



T.C.
SİNOP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRK YÜKSEKÖĞRETİM SİSTEMİNDE PREKARYALAŞMA SÜRECİ

YAZAR
SERHAT SEZGÜL

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi CANDAS CAN



TÜRK YÜKSEKÖĞRETİM SİSTEMİNDE
PREKARYALAŞMA SÜRECİ

SERHAT SEZGÜL

YÜKSEK LİSANS TEZİ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ
ANABİLİM DALI

T.C.
SİNOP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRK YÜKSEKÖĞRETİM SİSTEMİNDE PREKARYALAŞMA SÜRECİ

YAZAR
SERHAT SEZGÜL

ORCID NUMARASI
0000-0002-1819-112X

DANIŞMAN
DR. ÖĞRETİM ÜYESİ CANDAŞ CAN

SİNOP – 2021

ETİK BEYANI

Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

SERHAT SEZGÜL

21.06.2021



İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM PREKARYA KAVRAMI VE PREKARYALAŞMA OLGUSU

1.1. KÜRESELLEŞME VE NEO-LİBERALİZM ÇAĞI	5
1.1.1. Küreselleşme Kavramı	5
1.1.1.1. Neo-liberalizm Bağlamında Küreselleşme.....	6
1.2. PREKARYA KAVRAMI	10
1.2.1. Prekaryalaşmanın Temel Yapı Taşları	12
1.2.1.1. İş Güvencesizliği.....	12
1.2.1.2. Fordist Üretimden Post-Fordist Üretime Geçiş	17
1.2.1.3. Güvencesiz İstihdam.....	21
1.2.2. Prekarya'nın Bir Hareket Olarak Yükselişi.....	26
1.2.3. Prekarya Bir Sınıf mıdır?	28
1.2.4. Neo-liberalleşme Bağlamında Prekaryalaşma Süreci	35

İKİNCİ BÖLÜM DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE YÜKSEKÖĞRETİMİN TARİHSEL SÜRECİ

2.1. ÜNİVERSİTE KAVRAMI.....	44
2.1.1. Üniversitelerin Tarihsel Gelişimi	49
2.1.1.1. Antik Dönemde Yükseköğretim	49
2.1.1.2. Ortaçağ'da Yükseköğretim	52
2.1.1.3. Ortaçağ Üniversitelerinden Modern Üniversitelerin Doğuşuna	67
2.2. TÜRKİYE'DE BATILILAŞMA SÜRECİNDE YÜKSEKÖĞRETİM	71
2.2.1 Cumhuriyet Dönemi Öncesinde Yükseköğretim	73
2.2.1.1 Darülfünun	74
2.2.1.2 Darülfünunda Personel İstihdamı ve Gelişimi.....	81
2.2.2 Cumhuriyet Dönemi Sonrasında Yükseköğretim.....	85

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK YÜKSEKÖĞRETİM SİSTEMİNDE İSTİHDAM POLİTİKASI

3.1 YÜKSEKÖĞRETİM KURULUNUN KURULUŞU.....	92
3.2 CUMHURİYETTEN GÜNÜMÜZE YÜKSEKÖĞRETİMDE ÖĞRETİM ELEMANI İSTİHDAMI	95
3.2.1 Öğretim Üyelerinin İstihdamı	95
3.2.1.1. Doktor Öğretim Üyelerinin (Yardımcı Doçent) İstihdamı	96
3.2.1.2. Doçentlerin İstihdamı	107
3.2.1.3. Profesörlerin İstihdamı	119
3.2.2 Öğretim Yardımcılarının İstihdamı	132
3.2.2.1 Öğretim Görevlilerinin İstihdamı	135
3.2.2.2 Araştırma Görevlilerinin İstihdamı.....	139
3.3. AKADEMİK PREKARYALAŞMAYA ELEŞTİREL BİR BAKIŞ AÇISI....	145
SONUÇ.....	149
KAYNAKÇA	155
ÖZGEÇMİŞ.....	168

KISALTMALAR

GOÜ	: Gelişmekte Olan Ülkeler
IFM (UMF)	: International Federation of Metal Workers (Uluslararası Metal İşçileri Fedarasyonu)
ILO (UÇÖ)	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
IPD (PDG)	: Initiative for Policy Dialogue (Politika Diyalogu Girişimi)
NBER (UEAB)	: National Bureau of Economic Research (Ulusal Ekonomik Araştırmalar Bürosu)
NZCT (YZTK)	: New Zealand Council of Trade (Yeni Zelanda Ticaret Konseyi)
ONS (UİO)	: Office of National Statistics (Ulusal İstatistik Ofisi)
PERI (SEAE)	: Political Economical Research Institute (Siyasal Ekonomik Araştırma Enstitüsü)
RF (ÇV)	: Resolution Foundation (Çözüm Vakfı)
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
UNICEF (BMÇYF)	: United Nations International Children's Emergency Fund (Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu)

