gelecek kaygısına yol açacağı aşikârdır. Standing, üretim ilişkileri içindeki sürekli kaygı ve kontrolü kaybetme korkusu yaşayan herkesin

9 YÖK'ün 2016 yılı öğretim elemanı sayısı istatistiklerine göre, Türkiye'deki devlet üniversitelerinde 21 bin 660'ı kadın, 22 bin 446'sı erkek olmak üzere toplam 44 bin 106 araştırma görevlisi bulunmaktadır. Buna karşılık; 28 bin 373 yardımcı doçent, 13 bin 091 doçent ve 18 bin 920 profesör bulunmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://istatistik.yok.gov.tr/>

preker olduğunu söyler ve gelecek kaygısını prekeryanın temel özellikleri arasında sayar (Standing, 2015: 40).<sup>10</sup>

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu lisansüstü eğitimleri sona erdiğinde ne ile karşılaşacaklarını kestirememektedir. Yüksek lisansını bitirdiğinde, kendi alanında doktora programı olmadığı için ilişkisinin kesilmesinden son anda kurtulan katılımcı Ayşe geleceği ile ilgili belirsizliği şu şekilde anlatmıştır:

*“Yüksek lisansım bitmek üzereyken, doktora programım olmadığı için ben yaklaşık 9 ay uzattım tezimi çeşitli yollarla (...). Sonra yüksek lisans yaptığım alanda değil de başka bir doktora programına kaydoldum, sorun çözüldü. Ama bu süreç çok zordu benim için, yani 50/d'nin güvencesizliğini ben birebir yaşadım o zaman. (...) Şimdi de 3-4 sene buradayım ama bunun sonrasındaki durumum ne olacak kestiremiyorum, geçen seneki durumdan çok daha kaygı verici olacaktır. (...) Bu yüzden beni çok daha zor günlerin beklediğini düşünüyorum.”* Ayşe (27)

İş sahibi olmak ve çalışmak gelir getirici bir faaliyet olduğu kadar, aynı zamanda kişilerin sosyal ve ekonomik statüsünü tayin etmekte ve onun sosyal ilişki ve aidiyet kurma, kendini değerli hissetme ve olumlu değerlendirme gibi çeşitli psikolojik ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Dolayısıyla işsiz kalmaya yönelik algılanan tehdit ve belirsizlik hem bu ihtiyaçların karşılanmasına hem de ekonomik ve sosyal kaynakların olası kaybına yönelik bir tehdidi de içermektedir (De Witte, 1999). Katılımcı Ceyda işsiz kalma ihtimalini göz önünde bulundurarak bir taraftan yatırım yapmak istediğini, bir taraftan da 50/d'li olduğu için borca girmeye çekindiğini şu şekilde açıklamıştır:

*“Mesela şimdi ben güzel bir araba almak istiyorum 40 milyarlık (eski para ile) falan istediğim araba, ama 50/d'li olduğum için borca girmeye çekiniyorum ne olacağım belli değil. Onun için gerek yok diyorum daha ucuz bir şey alayım, 20 milyarlık falan diyorum. Hatta bazen de ileride ne olacağım belli değil en iyisi para biriktireyim diyorum, kenarda üç beş kuruş birikmişim olsun ileride işsiz kaldığım bir dönem olursa diye.”* Ceyda (27)

Akademide kalmanın başarıyla doğru orantılı olduğunu düşünen akademisyenler, bu yetiye sahip olduklarını düşündükleri için akademide olduklarına inanmaktadır. Ancak akademide başarının iş güvencesi garantisi anlamına gelmemesi gibi reel koşullarla karşılaşıldığında, hala kendini

10 Standing'ın iş güvencesizliğinden doğan kaygı ve korkuyu üretim ilişkilerinin bir parçası olarak görmesi sorunlu bir bakış açısıdır. Nitekim bu konuda birçok eleştiri almıştır. Çalışmanın sınırlı tutulması gerekliliğinden dolayı bu konuya daha fazla değinilmemiş, ancak açıklama yapma gereği hissedilmiştir.

“seçilmiş” olduğuna inandırmaya ve hayali bir akademi fikrine tutunmaya devam edemeyenler, ya ideallerini feda ederek günü kurtarma yoluna gitmekte ya da varoluşsal bir kriz içine girmektedir (Vatansever ve Gezici-Yalçın, 2015: 105). Katılımcı Orçun, bu yaklaşımı doğrular nitelikte, ilişkisinin kesilmesi durumunda, bunun kendi başarısızlığı anlamına gelmediğini kendine inandıracığını belirtmiştir:

*“Eğitim sürem bittikten sonra bu sefer belki de 6 yıl boyunca hiç yapmadığım ilişkiler devreye girecek. Eğer 50/d’li olarak bu süreci tamamlarsam, kendimi ne kadar iyi bir tez yazmış olduğuma, ... alanında ne kadar iyi olduğuma kendimi inandırmaya çalışacağım. Ben iyi bir çocuğum, iyi bir doktorum ve farkında olun demeye çalışacağım. (...)Siz iyiyse, yaptığınız işi hak ederek yapıyorsanız, alanınızda özgün çalışmalar yaptıysanız ve ikili ilişkileriniz olması gerektiği gibi ise, doktoranızı verdikten bir gün sonra bile sizin için Yrd. Doç. kadrosu isteyebilirler ya da doktoranın son aşamasında sizi 33/a’ya aktarabilirler.”* Orçun (30)

Katılımcı Orçun’un, güvencesizliğin kendi yeterliliğine bağlı olduğunu savunması, prekaryanın orta/üst katmanlarının tamamında görülen bir sosyo-psikolojik mekanizmadan kaynaklanmaktadır. Birey işini kaybederse bu durumun işini iyi yapmadığından kaynaklanan bir sonuç olacağına kendini inandırmış ve durumu meşrulaştırmıştır. İşsizlik; istihdam edilebilirlik konusunda bir eksiklik, kişisel başarısızlık veya ücret ya da işe dair aşırı beklentilerin yansıması olarak görülmektedir (Standing, 2015: 85). Prekarya, klasik sanayi proletaryasından farklı olarak, eğitime ve vasıflarına tekabül etmeyen bir konumda yaşamaya mahkûm edilmiş bir kategoridir. Dolayısıyla bugün tüm beyaz yakalılara dayatılan “istersen yaparsın/ yeterince iyiyse yükselirsin” söylemlerinin yarattığı kişisel yetersizlik duygusu güvencesizliğin ve yenilgi hislerinin dile getirilmesini zorlaştırmaktadır (Vatansever ve Gezici-Yalçın, 2015: 23). Diğer taraftan katılımcı Atakan ise başarılı olmanın 50/d’li bir asistan için asla kadro garantisi demek olmadığını şu şekilde ifade etmiştir:

*“Burada kalabileceğimi düşünmüyorum, istemiyorum değil aslında kadro bekleyen çok kişi var, 10 yıldan beri araştırma görevlisi olan arkadaşlarımız var, 33’lü onlar, hala kadro bekliyorlar, bana nasıl gelsin ki! Hani bekleyenler başarılı da, bu onunla ilgili bir şey de değil, çok iyi yerlerde yayınlanan 7 tane makalesi var ama kadro gelmiyor işte. Neyse ki 33/a’lı...”* Atakan (24)

Katılımcıların gelecek kaygılarının düzeyi çalışma alanlarıyla doğrudan ilişkili olarak değişkenlik göstermiştir. Örneğin işsiz kalması durumunda özel sektörde sadece öğretmenlik imkânı olabileceğini söyleyen bir katılımcının kaygı düzeyinin, özel sektörde birçok iş alternatifi olan katılımcılara göre

nispeten daha düşüktür. Dolayısıyla iş alternatifleri olanların algılanan istihdam edilebilirlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

*“İşimi kaybetme endişesi taşıyorum ama fakültede rahat olduğum için ve hocalarımın memnun olduğum için çok da şey yapmıyorum. (...) Yine de belki bir süre maaşımız olmayacak, kadro beklediğimiz zaman da belki işsiz kalacağız.”* Melike (32)

Katılımcı Melike, bölüm hocalarının kendisine olan yaklaşımlarından yola çıkarak lisansüstü eğitimi sonrasında da kendi üniversitesinde akademik kariyerine devam edeceğini düşünmektedir. Ancak buna rağmen, diğer taraftan doktora eğitiminin bitmesi ile yardımcı doçent olacağı zaman arasında işsiz kalabileceği ihtimalini de göz ardı edememektedir. Gelecek kaygısı ile yaşamının çalışma hayatındaki bir karşılığı da düşük verimlilik olarak karşımıza çıkacaktır.