ÖZET

Neoliberalizm çağı aynı zamanda prekaryalaşma çağı olarak da ifade edilebilir. Sanayi ve teknolojinin ilerlemesi ve uluslararası ticaretin gelişmesi neticesinde 1900’lü yıllarda uygulanan liberal ekonomi politikaları ile sermayenin önündeki engeller kaldırılmaya çalışılmış; devletin ekonomi üzerindeki yetkisi sınırlandırılmaya çalışılmıştır. Büyük Buhran ve akabinde patlak veren II. Dünya Savaşı döneminde liberal ekonomi politikaları yerini, daha milliyetçi ve korumacı nitelik taşıyan Keynesçi refah politikalarına bırakmıştır. 1970’li yıllarda patlak veren Petrol Krizi neticesinde yeni liberal ekonomi politikaları tekrardan gündeme gelmiş ve neoliberalizm tekrardan uygulama alanı bulmuştur.

Neoliberal politikaların ülke siyasetlerinde ve ekonomilerinde etkin rol oynaması, sayısal esneklik, işlevsel esneklik ve çalışma ücretlerinde esneklik gibi kavramların hayatımıza girmesine, emek de dahil olmak üzere her şeyin metalaşmasına ve toplumun giderek daha güvencesiz bir hayata sürüklenmesine neden olmuştur. Bu durum ise prekarya kavramının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Başta özel sektörde görülen prekaryalaşma süreci zaman içerisinde kamuya ve akademiye de sıçramıştır. Hatta öyle ki dünya genelinde akademiye girmek gitgide zor bir hal alırken akademiden çıkmak daha kolay bir hale getirilmiştir. Buradan hareketle bu çalışmada iş güvencesizliği nedeniyle gelecek kaygısı yaşayan bir akademisyenin ne kadar sağlıklı bir şekilde bilim yapabileceği sorusuna cevap aranmaya çalışılmıştır. Bu çalışma, akademide kalmanın yapılan bilimsel çalışmalardan alınan puan sistemine bağlanmasının, bilimin gelişmesine olumsuz yönde etki edeceği düşüncesiyle hazırlanmıştır.

Literatür taraması esas alınarak hazırlanan bu çalışmada öncelikle prekaryanın temelini oluşturan ortama ilişkin bilgiler sunulmuş, akabinde yükseköğretimin tarihçesine yer verilerek Batılılaşma dönemi sonrasında ülkemizdeki yükseköğretime ilişkin yapılan hukuki düzenlemeler karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Bununla birlikte akademide işten çıkartılmaların kolaylığına ilişkin somut veriler sunacak nitelikteki idari davalara ve sonuçlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Neo-liberalizm, Küreselleşme, Prekarya, Prekaryalaşma, Yükseköğretim,

ABSTRACT

The age of neo-liberalism can also be expressed as the age of precariatism. As a result of the progress of industry and technology and the development of international trade, the liberal economic policies implemented in the 1900s tried to remove the obstacles in front of the capital; the power of the state over the economy was tried to be limited. The Great Depression and the subsequent outbreak of World War II. During the World War II, liberal economic policies were replaced by Keynesian welfare policies, which were more nationalist and protectionist. As a result of the Oil Crisis that broke out in the 1970s, new liberal economic policies came to the fore again and neo-liberalism found application area again.

The fact that neo-liberal policies play an active role in the politics and economies of the country has led to the introduction of concepts such as numerical flexibility, functional flexibility and flexibility in working wages, the commodification of everything including labor; and led to the society being dragged into an increasingly precarious life. This situation also led to the emergence of the concept of precariat. The precariatization process, which was first seen in the private sector, spread to the public and academia sector over time. In fact, while getting into academia around the world has become more and more difficult, leaving the academy has been made easier. From this point of view, in this study, it has been tried to find an answer to the question of how well an academician who is worried about the future due to job insecurity can do science. This study has been prepared with the thought that connecting staying in the academy to the point system obtained from scientific studies will have a negative effect on the development of science.

In this study, which was prepared on the basis of literature review, first of all, information about the environment that formed the basis of the precariat was presented, then the history of higher education was given and the legal regulations regarding higher education in our country after the westernization period were discussed comparatively. In addition, information on administrative lawsuits and their results, which will provide concrete data on the ease of dismissal in the academy, is given.