### **3.2.2. Düşük Verimlilik: “Tezime odaklanmak yerine, rektörlük seçimini hesaplıyorum”**

Bireyin işini kaybetmemek adına daha fazla performans göstermesi ya da işyerinde daha itaatkâr davranması beklenebilir bir sonuçtur. Ancak kişinin performans artışının, gelecek kaygısı yaşatılarak elde edilmesi kabul edilemez bir durumdur. Ayrıca bu artışın bireylerde iş stresinin artarak uzun dönemde fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarına yol açması kaçınılmaz görünmektedir. Bu nedenle, kısa vadede performans artışı sağlayabilen iş güvencesizliği, uzun vadede çalışanlar arasındaki rekabet sonucu olumsuz bir psikolojik iklimin doğmasına, iş yükünden ve güvencesizlikten kaynaklanan stres ve yıpranma nedeniyle sağlık ve güvenliği tehlikeye düşüren bir ortam yaratılmasına neden olacağı söylenebilir (Çakır, 2007: 133). Katılımcıların büyük çoğunluğu güvencesiz çalışmanın verimliliği düşürdüğü görüşüyle iki katılımcı 50/d'nin itici bir güç olduğunu ve çok çalışmayı teşvik ettiğini dile getirmiştir. Katılımcı Ayşe diğer araştırma görevlileri ile adil olmayan bir yarışın içine sokulduklarını ve bu durumun kaygıyla birleşince verimliliği olumsuz yönde etkilediğini şu şekilde dile getirmiştir:

*“Eğitimin bitince güle güle... Şimdi buradaki diğer araştırma görevlisi arkadaşlarımla ben aynı işi yapıyorum, sonra onlar devam ediyorlar benimki bitecek, bir adaletsizlik var. Bu kaygı insanın verimliliğini de düşüren bir şey.”* Ayşe (27)

Katılımcı Yalın ise tez konusunu seçerken ilgi alanının yanı sıra bir de özel sektöre hitap edebilecek bir konu seçmek zorunda olduğunu iş güvencesizliğiyle ilişkilendirerek açıklamıştır. Ek olarak ilişkisinin kesilmesi

halinde sadece kendisini değil, doktor olan eşini de etkileyeceğini belirterek kendisini daha çok sorumlu hissetmektedir:

*“Burada kalamazsam özel sektörde çalışabilirim ancak hani sizin uğraştığınız konu özel sektörün ihtiyaçlarına cevap verecek güncel konu ise o zaman ancak şanslı olabilirsiniz. Onun dışında pek mümkün değil yani. Bende ona göre bir konu seçmeye çalışıyorum. (...) Benim burada görevime son verilmesi demek eşimin de istifa etmesi demek!”* Yalın (26)

Bir akademisyenin tez konusunu ilgi alanı yerine özel sektöre “kapı açabilmesini” düşünerek seçmek zorunda bırakılması verimliliğine de yansıtacaktır. Vakıf üniversitesinde çalışan öğretim elemanları arasında gerçekleştirilen bir araştırmada birkaç katılımcı iş güvencesinin koşulsuz olmaması gerektiğini ifade etmiştir (Vatansever ve Gezici-Yalçın, 2015: 235). Araştırmamıza katılan Katılımcı Utku ve Orçun da benzer yaklaşımla iş güvencesizliğinin bir taraftan olumlu yönde “itici bir güç” olarak görülebileceğini vurgularken, 33/a kadrosunun da mükemmel olmadığını belirtmiştir:

*“Ben 33/a'nın da yanlış olduğunu düşünüyorum. İkinin karışımı olmalı. 33/a'nın yanlış olan kısmı kaygıyı yaratmaması, bitirmek için kaygın olmalı. Ama bitirdikten sonra da kaygın olmamalı. (...)50/d'nin bu açıdan doğru insanı itici bir gücü var; bitirmen lazım, ama bu seferde bitirdikten sonra tehlikeli. Şimdi ben mesela şu anda tezimi bitirebilecek aşamadayım ama bitiremiyorum. Bitirme zamanım, danışman hocamın hesabına göre, tam olarak rektörlük seçimine geliyor, tezime odaklanmak yerine yani bu hesapları yapmak zorunda bırakılıyorum. Erken bitirme dünyanın her yerinde ödüllendirilirken burada öyle olmuyor, kendi planladığından daha geç bitirmen gerekiyor.”* Utku (29)

*“Birkaç örnek üzerinden genelleme yapılamaz ama bir taraftan uzun yıllar araştırma görevliliğini uzatan kişiler olduğunu da görüyordum ama bu ne 33/a'lı olduğu için ne de 50/d'li olduğu için değil, kişinin kendisiyle ilgili bir şey. Tamam, 33/a'lı bunu suistimal edebilir, oradan emekli bile olabilirsiniz ama bu, ölümü gösterip sıtmaya razı etmek gibi bir şey. Eğer her iki aday da çalışıyorsa, belli yeterliğe sahipse, arada bir fark olmaması lazım. Ancak akademik başarısına göre ona kadro garanti edersiniz, böyle olmalı yani.”* Orçun (30)

50/d'li bir araştırma görevlisi ile vakıf üniversitesinde istihdam edilen bir araştırma görevlisinin ortak noktası iş güvencesinden yoksun olmalarıdır. Vakıf üniversitesinde istihdam edilen akademisyenler arasında gerçekleştirilen bir çalışmada da bir araştırma görevlisi baskı nedeniyle tezine odaklanamadığını ve ilerleyemediğini, hatta tezinde zorlandığı için yetersizlik hissiyle boğuştuğunu anlatmıştır (Vatansever ve Gezici-Yalçın, 2015: 148). Bir devlet üniversitesinde

gerçekleştirilen bir başka çalışmada da 50/d’li araştırma görevlilerinin 33/a’lı araştırma görevlilerine göre daha fazla iş güvencesizliği yaşadıkları ve iş güvencesizliği nedeniyle uğradıklarını düşündükleri adaletsizlik sebebiyle iş performanslarını düşürdükleri sonucuna ulaşılmıştır (Seçer, 2011: 58).

50/d’li araştırma görevlileri lisansüstü eğitimleri sonrasında kadro alabilmek için kendilerini ispat etme gayreti içerisindeyler. Ancak güvencesizlikten doğan gelecek kaygısı ve bunun sonucunda verimliliklerinin azalması “kendini gösterebilme” imkânını ellerinden almaktadır. Bu ikilemi yaşayanlar başka bir yol olarak işine minnet duyma ve işyerinde itaatkâr olma eğilimi göstermektedirler.

### **3.2.3. Minnet Duyma, İtaatkâr Olma ve Yabancılaşma: “... *buz dağının görünen kısmıymış!*”**

Standing (2015: 23), prekaryaya iş sahibi oldukları için minnettar ve itaatkâr olmalarının dayatıldığını ancak bu itaate karşılık bir güven ya da güvenlik bulamadıklarını söyler. Katılımcıların büyük çoğunluğunda bu yaklaşımın benimsendiği görülürken, özellikle sağlık bilimleri alanında yer alanların daha minnettar oldukları bulgulanmıştır. Çünkü bu kişiler tıp fakültelerinde sağlık bilimleri enstitülerine bağlı olarak çalışan 50/d’li araştırma görevlileri olmalarına rağmen hiçbirisi tıp fakültesi mezunu değil; eczacılık, biyoloji ve istatistik bölümü mezunlarından oluşmaktadır. Tıp fakültesi mezunları, Tıpta Uzmanlık Sınavı’na (TUS) girerek, kazanmaları halinde üniversitelerde 33/a statüsünde araştırma görevliliğine başlamaktadırlar. Ancak, tıp fakültelerindeki araştırma görevlisi açığı artmış olacak ki, son zamanlarda tıp fakültelerine de başka alanlardan 50/d statüsünde araştırma görevlileri alınmaya başlanmıştır. Bu sebeple sağlık bilimleri enstitüsüne bağlı olarak çalışan araştırma görevlilerine 50/d’li olmanın avantaj ve dezavantajları sorulduğunda resim farklılaşmaktadır. Katılımcılar 50/d’li olmanın dezavantajlarını bilseler de, özellikle TUS’la alım yapan bir bölümde 50/d kadrosunun açılmasını avantaj sayabilmişlerdir. Ancak ideallerindeki mesleği yaptıkları için mutlu olsalar da, onları bekleyen belirsizlikle işlerine minnet duyma yoluyla başa çıkmaya çalışmaktadırlar. Bu bulgu, Vatansever ve Gezici-Yalçın (2015: 87)’in çalışmalarında elde ettikleri akademisyenlerin hayatını mücadele ile geçirmesinin sanki bu işin fitratına olan ve en baştan kabul edilmesi gereken bir şey olarak görmeleri bilgisi ile örtüşmektedir. Tıp fakültesinde araştırma görevlisi olan katılımcı Burçin, 50/d statüsünde çalışmayı kötünün iyisi olarak görmektedir:

*“Doktorayı şuan ücretsiz bir şekilde yani maaş almadan da yapabiliydik, yani biz bilim yapmak için, doktora yaptığımız için buradayız. Ben 4 sene hiç para almadan da çalıştım burada, sonuçta sadece derse gel git*

*olmuyor, zamanında sabah 9 akşam 5 burada olmamız isteniyordu, üstelik bir maaş da almadan. Sonuçta laboratuvar işleri olduğu için. Birçok kişiyi biliyorum sadece TÜBİTAK burslarıyla doktora yapmaya çalışan. O yüzden 50/d'li olmak benim için büyük bir şans. Ama kötünün iyisi...”* Burçin (28)

Sosyal, Fen ve Eğitim Bilimleri enstitülerine bağlı olarak görev yapan araştırma görevlilerinin ise, minnet duymaktan ziyade işlerinin devamlılığını sağlayabilmek adına itaatkâr olmak zorunda bırakıldıkları ortaya çıkmıştır. Lisansüstü eğitimlerinin ardından işlerine devam edebilenin yolunun, itaatkâr olmaktan geçtiğinin dayatıldığını ifade etmişlerdir.

*“Sen bölüm başkanının, dekanın iki dudağı arasındasın. (...) Ancak kendini çok iyi yetiştirmen ve pazarlaman gerekiyor, bunlar tırnak içinde tabii çünkü akademik anlamda mı yetiştirme, yoksa idarecilerine karşı itaatkâr ve sadakatli olmak mıdır kastedilen tartışılır.”* Orçun (30)

Katılımcı Orçun, iş güvencesizliği ile doğrudan ilişkili olarak 50/d'li bir asistanın iş yerinde özgür olamadığının da altını çizmiştir. Katılımcı Utku da bu görüşü destekler nitelikte, 50/d'li bir araştırma görevlisinin lisansüstü eğitimini tamamladığında ne ile karşılaşacağını bir başkasında görmüştür. Bu kişinin siyasi görüşünün bölüm ile uyuşmamasının kadro alamamasına tanık olduğunu dile getirmiştir:

*“Ben ilk işe başladığımda eğitimde bir 50/d'li vardı. Doktorasını bitirdi. O'na sordum 'direkt ilişik kesilmiyor mu?' dediğimde, o görev uzatmam yapıldığı için sürem var, Rektör bana süre verdi dedi. Bir sonraki Kasım'a kadar kadro bulmam lazım demişti. O'nun siyasi görüşü falan bölüme tersti, bölüm almadı onu, buradan kadro çıkmadı. O'da Kütahya'da buldu oraya gitti. Eğer süresi uzatılmasaydı işsiz kalacaktı, evli barklı iki çocuklu bir adamdı. O hala benim aklımdadır. Bölüm başkanı senin arkanda değilse zaten yandın demektir, odunu altına dizmişler sadece çakmağı çakmak kalmış. İşte bu da tehlikeli aslında bölüm başkanınla aynı görüşte olmalısın demek oluyor bu.”* Utku (29)

Katılımcı Utku'nun açıklamalarından 50/d'li bir araştırma görevlisinin lisansüstü eğitimini tamamlar tamamlamaz anında ilişkisi kesilebileceği gibi Rektörün onayıyla sözleşmesinin bir yıl daha uzatılabileceği sonucuna varılmaktadır. Dolayısıyla, güvencesiz çalışmanın bireyi her “iktidar” karşısında korku içinde biat eden güçsüz bir varlığa çevirmeye çalıştığı söylenebilir. Her an işinden olma tehdidiyle karşı karşıya olan birisinin üstlerine karşı itaatkâr olma zorunluluğu, akademik hayatın ruhuna ters düşerek, özgür akademik çalışmalar yapılmasına ket vurmaktadır.

Çalışmada katılımcıların işlerine yabancılaşmaları da bulgular arasındadır. Standing (2015: 42), prekaryanın kendi içinde iş bulduğu için

minnettar, mutlu, pozitif olmaları gerektiğini uyandıran duyguların, yabancılaşmanın birer göstergesi olduğunu söyler. Buradan hareketle prekaryanın içindeki bir kısmı “yabancılaşmış emek” olarak niteler. Yabancılaşma kavramı, literatürde ilk olarak mavi yakalılar için ele alınmış olsa da, neoliberalizmle birlikte beyaz yakalıları da kapsayacak şekilde tartışılmaya başlanmıştır. Nitekim Braverman, yabancılaşmayı emek süreci üzerindeki denetimin yitirilmesi olarak tanımlarken, benzer şekilde Standing (2015: 42) yapılan herhangi bir şeyin bireyin kendisi için ya da saygı için değil, düpedüz başkalarının emri üzerine ve başkaları için yapılması durumu olarak tanımlar. Dolayısıyla yabancılaşma kavramını yalnızca mavi yakalılar özelinde ele almak yanlış olur (Fine ve Saad-Filho’dan akt. Durmaz, 2014: 97). Katılımcılar için başlangıçta “hayaldeki meslek” olan akademisyenlik, zamanla “geleceği belirsiz mesleğe” dönüşmüştür. Bu durum katılımcıların işlerine yabancılaşmalarına sebebiyet vermektedir:

*“Akademisyenlik aslında bir yaşam tarzıydı benim için, olmazsa olmazdı. Çok iyi bir bilgi birikimine, entelektüel birikime sahip olmak, topluma tam da böyle karanlık dönemlerde rol model olmak gibi ağır yükleri vardı aslında ama bu buz dağının görünen kısmıymış yani (...) İşin içine girince biraz hayal kırıklığı oluyor. Bazen sadece uzaktan bakıp imrenilecek bir şey gibi kalıyor.” Orçun (30)*

Katılımcıların bir kısmı 50/d statüsünün özelliklerini bilerek, bir kısmı ise bilmeden çalışmaya başladığını ifade etmiştir. Bilmeden göreve başlayanlar için, bu durumun daha büyük bir hayal kırıklığıyla sonuçlandığı aşikâr olsa da, birey zamanla kendini kandırmaya başlamaktadır. Dolayısıyla katılımcılardan bazıları Standing’in (2015: 43) ifade ettiği gibi karşı karşıya oldukları yabancılaştırıcı unsurları göz ardı etmede başarılı olmuşlardır.

*“Ben başvurduğum, kabul edildikten sonra fark ettim ki fakülte kadrosu diye birşey var. Benimki enstitü kadrosu Allah Allah dedim, bu nasıl bir fark acaba. 50/d’yi bilseydim de belki yine başvururdum ama bu kadar büyük umutlarla başvurmadım.(...) Ama zamanla hiç yoktan iyidir demeye başlıyorsun.” Ayşe (27)*

Katılımcılardan işine yabancılaştığının farkına varanlar arasında iş değiştirme isteklerinin arttığı gözlenmiştir. Sümer vd. (2013: 163) tarafından yapılan bir araştırma, işini güvencesiz algılayan çalışanların, işini güvencede algılayanlara göre işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Çünkü birey iş güvencesine dair bir belirsizlik hissettiğinde işyeriyle bağ kurmakta zorlanmaktadır (Keser, 2012: 193). Nitekim bir başka araştırmada, yüksek iş güvencesizliği algılayan öğretim elemanlarının yeni iş arama davranışlarının arttığı ortaya çıkmıştır. İş güvencesizliği nedeniyle işten ayrılma eğilimi, ancak başka iş olanaklarının varlığı halinde karşılık



bulmaktadır (Greenhalgh ve Sutton'den akt. Çakır, 2007: 134). Eğer birey yeni bir iş bulacağına dair umut taşııyorsa, aynı işinde güvencesiz bir biçimde çalışmaya devam etmek zorunda kalacaktır. Katılımcı Şengül iş güvencesi olmadığından dolayı, ileride işsiz kalma endişesiyle kendine alternatif yollar düşünmeye başlamıştır. Bunu utanarak dile getirmesi ise, iş güvencesizliğinin birey üzerindeki olumsuz etkisini gözler önüne sermektedir:

*“Ben açıkçası formasyon aldım bir yandan. Biliyorum bu çok kötü bir şey, herkes kendi işine odaklanmalı ama beni neyin beklediğini bilmediğim için bir alternatif olsun diye formasyon aldım, atılırsam öğretmenlik yapabileyim diye.” Şengül (25)*

Katılımcıların işsiz kalma korkusuyla kendilerine sürekli alternatif yollar bulmaya çalışmaları diğer taraftan mesleksizleşmelerine de neden olmaktadır. Ülkemizde her ne kadar işsizliğin nedeni olarak mesleksizleşme gösterilse de, aslında mesleksizleşmenin nedeni işsizliktir. Çünkü güvencesiz çalışma biçimi bireylerin işsizleşmesine, bu da doğal olarak mesleksizleşmelerine neden olmaktadır. Bir üniversite rektörünün işsiz kalan/kalacak olan araştırma görevlilerine “gidin ticaret yapın” demesi de bu yaklaşımı doğrulamaktadır (Akyol vd., 2008: 9). Bir rektörün, kendi üniversitesi bünyesinde yetiştirdiği araştırma görevlileri için işsiz kalacak olmalarını kolayca dile getirip alaycı bir üslupla “alternatif iş” sunabilmesi, 50/d'li araştırma görevlilerinin kadrolardan nasıl rahatlıkla dışlandıklarını ortaya koymaktadır.