Keywords: Neo-liberalism, Globalization, Precariat, Precariatization, Higher Education,

GİRİŞ

Günümüzde küreselleşme ve neoliberalizm kavramlarıyla sık sık karşılaşmaktayız. Hatta çağımızın neoliberalizm ve küreselleşme çağı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Heywood tarafından karmaşık bir karşılıklı birbirine bağımlılık ağı şeklinde tasvir edilen küreselleşme kavramı, yukarıdan aşağıya bir süreç olarak dünyanın her yerinde kendini gösteren tekil bir sistemin yansıması şeklinde görülmektedir (Heywood, 2018: 221). Küreselleşmeyle birlikte dünyanın herhangi bir noktasındaki olaylar bütünü on binlerce kilometre uzaklıktaki başka bir yeri etkileme ihtimali artmıştır. Son zamanlarda yaşanan ekonomik olayların diğer dünya devletlerini de etkilemesi veya herhangi bir ülkede yaşanan sosyal hareketliliğin benzerlerinin başka ülkelerde de görülmesi bunun en bariz örnekleri olarak sayılabilir.

Küreselleşmeyi kültürel, siyasi ve iktisadi olmak üzere üçe ayıran Heywood, dünyanın herhangi bir yerinde üretilen bilgi, meta veya imajların ulus-ötesi firmaların da büyümesiyle birlikte kültürel farklılıkları azaltacak şekilde dünya genelinde dolaşıma girmeleri süreci olarak tanımlamıştır. BM, NATO gibi uluslararası kuruluşların artması siyasal küreselleşme olarak tanımlanırken dünya ekonomilerinin bir şekilde birbiri içerisine eklemlenmesi iktisadi küreselleşme olarak ifade edilmiştir (Heywood, 2018: 223).

1970’li yıllar öncesindeki dönemde teknoloji ve sanayi alanındaki ilerlemeler sermayenin faaliyet alanlarının genişlemesi ihtiyacını doğurmuştur. Ekonomi üzerindeki devlet müdahalesinin varlığını reddeden liberal doktrinler II. Dünya Savaşı sonrasına denk gelen 20. yüzyılın ikinci yarısında bu arzusunu elde ederek ekonomide özel teşebbüslerin faaliyet alanlarını genişletmiştir. Bununla birlikte günümüze kadar birçok iktisadi doktrin uygulama alanı bulmuş gerek toplumların şekillenmesinde gerekse ülke ekonomilerinin dizayn edilmesinde doğrudan ya da dolaylı olarak etkili olmuşlardır. Neoliberalizm öncesi dönemde, 1970’li yıllarda gelişmiş ülkelerde uygulanmakta olan Keynesçi refah devleti modelinde mali krizlerin yaşanması, talep yanlısı nitelik taşıyan Keynesçi sosyal refah devleti projesinin yara almasına sebep olmuştur.

Liberal ekonomi anlayışının bir sonraki aşaması olarak ortaya çıkan neoliberalizm, kamusal alanı radikal bir şekilde dönüştürerek ekonomide kamu yararı ve kamu hizmeti anlayışını değiştirmiştir. 1980 sonrasında koşulların değişmesi, ülkeler arası rekabetin

kızışması, gelişen küreselleşme olgusu ile birlikte yeniden hayat bulan neoliberal akım, refah devleti uygulamalarının sorgulanmasına sebep olmuş, refah devleti adına yapılan harcamalar eleştiri konusu haline gelmiştir. Sosyal refah devleti adına giderek artan oranlı bir şekilde her yıl yapılan harcamalar sermaye grubunun karlılıklarının azalmasına neden olmuş; 1970’li yıllarda yaşanan krizle birlikte yeni bir yapılanma sürecine gidilmiştir.

Bu süreçte uygulanan yapısal uyum politikaları gelişmekte olan ÷lkelerde halihazırda zayıf olan sosyal devlet kurumlarının iyice tahrip olmasına sebep olurken, benzer şekilde uygulamaya konulan ekonomik politikalar ise ekonominin önemli dinamiklerinden olan işgücünün doğrudan veya dolaylı olarak etkilenmesine neden olmuştur. Sonuç olarak sosyal ve ekonomik anlamda uygulanan neoliberal politikalar, emek de dahil olmak üzere her şeyin metalaşmasına ve bireylerin güvencesiz bir yaşama sürüklenmesine temel teşkil etmiştir. Bu durum ise prekarya adı verilen farklı bir toplumsal hareketliliğin doğmasına sebep olmuştur.