### **3.2.4. Dışlanmışlık: “Bizim girişimiz daha zor ama çıkışımız daha kolay!”**

Durkheim'in çalışmalarından bu yana dışlanmışlığın umutsuzluktan kaynaklanan bir pasiflik hissi olduğu bilinmektedir. Kariyer beklentisi olmayan işler bu hissi daha da güçlendirmektedir (Standing, 2015: 42). Akademisyenlik kariyer basamakları sunan bir meslek olmasına rağmen, çalışmada 50/d'li araştırma görevlileri için iki türlü dışlanmışlık karşımıza çıkmıştır. Bunlar, kadrodan dışlanma ve maddi imkânlardan (burs, ödenek vb.) dışlanma şeklindedir. Katılımcıların tamamı başta yasadan kaynaklı olmak üzere farklı kadrolarda yer alan ancak aynı işi yapan araştırma görevlileri arasında eşitsizliklerin olduğunu ve özellikle enstitülerin gözünde akademisyen yerine memur olarak nitelendirildiklerini vurgulamıştır. Standing (2015: 42), prekaryanın tembel, başıboş, hiçbir şeyi hak etmeyen birileri olarak değerlendirilerek dışlanmalarına yol açıldığını söylemektedir. Katılımcıların birkaçı kendilerinde dışlandıkları hissi uyandıran bu eşitsizliği bir nebze de olsa azaltmaya çalışan hocalarının olduğunu belirtirken, sunulan imkânlar açısından değerlendirildiğinde 50/d'lilerin dezavantajlı olduklarını dile getirmişlerdir:

*“Bölüm iş veriyorsa ayırım yapılmıyor ama fakülte işlerinde ayrımcılık yapılıyor.(...) Mesela adamların ödeneği var yeni bilgisayar aldılar, bana fakülte zar zor yıllar sonra bir bilgisayar verdi, o da açılmıyor. Onların ödenekleri çok, yurt dışına gidebiliyorlar, biz bekliyoruz ki BAP [Bilimsel Araştırma Projesi Desteği] çıksın. Ama yapılacak bir iş varsa hemen 50/d’liyi arıyorlar. Mesela ÖYP’liler atama ile geliyor, biz burada bir yazılı bir sözlü sınav olduk. Bizim girişimiz daha zor ama çıkışımız daha kolay!” Aykut (28)*

Katılımcı Şengül, üniversitede 50/d’li oldukları için diğer araştırma görevlileri ile aynı haklara sahip olamadıklarını, özellikle yurt dışı imkânlarından faydalanma konusunda kendilerinin dışlandıklarını dile getirmiştir. Katılımcı Aykut ise mevcut eşitsizliklerin motivasyon düşüklüğü yaşamalarına neden olduğunu ifade etmiş ve diğer taraftan ÖYP sistemini eleştirmiştir:

*“Aynı işi yapan farklı kadrolardaki arkadaşlarımızla eşit imkânlardan faydalanamıyoruz. Onların yüksek lisans bittikten sonra doktora alınacak mıyım diye bir kaygıları yokken bizim var, alınmazsam işimden de olacağım çünkü. 33/a, 50/d ve ÖYP ayırımının adil olmadığı düşünüyorum. Özellikle YÖK’ün burslarına bakınca çok büyük adaletsizlikler olduğunu farkettim. 33/a kadrolarındakiler bunlardan faydalanabiliyor, ÖYP’lilerin de ödenekleri var mesela. (...) Diğerleri [artık sadece 33/a’lı araştırma görevlileri] doktora bittikten sonra süresiz bekleyebiliyorlar, bizi ise bir belirsizlik bekliyor.” Şengül (25)*

Katılımcı Tamer ise, 50/d kadrosuna ilişkin avantaj sayabilen nadir katılımcılardan biri arasında olsa da bunu kendi deyimiyle “Polyannacılık” anlayışı çerçevesinde yapmaktadır. Diğer taraftan siyasal konjonktürün üniversitelerde kadro dağıtımını konusundaki etkisinden de tedirgin olduğunu vurgulamaktadır:

*“Bence bir avantajı var, ben özel sektörden ayrılmamı süresiz iş sözleşmesine bağlıyorum. 50/d’yi de bu perspektifte değerlendirirsek avantajı var, Polyannacılık yapıp böyle bir artısı var diyebiliriz. Dezavantajlarına gelecek olursak, ben 4 yıla kadar doktoramı bitirmesem sistem beni atacak, 33/a kadrosundakiler bu süreyi uzatabiliyorlar. Siz yaymadan sıkı çalışarak doktoranızı bitirdiniz ama kadro nasıl çıkacak? Siyasi görüş gözetilir mi yoksa etik mi davranılır?” Tamer (28)*

Standing (2015: 83) işsizliği prekaryanın hayatının bir parçası olarak görür. Katılımcı Tamer’in açıklamaları, üniversitelerde demokratik uygulamaların geriletilmesinin veya yeni üniversitelerde demokratik uygulamaların henüz güçlenmemiş olmasının, üniversite bünyesinde keyfi uygulamaların, haksızlıkların ve iktidarı ellerinde tutan kişilerin kimi olanakları

kendilerine, destekçilerine ve kendilerine yakın buldukları kişilere tahsis edebileceklerini kanıtlar niteliktedir (Değirmencioğlu, 2008: 36). Böylelikle kadrolardan dışlanan bir kesimin olacağı aşikârdır. Aynı katılımcı Tamer, 50/d statüsünün ne amaçla uygulandığını şöyle tartışmaktadır:

*“Gerçekten araştırma görevlilerini rahata koymayıp, bir devlet memuru zihniyeti kazandırmamak için yapılmış bir perspektif mi? Yoksa bizim her zaman için; evrak işi, ayak işi yapacak personele ihtiyacımız olacak, getir götür işi yapacak birilerine ihtiyacımız olacak, ders programı, sınav programı, gözetmenlik, işte derslerde uygulama yaptırarak birileri olmalı görüşü mü? Ki bu kişiler de öyle olmalı ki; doktoraları bitene kadar burada barınsınlar, ancak doktoraları bittikten sonra bizden kadro beklemesinler, zaten üst kadrolarımız yeterince dolu görüşü mü? Eğer öyleyse çok üzücü ve düşündürücü.”* Tamer (28)

Katılımcı İnci ise, *“Sistem gereği böyle iş yapacak birileri lazım, onun geleceğinin nasıl olacağı ise kimsenin umurunda değil”* diyerek 50/d'li araştırma görevlilerinin kadrolardan nasıl dışlandıklarını açıklamıştır. Buradan hareketle, iş güvencesinden yoksun biçimde istihdam edilen 50/d'li araştırma görevlilerinin gelecek planı yapmalarının önüne geçilerek, *“geleceksizleştirilme”*lerinin söz konusu olduğu söylenebilir. 50/d'lilere yönelik ayrımcılığın en çok hissedildiği birimin ise tıp fakülteleri olduğu ortaya çıkmıştır. Tıp fakültesinden Latif dışlanmanın mobbinge<sup>11</sup> kadar vardığını altını çizirken, fen-edebiyat fakültesinden olan Meltem ise mobbinge maruz kaldığını, ancak bunun diğer araştırma görevlileriyle karşılaştırılarak değil, sözleşmesinin yenilenmeyeceği tehdidiyle yapıldığını vurgulamıştır:

*“Mesela ÖYP'lilerle aramızda dünya kadar fark var, hatta ben doktora dayım, yüksek lisans yapan ÖYP'lilerle bile bir uçurum var aramda. Ayrıca bize gidici elemanız diye daha da kötü davranılıyor. Mesela ben kendime yönelik aşırı derecede mobbing hissediyorum ve elimden geldiğince sabretmeye çalışıyorum.”* Latif (30)

*“Her sene Aralıkta sözleşmem yenileniyor, açık konuşayım onun sürekli kullanıldığı bir ortamdayım amirlerim tarafından, bu yüzden kaygı çok*

11 Mobbing (işyerinde psikolojik şiddet) kavramı, işyerinde bireylere aynı düzey çalışanlar, asları veya amirleri tarafından sistematik şekilde, uzun bir süre boyunca (en az altı ay) ve belirli aralıklarla (en az haftada bir) uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlarını ifade etmektedir (Tınaz, 2006: 8). Katılımcılardan Latif ve Meltem'in açıklamaları sistematik şekilde devam eden ayrımcı uygulamalara maruz kaldıklarını gösterdiğinden dışlanma yerine mobbing kavramının kullanılması gerekliliğini doğurmuştur. Nitekim kendileri de mobbinge uğradıklarının altını çizmiştir.

*fazla. Sözleşmem yenileneceği zaman bir ay öncesinden uykularım kaçıyor. Hani mobbinge uğrayan bir insanım bunun mücadelesini de vereceğim ama şimdi değil, daha sonra.” Meltem (28)*

Mobbing, literatürde kadro farkı gözetmeksizin bütün araştırma görevlilerinin sıklıkla karşılaştıkları bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Siyasal görüşe, farklı görünüşe, din ve inanca dayalı psikolojik şiddet ve yıldırmanın Türkiye’deki kamu kurumlarında ve özellikle üniversitelerde çok yaygın olduğu söylenmektedir (Bakırcı, 2008: 363-372). Ülkemizde araştırma görevlisi hekimler üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada, mobbing ile tükenmişlik arasında ciddi düzeyde ilişki tespit edilmiştir. (Dikmetaş vd., 2011: 147). Akademisyenlerdeki tükenmişlik hissini tek kaynağının maddi faktörler ve iş güvencesizliği olmadığı; esas meselenin, bu güvencesizliğin ve üniversite ortamındaki haksızlıkların, kariyere başlarken sahip oldukları, idealize edilmiş akademi imajını yıkması olduğu bulgulanmıştır (Vatansever ve Gezici-Yalçın, 2015: 186). Aynı çalışmada özellikle akademisyenliği “yaşam biçimi” ve “toplumsal hizmet” olarak gören katılımcıların, eşitsizlikleri gördüğü, ayrımcılıkların farkına vardığı noktalarda tükenmişlik hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır (Vatansever ve Gezici-Yalçın, 2015: 187).

Katılımcıların hemen hepsi güvencesiz bir statü olan 50/d’den kurtulmayı ve 33/a kadrosuna geçmeyi arzulamaktadır. Birkaç katılımcı kendi üniversitesinde veya başka üniversitelerde açılan kadroları takip ettiklerini ve başvurduklarını dile getirmiştir. Ayşe ise kendi bölümüne açılan bir 33/a kadrosuna geçmek istemiş ancak imkân tanınmadığını şu şekilde anlatmıştır:

*“Buraya 33/a kadrosu geldi ama ilana baktım doktora yapıyor olmak şartı koymuşlar, ben başvuramıyorum yüksek lisans yapıyordum o sırada. Sonra o zamanki dekanımızla saçma sapan bir konuşma geçti aramızda. Sen evli miydin kızım diye sordu, hayır dedim. Laf şuraya geldi yani ben evli olmadığım için başka yerlere de gidebilirmişim, başka seçenekleri de değerlendirebilirmişim. Kadronun burada evli olan birilerine verilmesi daha doğru olurmuş, aile birlik ve bütünlüğünün korunması adına. Zaten kadro da burada başka bir dekanın eşine verildi. Böylece onların aile bütünlüğü adına belki de benim aile kuramamama neden oldu, ama bu onlar için önemli değil tabii.” Ayşe (27)*

Ayşe’nin ifadelerinden üniversitelerde kadro dağıtımında bir taraftan da toplumsal cinsiyet normlarının geçerli olduğu ve “cinsiyetçilik” yapıldığı anlaşılmaktadır. Nitekim bir çalışmada üniversitelerde akademisyenler arasında en makbul görülen medeni durumun “evli olmak” olduğu ortaya çıkmıştır (Özkaplan, 2013: 20). Kadrolardan ve üniversite bünyesinde sunulan imkânlardan dışlanan 50/d’li araştırma görevlilerinin bu durum karşısında kendilerini değersiz hissetmeleri ise beklenen bir sonuç olacaktır.

### 3.2.5. Kendini Değersiz Görme: “Kullanılmışlık hissi...”

Katılımcılara sadece lisansüstü eğitimleri boyunca istihdam ediliyor olmalarının onlara ne hissettirdiği sorulduğunda, hemen hepsi yaşadıkları duyguyu “kullanılmışlık hissi” olarak tanımlamıştır. Benzer şekilde Ankara’da gerçekleştirilen bir çalışmada da 50/d’li araştırma görevlilerine yönelik “kullan-at asistan” anlayışının benimsendiği ortaya çıkmıştır (Çolak, 2016: 36). Katılımcıların dile getirdiği “kullanılmışlık hissi”, iş güvencesizliğinin sonuçlarından biri olan kendini değersiz görmeyi betimlemektedir. Standing (2015: 42), prekaryanın daha fazlasını edinemeyerek kendisini aldatılmış hissettiklerinde bile sahip olunanları kaybetmekle de alakalı bir güvensizlik yaşadıklarını söyler. Bu ifadeyi araştırma birimi için uygulayacak olursak, katılımcıların çoğu ileride kendilerine kadro verilmeyeceğinin farkında olsalar bile, “kullanılmalarına müsaade ederek” görevlerine devam etmektedir. Diğer taraftan akademik ve idari personel içinde en güvencesiz kesimde yer almaları da kendilerini değersiz hissetmelerine sebebiyet vermektedir. Katılımcıların açıklamalarından anlaşılacağı üzere kendini değersiz görme, dışlanmayla iç içe geçmiştir:

*“Bir yandan 657’ye tabiyim sosyal güvencem emekli sandığı, sorduklarında öyle cevap veriyorum ama her an işten atılabilirim, böyle bir gariplik var. 657’de en fazla burada biri mangal yaptığında bir uyarı cezası alırken, ben bir sesimi yükseltmemle işten atılabilirim yani...”*  
Utku (29)

Katılımcıların birkaçı özellikle bölümde kimsenin yapmak istemediği işlerin çoğunlukla kendilerine kaldığını, bölüm için yapılacak idari işlerin çoğunlukla 50/d’lilere verilirken akademik işlerin ÖYP’li veya 33/a’lı araştırma görevlilerine verildiğini dile getirmiştir. Katılımcı İnci, fazla iş yükü sebebiyle gerekli olan akademik kriterleri sağlayabilmesi için ihtiyacı olan çalışmalarını yapmaya zaman ayıramamaktan yakınırken, Meryem ise bu duruma ek olarak diğer statüdeki araştırma görevlilerinin davranış ve tutumlarının zaman zaman kendini değersiz hissetmesine yol açtığını ifade etmektedir:

*“Çok fazla iş yüküm oluyor, o yüzden akademik çalışmalara vaktimiz kalmıyor. Doktora dersi alırken geçen dönem abartmıyorum, sabah 6-7’ye kadar çalışıp bir saat uyuyup buraya geliyordum. Ben 50/d’liyim, zaten kadro güvencem yok, onun için kendimi iyi yetiştirmem lazım ama bunun için zaman da verilmiyor, bir sarmal halinde devam ediyor bu.”*  
İnci (29)

*“50/d’liler daha dört elle iş yaptıkları için işler hep onlara kalıyor. (...) Asıl şundan rahatsızlık duyuyorum; ÖYP’li arkadaşların sen 50/d’lisin yapmak zorundasın şeklinde bir tavrı olduklarını gördüm. Hepsi değil*

*ama böyle yapanlar var, mesela 50/d'li olduğunu söylediğinde ÖYP'lilerin 'ay yazıuk' demesi insanı çok rencide edici bir şey. Bu gerçekten insanı sinir edici bir şey..." Meryem (25)*

Katılımcılardan bazıları ise bölümde tek asistanken kendini daha güvende hissettiğini, ÖYP'li<sup>12</sup> araştırma görevlilerinin gelmesiyle kendisine olan ihtiyacın kalmadığını düşünmeye başladığını ifade etmiştir. Katılımcıların 50/d statüsünden dolayı yaşadıkları olumsuzluklarla baş etme stratejileri ise; Orçun'un "Atandığım ilk günden itibaren ben araştırma görevlisiyim dedim, ben 50/d'li araştırma görevlisiyim diyemedim ama umut etmeden de işin içinden çıkılmaz." şeklindeki ifadesinden anlaşılacağı gibi, içinde buldukları durumu inkâr etmek ve gelecek hakkında olumlu düşünmeye çalışmak şeklinde karşılık bulmaktadır.

Orçun'un yukarıdaki ifadeleri baş etme stratejisi olmasının yanı sıra toplumda güvenceli işe sahip olmanın kazandırdığı statüye de vurgu yapmaktadır. Ankara'da güvenceli ve güvencesiz işlerde çalışanlar arasında gerçekleştirilen bir alan araştırmasında istihdam koşullarının daha güvenceli olması, kişinin sosyal çevresi tarafından daha olumlu bir gözle değerlendirilmesini sağlarken, güvencesiz istihdam koşullarında çalışmanın sosyal çevrenin kişiye gösterdiği saygınlığın da azalmasına yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır (Savul, 2008: 160). Ancak katılımcılar mevcut durumun yarattığı düşük statünün yanı sıra ilişkilerinin kesilmesi halinde yaşayacakları statü kaybının endişesini de taşımaktadır.

### **3.2.6. Statü Kaybı: "Düşmüş gibi olacağız!"**

Katılımcılar iş güvencesizliğinden kaynaklanan gelecek kaygısını, "itibarlı" bir meslek olan akademisyenliği ikame edebilecek bir iş bulup bulamayacakları endişesiyle iki kat fazla yaşamaktadırlar. Katılımcı Ceyda işini kaybetmesiyle, ailesinin ve çevresinin gözündeki yerini de kaybetmiş olacağını düşünmektedir:

*"Ya, iş bulurum da maaş olarak aynı mı olur, çalışma saatleri aynı mı olur, buradaki tatmini yaşar mıyım? bilmiyorum. Mesela ben yazıcam CV'me doktorayı 5 yılda yaptım diye, özel sektörde bir işveren ne yapıyım bunu der. Şu da var; ailenin gözünde de iyi bir işin var, sonra ayrılmak zorunda kalırsam onlara ne diyeceğim, hadi ailene az çok*

12 01/09/2016 tarihli 674 sayılı KHK'dan önce ÖYP'liler lisansüstü eğitimlerini tamamladıktan sonra kadroları gelene kadar aynı üniversitede istihdam edilmeye devam etmekteydiler.