Guy Standing tarafından ortaya atılan prekarya kavramıyla bir yandan neoliberal politikalar sonucunda doğmakta olan yeni bir sınıf olarak tasvir edilirken diğeryandan küreselleşen dünyada insanların güvencesiz bir toplum modeline evrilme aşamaları incelenmiştir. Bireylerin gitgide daha güvencesiz bir yaşam modeline itildiği, başta emek olmak üzere birçoğun metalaşmaya başladığı bu süreçten yükseköğretim kurumları da etkilenmiş ve akademide tektipleşmeye gidilmiştir. Bu çalışmada neoliberal gelişmelerden payını alan üniversitelerin yapısı ve öğretim elemanı istihdamında gittikçe artan prekarite incelenmeye çalışılacaktır.

İş güvencesizliği, gelecek kaygısı ve belirsizlik duygularıyla harmanlanarak karşımıza çıkan prekaryalaşma, öncelikle özel sektörde kendini göstermiş ardından ise kamuya ve üniversitelere sıçramıştır. Akademide öğretim elemanı istihdamının gittikçe zorlaştırılması, kadroya alınan öğretim elemanlarının geleceklerinin yasalarla korunmuyor olması bunun en somut göstergelerinden birini oluşturmaktadır. Akademisyen istihdamıyla ilgili olarak çıkartılan kanun ve yönetmeliklere ek olarak üniversitelerin de kendi kriterlerini belirleyebiliyor olması bu durumun daha da vahim bir hal almasına sebep olmaktadır. Yapılan akademik çalışmanın topluma ve insanlığa faydasının ölçülmesinden ziyade önceden belirlenmiş kriterlere göre değerlendirilmesi ve bu değerlendirme sonucuna göre kişinin sözleşmesinin yenilenmesine karar verilmesi;

bilimin asıl amacından uzaklaşmasına ve kişiyi kendi geleceğini kurtarabilmek için nitelik gözetmeden çalışmalar yapmaya sevk edebilmektedir. Yani bu durum uzun soluklu çalışmalar neticesinde elde edilecek nitelikli bilimsel çalışmalar yerine, günü ve geleceği kurtarmaya yönelik çalışmaların tercih edilmesi sonucunu doğurabilecektir. Bu çalışmada, neoliberal politikalar sonucunda yaygınlaşan prekarya olgusunun yükseköğretim sistemine uyarlanmasının, bilimin gelişmesine doğrudan etki edeceği düşüncesinden hareketle üniversitelerdeki istihdam politikalarının tarihsel bir çerçeve içerisinde ele alınması amaçlanmaktadır.

Literatür taraması esas alınarak hazırlanan bu çalışmada öncelikle küreselleşme, neoliberalizm ve küreselleşme ve prekarya kavramları üzerine durulmuş olup neoliberalizm ve küreselleşmeye ilişkin yayımlanan akademik yayınlardan istifade edilmiştir. Ayrıca Guy Standing tarafından kaleme alınan *Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf* (2014), *Prekarya Bildirgesi: Hakların Kısılmasından Yurttaşlığa* (2014) ve *Work After Globalization: Building Occupational Citizenship* (2009) eserlerinden yola çıkılarak yerli ve yabancı akademik yayınlar da dikkate alınmış ve prekaryanın kavramsal çerçevesi çizilmeye çalışılmıştır. Yükseköğretimin tarihsel gelişimine ilişkin olarak antik çağdaki üniversite kavramından günümüze kadarki yükseköğretim yapısı hakkında bilgiler sunan ve Kemal Gürüz tarafından kaleme alınan *Dünyada ve Türkiye’de Yükseköğretim Tarihçe ve Bugünkü Sevk ve İdare Sistemleri* (2001), Taner Timur tarafından yazılan *Toplumsal Değişme ve Üniversiteler* (2000), Yahya Akyüz tarafından kaleme alınan *Türk Eğitim Sistemi* (2007), Osman Nuri Ergin tarafından kaleme alınan *Türk Maarif Tarihi* (1977), George Makdisi tarafından kaleme alınan *Ortaçağ’da Yükseköğretim İslam Dünyası ve Hristiyan Batı* (2018) gibi başlıca kitaplardan yararlanılmış ve antikçağdan günümüze kadar yükseköğretime ilişkin olarak yayımlanan makalelere ulaşılmıştır. Bununla birlikte akademik emeğin prekarizasyonuna ilişkin olarak Aslı Vatansever ve Meral Gezici Yalçın tarafından kaleme alınan *Ne Ders Olsa Veririz: Akademisyenin Vastıfsız İşçiye Dönüşümü* (2015) kitabına ve akademinin prekaryalaşmasına ilişkin olarak yapılan birkaç araştırmaya ulaşılmış olup bunlardan istifade edilmiştir. Bu çalışma ile diğer eserlerden farklı olarak yükseköğretimin tarihçesine ilişkin verilen bilgilerin yanında Cumhuriyetten günümüze yükseköğretim alanında yapılan hukuki düzenlemelerin karşılaştırmalı olarak incelenilmesine ve prekerleşen akademik emeğin ortaya konulmasına çalışılmıştır.