*söylüyorsun, ama çevrene anlatamıyorsun ki! Onlar demek ki başarısız oldu ki işinden atıldı diye düşünürler.” Ceyda (27)*

Katılımcılar için işsiz kalmak ailenin ve çevrenin gözünde “küçük düşmek” anlamına gelmektedir. Diğer taraftan Ceyda'nın ifadeleri ile benzer sonuç Ankara'da gerçekleştirilen alan araştırmasında da ortaya çıkmıştır; 50/d'li araştırma görevlileri doktora programında geçirdikleri altı seneyi iş deneyimine yazsalar dahi hiçbir özel sektör işverenin ilgilenmeyeceğini ve işsizliklerinin dışarıdan başarısızlık olarak algılanacağını belirtmişlerdir (Çolak, 2015: 38-41). Standing (2015: 43-44), statü kayıplarına ilişkin verdiği bir örnekte; eski işinde bir inşaat firmasının müdürünün işini kaybetmesinden sonra bir yengeç teknesinde çalışmaya başladığını anlatır. Ancak çevresi tarafından anlaşılması için işe yine temiz beyaz hırkasıyla gittiğinden ve özgeçmişine yengeç avlama işini koymadığından bahseder. Örnekteki beyaz yakalının yaşadığı statü kaybı, katılımcılar için de statü kaybı endişesi olarak karşımıza çıkmıştır:

*“Biz buradan atılırsak devlet planlama bize iş bulacak mı? Ege'de biri vardı, asistan olarak çalışıyordu, doktora süreci bitince de kadrosu olmayınca Güneydoğu'da memuriyet bulup çalıştı mesela. Ama bu da tatmin edemez bir akademisyeni. Bize bir lütuf gibi görünüyor ama öyle değil. Akademisyen olamayıp memur olmak da onur kırıcı geliyor bana. (...) Hocalar bazen kadroyu dert etme diyor ama söz uçar yazı kalır!” İnci (28)*

Bugünün şartlarında tüm 50/d'li araştırma görevlilerinin yararlanabilmesi mümkün olmayan çalışma hayatına memur olarak devam edebilme imkânı, işsiz kalmak yerine tercih edilebilecek sınırlı yararlanıcısının olduğu bir alternatif olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer taraftan İnci, hocasının sözlerine de güvenemediğini dile getirmiştir. Bu durum, prekaryanın sadece istihdam edilme biçiminden kaynaklanan güvencesizlikler nedeniyle değil, aynı zamanda sosyal ağlar içinde kurulmuş güvene dayalı ilişkilerden de yoksun kalmasının karşılığıdır (Standing, 2015: 41).

Meltem ise her yıl kayıt yaptıran öğrenci sayısında ciddi düşüşlerin yaşandığı bir bölümde araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır. Kapanma tehlikesi olan bir bölümde araştırma görevlisi olan bir katılımcı için doktora sonrasında kadrolu çalışmaya devam edebilmesi daha düşük bir olasılık içermektedir. Fakültede öğretim üyesi kadrosu bulamayan hocaların meslek yükseköğretimlerinde daha düşük statülü ve daha az ücret elde edecekleri bir kadro olan öğretim görevliliği kadrosuna razı olduklarını dile getirmiştir:

*“Artık bölüme yeterince öğrenci de gelmiyor dolduramıyoruz yani kontenjanları, dolayısıyla bölümün kapanma durumu var. Bu sebeple yüksek ihtimalle burada kadro bulamayacağım zaten. Şu anda*

*bölümümüzdeki çok iyi asistanlar, yani kendi alanlarında çok iyi olan asistanlar, meslek yüksekokullarında kendi alanıyla alakası olmayan dersler veriyor mesela şu anda.” Meltem (28)*

Güvencesizliğin getirdiği yaşama koşullarındaki belirsizlik Meltem’in ifadelerinde rastladığımız gibi bireyleri nerede iş bulabilirlerse oraya taşınmaya, bütün hayatlarını ona göre değiştirmeye hazır olmak zorunda bırakmaktadır (Oğuz, 2012: 232). Bu sebeple katılımcı Meltem, kendi uzmanlık alanıyla ilgili olsun ya da olmasın, her türlü işi kabul eden tanıdığı araştırma görevlileri olduğunu belirtmiştir. Diğer taraftan “*İşimden olursam of çok sıkıntılı, kesin depresyona girerim. Ayrıca düşmüş gibi olacağız.*” diyen Aykut ise işsiz kalmanın veya statü kaybı yaşamının psikolojik sonuçlarına da değinmiştir.

Görüldüğü üzere, 50/d’li araştırma görevlileri sürekli işlerini kaybetme endişesi taşımaktadır. Kendilerinden nitelikli akademik çalışmalar yapmaları beklenirken, enerjilerini geleceklerini garanti altına alma yollarını arayarak harcamaktadırlar. Tüm bunları yaparken de aynı işi yapan fakat güvenceli biçimde istihdam edilen diğer araştırma görevlilerini gördükçe ve kendilerini değersiz hissettikçe öfke beslemeye başlamaları kaçınılmaz hale gelmektedir.

### **3.2.7. Öfke: “Siz bursiyersiniz!”**

Prekerler için öfkenin nedeni, anlamlı bir hayat kurmanın önünde görünen engeller ve görelî bir yoksunluk duygusudur (Standing, 2015: 40). Standing (2015: 41), güvencesiz çalışan bireyin aynı işte uzun süre çalışamayacağını bilmesinden dolayı yaşadığı gelecek kaygısının öfkeyle birleştiği gerçeğinin altını çizmektedir. Katılımcılar arasında gözlenen öfkenin ise genellikle 50/d’li olmayan araştırma görevlilerine ve bağlı oldukları enstitülere yönelik olduğu gözlenmiştir. Bir bölümde sayıca çok araştırma görevlisinin olması, iş yükünün hafiflemesi açısından tercih edilen bir durum olması gerekirken, katılımcılar arasında bu durumun “kadroyu kim alacak?” kaygısı yarattığı gözlemlenmiştir:

*“Bölümde araştırma görevlisi sayısının çok olması beni endişelendirir. Mesela ben düşünüyorum neden hoca çalışmaya onu kattı da beni katmadı diye. Biraz psikopatça belki ama... Şimdi bir iş var; bölüm işi, aslında kimsenin yapmak istemeyeceği bir iş, ama sana değil de başkasına verildiği zaman neden bana değil de ona verdi, ileride onu almayı düşünüyorlar demek ki, onu daha çok seviyorlar diye düşünmeye başladım. Son zamanlarda bu çok arttı bende. Aslında işleri bölüyorlar diye benim de sevinmem lazım ama böyle bakamıyorum olaya. Ya da hoca ona seninle şu makaleyi yazalım dedi de bana niye demedi diye aklıma takıyorum.” Buket (26)*



Katılımcı Buket, lisansüstü eğitimi bittiği zaman işsiz kalabileceği kaygısıyla kendi anabilim dalındaki arkadaşlarına birer tehdit unsuru gözüyle bakmaktadır. Oysa üniversitelerde eğitim ve bilimsel üretim rekabetçi anlayışla değil, paylaşma ve dayanışma kültürü üzerinden gerçekleştirilmelidir (Önder, 2008: 23).

Genellikle işletmelerde sınırlı para, terfi ve ödül olanakları içinde işçilerin aşırı rekabet içine girmeleri birbirleri ile çatışmalarına ve gerginliklerine neden olmakta, beraberinde yoğun streslere neden olmaktadır (Örnek ve Aydın, 2006: 195). Katılımcıların söylemlerinden anlaşılmaktadır ki, üniversiteler için de bu durum aynen geçerlidir. 50/d statüsünde araştırma görevlisi olan katılımcılar eşit olmayan koşullarda bir yarış içine sokulmakta ve meslektaşları ile rekabet etmek zorunda bırakılmaktadırlar. Oysaki rekabetçi bir anlayış içinde, puan toplama veya “kadro kapma” kaygısıyla yapılan üretim daha çok verimsiz bir tüketim halini almaktadır (Önder, 2008: 23). Katılımcı İnci, kendisinden çok daha fazla hakka sahip olduğunu ve güvenceli bir şekilde istihdam edildiğini söylediği ÖYP’li araştırma görevlilerinin<sup>13</sup> yeterli donanımına sahip olmadığını öfkeyle dile getirmiştir:

*“ÖYP’lilerde şunu görüyorum; üniversitede aşırı derecede inekleyen, çok fazla çalışan, ezberleyen gelen, çok nitelikli üniversitelerden mezun olmayan, bir yıl kapanıp ALES çalışan, ALES de Matematik-Türkçe soruları onları bile ezberleyip gelen, dili ortalama düzeyde olan, hani akademisyenlerde olması gereken bütünsel bakış açısına sahip olmayan kişiler olduklarını görüyorum ben. Yani diğer üniversitedeki arkadaşlarımdan da, hocalarımdan da aldığım telkinler bu yönde. Akademik de bu bağlamda niteliksizleştiğini görüyorum.” İnci (28)*

Diğer taraftan katılımcıların öfke sahibi olmalarının bir diğer sebebi de kendilerine “burslu öğrenci” gözüyle bakılması<sup>14</sup> ve kadro isteme hakları olmadığının ima edilmesidir. Oysaki burs, Büyük Türkçe Sözlük’te “bir öğrencinin öğrenimini yapma veya bir kimsenin bilgi ve görgüsünü arttırması için belli bir süre devlet veya özel kuruluşlarca, ödenen aylık para” olarak, burslu ise “burs alan kişi” olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla herhangi bir çalışmadan veya maaştan bahsedilmemektedir. Katılımcılar ise bu yerleşik algıyı öfke ile karşılamaktadır. Katılımcı Nilgün, burslu öğrenci mevzusunu “Eğitim süresi bitince iliştiğimiz kesileceğinden ses çıkartamayalım diye şimdiden burslu öğrencisiniz diye işlemeye çalışıyorlar.” şeklinde açıklarken;

<sup>13</sup> 01/09/2016 tarihli KHK’dan önceki durum.

<sup>14</sup> Aynı bulguya Ankara’da 50/d’li araştırma görevlileriyle gerçekleştirilen bir araştırmada da rastlanılmıştır. Bkz. Çolak, 2015.