Bu kapsamda çalışmanın birinci bölümünde küreselleşme ve neoliberalizm kavramlarına değinilerek, neoliberalizm bağlamında izlenen küreselleşme politikalarıyla ortaya çıkan prekarya kavramına, prekarya kavramının kavramsal analizine ve çıkış noktasına, ayrıca prekaryanın bir sınıf olup olmadığı üzerine yapılan bilimsel çalışmalara değinilmiştir. Çalışmanın ikinci kısmında ise sırasıyla üniversite kavramına ve Türkiye’de Batılılaşma dönemi sonrası yükseköğretime ilişkin bilgiler verilmeye çalışılmış; Üniversite kavramı kapsamında antik çağdan günümüze kadar yükseköğretime ve istihdam politikalarına ilişkin elde edilen verilere yer verilmiştir. Bununla birlikte Türkiye’de Batılılaşma dönemi sonrası yükseköğretim kapsamında Osmanlı’nın son dönemine denk gelen ve Avrupalılaşma nezdinde adımlar atılan ancak kısmen başarılı olunan Darülfünun girişimleri ile buradaki istihdam politikasına yer verilerek Cumhuriyet sonrası yükseköğretime ilişkin bilgilere değinilmiştir. Çalışmanın son kısmında ise öncelikle Yükseköğretim Kurulunun kuruluş serüveni hakkında bilgi verilmeye çalışılmış; ardından ise Cumhuriyet tarihinden günümüze yükseköğretim alanında yapılan hukuki düzenlemeler karşılaştırmalı şekilde ele alınarak akademik emeğin prekarizasyonu ifade edilmeye çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

PREKARYA KAVRAMI VE PREKARYALAŞMA OLGUSU

Prekarya kavramı, kendiliğinden gelişen bir kavram olmamakla birlikte öncelikle bu kavramın ortaya çıkmasında etkili olan faktörlere değinilmesinde yarar bulunmaktadır. Tarihsel süreç içerisinde toplumların yapısında siyasi, kültürel, ekonomik vb. alanlarda sayısız değişimler yaşanmıştır. Önceleri bulundukları coğrafi bölge ile sınırlı olan bu değişimler zaman içerisinde uluslararası ilişkilerin ve ticaretin gelişmesi ile daha geniş sınırlara yayılma imkânı bulmuştur. Özellikle küreselleşmeyle birlikte tüm toplumlar birbirlerini etkiler hale gelmiş olup prekarya kavramı bu gelişmeler neticesinde ortaya çıkmıştır. Bu nedenle prekarya kavramından önce bu kavramın ortaya çıkmasına neden olan sürecin ve faktörlerin ifade edilmesinde fayda bulunmaktadır.

1.1. KÜRESELLEŞME VE NEOLİBERALİZM ÇAĞI

Küreselleşme, ülke sınırlarının ötesindeki faaliyetler ile dünya genelinde iş yapılmasını, toplulukların ve organizasyonların farklı zaman ve mekan kombinasyonları içerisinde bütünleştirilmesini ve aynı zamanda kişilerin tecrübelerinin de objektif bir şekilde birleştirilmesi girişimlerini de içeren dünyanın nesnelleştirilmesi sürecine işaret eden bir kavramdır (Sezgül, 2009: 504). Ulus devletin veya bölgenin coğrafi olarak belirlenmiş hudutlarını ifade eden klasik toplum düşüncesinden ayrılmayı betimleyen küreselleşme, toplumsal yaşamın zaman ve mekân doğrultusunda nasıl tanzim edildiğine yoğunlaşan farklı bir bakış açısı içerir. Bu açıdan bakıldığında küreselleşmenin nihai aşamasının ortaya çıkardığı esas özelliklerden biri zaman ve mekân kavramlarının sıkışmasıdır. Bu, hızlı küreselleşme süreçlerinin bir sonucu olarak dünyanın küçülmesi, mesafelerin kısalması ve dünyanın herhangi bir kısmında cereyan eden bir olayın etkisinin kısa bir zaman içerisinde çok uzak yerlerde yaşayan insanlar tarafından hissedilmesi anlamına gelmektedir (Çapçioğlu, 2008: 10).