Doruk ise burslu öğrenci olmadıklarını, bunu anlatmaya çalıştığını, ancak bir sonuç alamadığını şu şekilde açıklamıştır:

*“Dönemin enstitü başkanı bizi toplamıştı ve dedi ki siz bursiyersiniz. Dedim hocam o zaman ben gidiyorum. ‘Nereye?’ dedi. Dedim ‘evime, bursiyer olan adamın işyerinde ne işi var. Madem burs alıyorum üstümde 300 tane öğrenci var, onları geri alın, siz bursiyer olan birini çalıştıramazsınız. Üstüne üstlük sadece o da değil, sınav komisyonunda da görevliyim onu da üstümden alın’ dedim çıktım. Sonra arkamdan demediklerini bırakmamışlar. Bir sonraki toplantıya gittiğimde susmayı öğrendim, ama biz hala bursiyerdik” Doruk (26)*

Katılımcıların büyük çoğunluğu içinde buldukları olumsuz koşullara sessiz kalmayı yeğlerken, birkaçı da çözüm arayışlarını bireysel yollarla gerçekleştirmeyi tercih etmektedir. Dolayısıyla, hak arama konusunda dayanışma içinde olabilecekleri bir sendikaya üye olma fikrine sıcak bakmadıkları anlaşılmaktadır.

### 3.2.8. Örgütlü Olmama: “Bir ayağımız çukurda sonuçta...”

Literatürde iş güvencesizliği ve sendikalaşma arasındaki ilişkinin iki boyutu üzerinde durulmaktadır. Birincisi; her ne şekilde olursa olsun sendikal örgütlülüğün mutlak güvencesizlik durumuna karşı azaltıcı etkisi olduğu, ikincisi ise tek başına sendikal örgütlülüğün görece güvencesizlik<sup>15</sup> durumunu ortadan kaldıramayacağıdır (Savul, 2012: 137). Katılımcıların verdikleri yanıtlar her iki boyutu da doğrular niteliktedir. Katılımcılar arasında örgütlülük oranı oldukça düşük seviyelerde kalmıştır. Katılımcılardan sadece 4’ü sendikal olduklarını söylerken, bu dört kişiden biri ise kendi isteği dışında sendikal olduğunu dile getirmiştir. Bireyin işyerinde özgürce düşüncelerini ifade edememesi, sırf bir sendikaya üye olduğu için işinden olabileceği tedirginliğini yaşamaması güvencesizliğin bir başka sonucunu gözler önüne sermektedir. Bölüm hocasının ısrarı ile istemediği bir sendikaya üye olmak zorunda kalan İnci ve kendisini bölüm hocası ile aynı görüşü savunmak zorunda hisseden Reyhan’ın açıklamaları şöyledir:

*“Sendikayıym ama benim hakkımı savunacak bir icraatta bulduklarını düşünmüyorum. Neden mi girdim? Hocam girmemi istedi, aslında benim aklımdaki sendika başka ama rahat bir iş ortamı olmadığı için kendi*

15 Savul (2012: 137), istihdam edilme belirsizliği, yetersiz ücret, sosyal haklar ve örgütlenme hakkının tamamından mahrum kalmayı mutlak güvencesizlik olarak tanımlarken; bu bileşenlerin bir veya birkaçının olmaması halini görece güvencesizlik olarak tanılamıştır.

*isteğimin ne olduğunun pek bir önemi yok burada. Ama bir yandan da şöyle düşünüyorum; en kötü sendika sendikasızlıktan iyidir.” İnci (29)*

*“Sendikalı değilim. Şu ana kadar ihtiyaç duymadım. Bir yandan siyasi görüşlerimizi de ifade etmiyoruz burada, zaten herkesin, hocaların görüşleri bellidir, bizde onlara paralel gitmeye çalışıyoruz.” Reyhan (26)*

İnsanlar arasındaki destek ağlarının zayıflaması yukarıda saydığımız ilk boyuta karşılık gelecek biçimde güvencesizlik tuzağını derinleştirmektedir (Standing, 2015: 90). Prekarya da kendisini dayanışma üzerine kurulu bir emek camiasının parçası olarak görmemektedir. Bu da güvencesizliğin neden olduğu eylem ve tavırların göstergesidir (Standing, 2015: 29). Böylelikle örgütsüzlük ve güvencesizlik birbirini besleyen iki unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Katılımcı Ayşe'ye, fakülte tarafından sendikalı olmaması yönünde uyarıda bulunulmuş, aksi takdirde kadro gelme olasılığının çok zayıf olacağı söylenmiştir:

*“Sendikaya girme dediler bana, fakülte yönetimi böyle dedi, bu 50/d'li olmamdan dolayı. Eğer sana kadro verilecekse bile sendikalı olduğun için gelmez dediler. Çünkü sendika devre göre değişen bir şey, ben de kalkışmadım. Ama 50/d'liler ile ilgili bir platform olursa kesinlikle katılmak isterim.” Ayşe (27)*

Özel bir üniversitede yapılan bir araştırmada, altı öğretim elemanının haksız yere işten çıkarılmalarının ardından diğer öğretim elemanlarının hiç ses çıkarmadığı görülmüştür.<sup>16</sup> Öğretim elemanları arasında dayanışma ve örgütlenme olmadığında, kendi kendilerini iktidarda olanlara karşı zayıf düşürmektedirler (Değirmencioğlu, 2008: 59). Çalışmamızda da iş güvencesinden yoksun olarak çalışan katılımcılar, özellikle sendikaların siyasi bir görüşü temsil ettiği iddiasıyla uzak durmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Standing'in prekaryanın kendisine faydalı olanı faydasız olandan ayırmaya dair kontrol kapasitesinden yoksun kaldığı tespiti (Standing, 2015: 40), 50/d'li araştırma görevlilerinin örgütlenmeme eğilimleri ile örtüşmektedir.

*“Sendikalı değilim, düşünmedim de, bir sendikadan kimse de gelmedi ama gelse de tereddüt ederim, çünkü işin siyasi boyutu var. 50/d'li olmanın da bunda etkisi var tabi, bir ayağımız çukurda sonuçta.” Buket (26)*

Kurumda sendikalı olmanın bireylerin ideolojilerini de yansıtacağı görüşü hâkim olduğundan yönetimle ters düşmemek adına katılımcılar arasında

---

16 Detaylı bilgi için bkz. Değirmencioğlu, 2008: 59.

örgütlenme oranı oldukça düşük seviyelerde kalmıştır. Bunun yanı sıra, sendikalara güven duymadıklarını ya da sendika hakkında yeterli bilgi sahibi olmadığını söyleyen katılımcılar da olmuştur. Buradan hareketle sendikaların, üniversitelerde örgütlenme çalışmalarının zayıf kaldığını söylemek mümkündür. Diğer taraftan aynı iş ortamında birbirinden farklı statülerde çalışan araştırma görevlilerinin olması, eşitsizlikleri ve haksızlıkları beraberinde getirmektedir. Bu anlamda işyerinde karşılaşılan haksızlıklar, meslek içi dayanışmaya dair inancı da zedelemektedir (Vatansever ve Gezici-Yalçın, 2015: 154). Örgütlenmenin hak aramada önemli bir rolü olduğunu anımsatarak 50/d’li araştırma görevlilerinin sorunlarının çözülmesi için örgütlenme oranını arttırmaları gerektiğinin kuşku götürmez bir gerçek olduğunun altının çizilmesi gerekmektedir. Nitekim 2013 yılında 50/d’li araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitimleri bittiğinde görev sürelerinin uzatılması hususunda elde ettikleri kazanım<sup>17</sup>, dayanışma içinde verdikleri mücadelenin bir ürünü olmuştur.

## Sonuç

Çalışmada Türkiye’de bulunan bir devlet üniversitesinde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 50/d maddesine göre atanan 24 araştırma görevlisi ile derinlemesine mülakatlar yapılarak, Standing’in öne sürdüğü ölçülerde prekarizasyonu deneyimleme biçimleri ele alınmıştır. Görüşme yapılan 24 araştırma görevlisinin söylemleri, iş güvencesizliğinin doğurduğu olumsuz sonuçları gün yüzüne çıkarabilmeyi ve prekarya ile ilişkilendirebilmesini olanaklı kıldığından, araştırma birimi sayısının çalışma açısından yeterli olduğu gönül rahatlığıyla söylenebilir. Çalışma, temsil edilebilirliğe sahip olması açısından, aynı konuda yapılacak farklı çalışmalarda test edilebilir veya dayanak olarak kullanılabilir düzeydedir.

Çalışmanın temel bulgusu, 50/d’li araştırma görevlileri özelinde akademik emeğin prekarizasyonu deneyimlediği ve iş güvencesinden yoksun biçimde istihdam edilmenin yarattığı gelecek kaygısının, başta düşük verimlilik ve örgütsüzlük olmak üzere birçok olumsuz sonuçları doğurduğudur.