1.1.1. Küreselleşme Kavramı

Küreselleşme (Globalleşme) en temel anlamıyla, dünyanın farklı yerlerinde yaşayan insan, topluluk, organizasyon ve devletlerin karşılıklı bağımlılık olgusu doğrultusunda birbirleri arasındaki iletişimin ve etkileşimin sürekli artması olarak ifade edilebilir. Küreselleşme gün geçtikçe yerkürenin farklı bölgelerine nüfuz etmekte ve

bünyesine dahil ettiği yeni açılımlar ile mevcut yapısını daha dinamik ve değişken bir şekle uyarlamaktadır. Bu tanımdan hareketle siyasi, ekonomik, teknolojik, çevresel ve kültürel boyutları içerecek şekilde insan ve topluluklar arasındaki ilişkilere nüfuz etmekte olan küreselleşme; ulus-devlet, uluslararası kuruluşlar ve devletler üstü kurumlar, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşları gibi temel aktörlerin karşılıklı iletişimi ve etkileşimi neticesinde çok aktörlü bir yapı içerisinde şekillenmektedir (Bayar, 2008).

Yerli ve yabancı literatür incelemesi yapıldığında küreselleşme sürecinin birçok düşünce akımını ve ideolojiyi etkilediği ve her birinin kendi bakış açısı ile küreselleşmeyi tanımlamaya çalıştığı görülmektedir. Bu tanımlamalar sosyo-kültürel yapı, coğrafik konum, demografik yapı, toplumsal statü, tarihsel arka plan, siyasi duruş vb. unsurlar açısından farklılıklar içermekle birlikte evrensel açıdan tamamen kabul edilmeyen, tam, eksiksiz ve kesin bilgiler de içermeyen subjektif tanımlamalardır (Çelik, 2012: 58–59).

Küreselleşme yanlısı veya karşıtı şeklinde ifade edilebileceğimiz küreselleşme algıları radikaller, kuşkucular ve dönüştürücüler şeklinde üç farklı şekilde sınıflandırılabilir. Küreselleşme sürecine olumlu açıdan yaklaşan kişilere göre bu süreç, öncelikle ekonomik alan olmak üzere hemen her alanda ülkelerin birbirine daha entegre olduğu ve bu sayede ülkeler arası ilişkilerin artarak kutuplaşmaların ortadan kalktığı bir süreç olarak tanımlanırken; olumsuz açıdan bakan kişilere göre ise küreselleşmenin yeni bir oluşumdan ziyade kapitalizmin kabuk değiştirmiş hali olduğu ve bu sürecin sonunda ülkelerin açlık, yoksulluk, işsizlik vb. krizlerle karşılaşacağı ileri sürülmüştür (Çelik, 2012: 57-65).

1.1.1.1. Neoliberalizm Bağlamında Küreselleşme

Birçok düşünür tarafından, küreselleşme sürecinde ulus devletlerin iç piyasalarına yönelik takdir yetkilerinin elinden alındığı ifade edilirken, küreselleşme dinamiklerini tetikleyen asıl faktörlerin ise neoliberal politikaların ve eylemlerin uygulanması neticesinde gerçekleştiği belirtilmektedir. Söz konusu politikalar vasıtasıyla toplumsal, siyasi ve ekonomik alanda devletin mutlak gücü kırılmış; iktisadi anlamda ise yapılan anlaşmaların egemenliği başlamıştır (Çımrın, 2009: 197). Buradan hareketle neoliberalizmin toplumun yeniden inşasına yönelik siyasal, ekonomik ve toplumsal bir akım olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Çoban, 2002: 125).

Bununla birlikte küreselleşme, bugün sahip olduğu konum itibariyle yeni bir olgu olmayıp esasında 19. yüzyılın sonlarından 1914'lere kadar olan dönem, 1914'lerden 1945-1950'lere kadar olan dönem ve 1945-1950'lerden günümüze kadarki dönem olmak üzere başlıca üç evreden oluşmaktadır.

Uluslararası ticaretin önündeki engellerin ve gümrük tarifelerinin neredeyse hiç olmadığı seviyelere kadar azaldığı birinci dönemde, piyasaların birbirine entegrasyonu artırılmakla birlikte ulaşım maliyetleri ile kişilerin serbest dolaşımları önündeki engeller de minimize edilmiştir.

I. Dünya Savaşı ile başlayan, Büyük Buhran zamanı ve akabinde yaşanan II. Dünya Savaşı bitimine kadarki süreci kapsayan ikinci dönemde ise küreselleşme yönündeki rüzgâr tersine dönmüş; siyasi anlamda aşırı-milliyetçilik, ekonomik anlamda ise korumacılık ve kendi kendine yeterli politikalarının hâkim olduğu piyasaların entegrasyonlarının sekteye uğradığı bir evre olmuştur (Bayar, 2008: 26-27).

İkinci Dünya Savaşı sonrasında uluslararası sermaye ve ticaretin gelişmesine mani olabilecek her türlü olumsuz durumu ortadan kaldırmak amacıyla “Hizmet Ticareti Genel Antlaşması (GATS)”, “Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Antlaşması (GATT)” gibi antlaşmalar imzalanmış; benzer şekilde IMF, DTÖ ve OECD gibi neoliberal kurumlar kurulmuştur (Çımrın, 2009: 197).

1973 yılında patlak veren petrol krizi ile ülke ekonomileri oldukça zora düşmüş, bunun müsebbibi olarak ise Avrupa kökenli sosyal devlet anlayışı gösterilmiş ve krizden çıkış yolu olarak ise devletin ekonomiye, sosyal yaşama daha az müdahale edecek şekilde küçültülmesi gündeme gelmiştir. Avrupa’da ve GOÜ’de kar maksimizasyonunun sağlanması, dış ticaret koşullarının yeniden hayat bulması, istihdamın artırılması için alternatifler sunan neoliberal kurumlar tarafından, “yapısal uyum” ve “istikrar” adı altında bazı tedbirler uygulanmaya çalışılmış; bu surette ulus devlet ve sosyal devlet anlayışı kökünden sarsılarak merkezi yönetim zayıflatılırken yerel yönetimlerin kuvvetlendirilmesi sağlanmıştır. Söz konusu politikaların ABD, İngiltere ve diğer ülkeler tarafından uygulanmasıyla birlikte yabancıların doğrudan yatırımına ilişkin olarak önlerindeki engeller kaldırılmış, uluslararası arenada rekabetin sağlanabilmesi ve sürdürülebilir olması için ücretler düşürülmüş; devletin sağlık, eğitim ve refahına yönelik sosyal devlet harcamalarının kısılarak, devlete ait işletmelerin özelleştirilmesi sağlanmış;

böylelikle “devletin küçültülmesi” amaçlanmıştır. Neoliberal kurumların uygulamaya koydukları “yapısal uyum” ve “istikrar” politikaları neticesinde sosyal güvenlik ve sosyal sigortalar sistemlerinde değişikliklere gidilerek sosyal devletin asli görevleri sekteye uğratılmıştır. Söz konusu politikaların uygulanması halinde ülkelerin refah seviyelerinin artış göstereceği, daha özgür ve demokratik bir ortam yaratacağı vaad edilmiş olmasına rağmen, söz konusu politikalar neticesinde çalışanlar açısından emeklilik ve gelecek kaygısı sorunu baş göstermiş; emekliler açısından da gelirin kısılması gibi problemlerin yaşanmasına sebep olmuştur (Çımrın, 2009: 198-201).

Özellikle 1980 sonrası dönemde yüksek ivme kazanan, 1945-1950 ve sonrasını kapsayan üçüncü dönemde ise ekonomik anlamda uluslararası ticaret hacminin ve uluslararası sermaye akımlarının daha önce hiç görülmediği kadar yüksek seviyelere çıkması neticesinde küreselleşme tarihi anlamda en yüksek seviyelere ulaşmış; çevresel, demografik, kültürel, teknolojik vb. alanlarda ileri seviyede etkileşimler yaşanmıştır (Bayar, 2008: 27).

Küreselleşmeyi hızlandıran ticari çatışmalar ise şu şekilde gelişim göstermiştir:

Japonya, ABD ve AT'den ayrı olarak uzak doğuda bir güç olarak yükselmekteyken; sonraları Asya Kaplanları diye adlandırılan Güney Kore, Hong Kong, Tayvan, Singapur, Endonezya, Malezya, Tayland Japon modelinin izinden giderek Uzak Doğuda rekabet gücü ve teknolojik birikimi yüksek bir güç halini almıştır. Güney Kore dışındaki Asya Kaplanlarının nüfus yoğunluğunda Çin kökenli vatandaşların sayısının daha fazla olması nedeniyle, o dönemde bir milyarı aşkın nüfusa sahip olan Çin bir kaynak adayı halini almış; Çin Halk Cumhuriyeti'nin piyasasına yönelik yapılan reformlar neticesinde de bu merkez; finans, ticaret ve sermaye kaynağı olmuştur. Bununla birlikte bu ülkelerde, serbest piyasa ekonomisinden farklı olarak yürütülen faaliyetlerin çoğunluğu ithalat ve ihracat korumacılığı vb. uygulamalarla devlet destekli olarak yürütülmüş, başta ABD pazarı olmak üzere dünya pazarlarının kendi mallarıyla doldurulması neticesinde bu ülkelerin büyüme ve ihracatında hızlı bir ivme görülmüştür (Kazgan, 1994: 45-49).