Standing’in prekaryanın özellikleri olarak tanımladığı gelecek kaygısı, öfke, dışlanmışlık, yabancılaşma, minnet duyma, itaatkâr olma, kendini değersiz görme, düşük verimlilik, statü kaybı ve örgütlü olmama pratiklerinin katılımcılar tarafından genel olarak deneyimlendiği görülmüştür. Gelecek

17 Detaylı bilgi için bkz. <http://www.kamujans.com/akademikpersonel/haber/50d-ile-ilgili-yok-genel-kurulu-karari-406046.html>, <http://bhurc.blogspot.com.tr/2013/02/itude-50.html>, <http://gercekgazetesi.net/etiketler/50d>

kaygısı en temel özellik olarak karşımıza çıkarken, diğer özellikleri tetiklediğini söyleyebiliriz. Katılımcıların kaygı düzeyleri, bölümlerinin özel sektörde iş alternatifini sunup sunmamasına göre değişkenlik gösterirken, katılımcıların kişilik özelliklerinin ve içinde buldukları örgüt ikliminin de bu konuda belirleyici olduğu ifade edilebilir. Ancak sürekli işinin tehdit altında olduğunu düşünen çoğu katılımcının baskı altında, geleceğinden umutsuz, tedirgin, karamsar bir biçimde yaşamını devam ettirdiği ortaya çıkmıştır. Özellikle, itaatkâr olmaya zorlanmak ve düşüncelerini açıkça ifade etmekten kaçınmak işlerine yabancılaşmalarının temel sebebi olmuştur. Şüphesiz ki, tüm bu olumsuzluklar katılımcıların verimliliğine düşürücü etki yapmakta, kadrolarının devam edebilmesi için gerekli akademik şartları sağlamalarına da ket vurmaktadır. Dolayısıyla iş güvencesizliği ile verimlilik arasındaki ters orantı, katılımcıların bir çıkmazın içine sürüklenmelerine neden olmaktadır. Lisansüstü eğitimleri tamamlandığında işsizlik tehdidiyle karşılaşmanın yanı sıra, daha sonra edinilecek işte aynı statüyü yakalayamayacak olma korkusu, psikolojik rahatsızlıkları tetiklemektedir. Benzer biçimde aynı işi yapan ve fakat kadro farklılığından dolayı daha fazla imkânı sahip olan araştırma görevlileri arasındaki ayrımcılığın, dezavantajlı konumda olan 50/d'lilerin kadrolardan ve üniversite imkânlarından dışlanmalarına, kendilerini değersiz hissetmelerine, çalışma arkadaşları ve amirlerine karşı zaman zaman öfkelenmelerine neden olduğu çalışmanın bulguları arasındadır. Böylelikle nitelikli bilimsel yayınların yapılabilmesi için başat koşullardan biri olan çalışma huzurunun ortadan kalktığı görülmektedir.

Bu çalışma, prekarizasyonun akademik emeği de içerecek şekilde hızla yayıldığına dikkat çekmesi açısından önem taşımaktadır. Türkiye'de akademik kanayan yarası olarak bilinen 50/d sorununun çözüme ulaştırılması beklenirken, 50/d statüsüne göre daha güvenceli olan ÖYP sisteminin kaldırılarak 50/d'ye dönüştürülmesi<sup>18</sup>, akademik emeğin hızla güvencesizleştirilmek istendiğinin bir göstergesidir. Bu sebeple çalışmada örgütsüzlüğün, iş güvencesizliğinin hem nedeni hem de sonucu olduğunun bulgulanması oldukça önemlidir. Nitekim akademik emeğin prekarizasyonunun akademik hiyerarşi içindeki diğer katmanlara yayılmasını önlemek ve var olan güvencesiz statülerin kaldırılmasını sağlamak ancak örgütlü bir biçimde hak arama ile mümkün olabilecektir.

---

18 01/09/2016 tarihli 674 sayılı KHK

## Kaynakça

- Akyol, Servet, M. Kemal Coşkun, Zafer Yılmaz, M. Berkay Aydın ve Remzi Altunpolat (Der.) (2008), "Giriş: Ne İş Olsa Yaparım Abi!", *Dönüştürülen Üniversiteler ve Eğitim Sistemimiz* (Ankara: Eğitim Sen Yayınları): 7-10.
- Bakırcı, Kadriye (2008), "Üniversite Çalışanları ve Üniversitede Psikolojik Şiddet ve Yıldırma (Mobbing)", Akyol, Servet, M. Kemal Coşkun, Zafer Yılmaz, M. Berkay Aydın ve Remzi Altunpolat (Der.), *Dönüştürülen Üniversiteler ve Eğitim Sistemimiz* (Ankara: Eğitim Sen Yayınları): 363-372.
- Bernston, Eric, Magnus Sverke ve Staffan Marklund (2006), "Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities", *Economic and Industrial Democracy*, 27 (2): 223-244.
- Çakır, Özlem (2007), "İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği", *Çalışma ve Toplum*, 12 (1): 117-140.
- Çolak, Esra (2015), "Akademide Güvencesiz Çalışma: Araştırma Görevlilerinin Deneyimleri", *Veri Vita*, (2): 23-44.
- De Witte, Hans (2005), "Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences", *SA Journal of Industrial Psychology*, 31 (4): 1-6.
- Değirmencioglu, Serdar (2007), "Kamusaldan Özele dönüşen Olanaklar Işığında Üniversitede Demokrasi", Akyol, Servet, M. Kemal Coşkun, Zafer Yılmaz, M. Berkay Aydın ve Remzi Altunpolat (Der.), *Dönüştürülen Üniversiteler ve Eğitim Sistemimiz* (Ankara: Eğitim Sen Yayınları): 35-60.
- Dikmetaş, Elif, Mehmet Top ve Gülpembe Ergin (2011), "Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi", *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22 (3): 137-49.
- Durmaz, Orkun. S. (2014), *Türkiye'de Öğretmen Olmak: Emek Süreci ve Yeniden Proleterleşme* (Ankara: Notabene Yayınları).
- Greenhalgh, Leonard ve Zehava Rosenblatt (1984), "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity", *Academy of Management Review*, (9): 438-448.
- Gülmez, Mesut (2012), *4/C Anarşisi Hukuksuz Dayanaklarıyla 4/C'ler ve 4/C'liler 1965-2012* (İstanbul: Legal Yayıncılık).
- Hartley Jean, Dan Jacobson, Bert Klandermans ve Vuuren Tinka Van (1991), "Job Insecurity Coping With Jobs At Risk" (London: Sage Publications).
- ILO (2012), From Precarious Work To Decent Work: Outcome Document To The Workers' Symposium On Policies And Regulations To Combat Precarious Employment, International Labour Office, Bureau for Workers' Activities, Geneva, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocum ent/wcms\\_179787.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocum ent/wcms_179787.pdf) (22.10.2016).
- Keser, Aşkın (2012), *Çalışma Psikolojisi* (Bursa: Ekin Yayınevi).
- Keser, Aşkın (2014), *İş Stresi ve Kaynakları: Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla* (Ankara: Türk-Metal Yayınları).
- Klandermans, Bert ve Tinka Vuuren (1999), "Job Insecurity: Introduction", *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 8 (2): 145-153.
- Kumaş, Handan (2001), "İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu Ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (4).

- Oğuz, Şebnem (2012), "Sınıf Mücadelesinde Özne Sorunu: Proletarya mı, Prekarya mı?", *Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak*, Göztepe, Özay (Der.), (Ankara: Notabene Yayınları): 229-251.
- Önder, İzzettin (2008), "Üniversite Özerkliği, Bilimsel Özgürlük ve Demokrasi", Akyol, Servet, M. Kemal Coşkun, Zafer Yılmaz, M. Berkay Aydın ve Remzi Altunpolat (Der.), *Dönüştürülen Üniversiteler ve Eğitim Sistemimiz* (Ankara: Eğitim Sen Yayınları): 11-26.
- Örnek, A. Şahin ve Şule Aydın (2006), *Kriz ve Stres Yönetimi* (Ankara: Detay Yayıncılık).
- Özkaplan, Nurcan (2013), "Kadın Akademisyenler: Cam Tavanlar Hâlâ Çok Kalın!", *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 12 (1): 1-23.
- Özyaman-Boya, Fatma (2007), *Hemşirelerde İş Güvencesi Algısı ve Anksiyete ve Depresyon Düzeylerine Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi (İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Savul, Güven (2008), *Güvencesiz İstihdam, Örgütsel Dönüşüm ve Çalışma Üzerine Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı).
- Savul, Güven (2012), "Standart Dışının Standartlaşması Güvencesiz İstihdam", *Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak*, Göztepe, Özay (Der.), (Ankara: Notabene Yayınları): 117-142.
- Seçer, Barış (2011), "İş Güvencesizliğinin İçsel İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumuna Etkisi", *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13 (4): 43-60.
- Standing, Guy (2015), *Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf* (İstanbul: İletişim Yayınları).
- Sümer, Nebi, Nevin Solak ve Mehmet Harma (2013), *İşsiz Yaşam İşsizliğin ve Güvencesizliğin Birey ve Aile Üzerindeki Etkileri* (İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları).
- Tınaz, Pınar (2006), *İşyerinde Psikolojik Taciz* (İstanbul: Beta Yayınları).
- Vatansever, Aslı (2013), "Prekarya Geceleri: 21. Yüzyıl Dünyasında Geleceği Olmayan Beyaz Yakalıların Rüyası", *Lefke Avrupa Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2): 1-20.
- Vatansever, Aslı ve Meral Gezici-Yalçın (2015), *Ne Ders Olsa Veririz: Akademisyenin Vasıfsız İşçiye Dönüşümü* (İstanbul: İletişim Yayınları).
- Yükseköğretim Kurulu, *Öğretim Elemanı İstatistikleri*, <https://istatistik.yok.gov.tr/> (20.07.2017).