Yine bu dönemde Avrupa Topluluğunun Ortak Tarım Politikası ile hem ABD'nin AT pazarlarına girişi oldukça zorlaştırılmış hem de söz konusu politika neticesinde 1977'den sonra artış gösteren tarım ürünleri dünya pazarına sunularak AT'nin ABD'ye karşı dişli bir rakip olması sağlanmıştır. 1970'li yıllarda yaşanan petrol kriziyle birlikte

piyasalarda durgunluk yaşanmış; ellerinde büyük fonlar biriktiren OPEC üyesi ülkelerin bu fonları söz konusu durgunluktan ötürü kendi iç piyasalarında kredi olarak kullanılamaz duruma gelmiş ve bu süreçte Gelişmekte Olan Ülkeler (GOÜ) petrol ithalatlarını ihracatlarıyla bile karşılayamaz hale gelmiştir. Tam olarak bu noktada yeni düzen adı verilen bir döneme girilerek söz konusu fonların ucuz faiz oranları karşılığında diğer ülkelere aktarımı sağlanılarak hem borç veren hem de borç alan ülkelerin ekonomileri rahatlatılarak 70'li yıllardaki durgunluğun daha derin boyutlu bir krize dönüşmesi engellenmiştir. Ancak 1977 yılında dünya genelinde fırlayan reel faiz seviyelerinin yüksek seviyelere çıkması neticesinde söz konusu ülkeler dış borçlarının faizlerini bile düzenli olarak ödeyemez duruma gelmiş ve borç krizleri patlak vermeye başlamıştır. Bu dönemde bahsi geçen ülkeler tarafından borç krizleriyle baş edebilmek adına bir yandan ithalat sınırlandırılırken öte yandan bankalar tarafından borç vermekten kaçınma yoluna gidilmiştir. Bu durum ise küresel duraksamayı kaçınılmaz hale getirmiştir (Kazgan, 1994: 49-60).

Yeni ekonomik düzen ile Uzak Doğuda Japonya etrafına kümelenen GOÜ takımı özellikle Asya Kaplanları ve Çin dışındaki ülkeler, geçmişteki kazanımlarını kaybederken ABD ekonomisi gelişme sürecine girmiştir. Ancak ABD tarafından uygulanmakta olan ekonomi politikaları ile büyüme hızları arasında farklılıklar yaşanmış ve çevre ülkeler arasında görece farklılıklar oluşmuştur. 1980-1984 yılları arasında ABD ile Japon ekonomileri karşılaştırıldığında ABD'nin Japonya'ya göre daha düşük bir büyüme hızına sahip olduğu ve ayrıca ABD sürekli dış ticaret açığı veren bir ülke konumundayken Japonya'nın dış ticaret fazlası verdiği görülmektedir. Benzer şekilde Çin Halk Cumhuriyeti ile Çinli nüfusun yoğun olduğu Tayvan, Singapur, Hong Kong ile bölgenin Malezya, Endonezya, Güney Kore gibi ülkelerde piyasa sıkı bir denetim mekanizması altına alınmış; bu durum yüksek büyüme rakamları ve dış ticaret fazlaları ile Japon modeli takip edilmiştir. Yine bu dönemde 8 olan AT üyesi ülke sayısı 12'ye çıkarılarak Ortak Tarım Politikası desteklenmiş ve bu sayede büyük mali desteklerle ABD'yi rekabet gücünün en üst seviyede olduğu alanlarda dahi vurmaya başarmıştır. Tarım politikasıyla aynı etkiye sahip olmasa da 4 AT ülkesi bir araya gelerek 40 milyar dolarlık bir sübvansiyon ile jet yolcu uçakları (Airbus) üreterek ABD'nin bu alandaki en büyük iki şirketi olan Lockheed ve Mac Donald-Douglas şirketlerinin dünya tekeli kırılmıştır (Kazgan, 1994: 45-78).

1 Kasım 1993'te imzalanan Maastricht Anlaşması'yla AT, Avrupa Birliğine dönüştürülerek siyasi birliğe giden yol hukuksal anlamda tamamlanmış; ABD ise önce Kanada daha sonra Meksika'nın da dahil olmasıyla birlikte NAFTA Birliğini oluşturmuştur ve NAFTA üyeleri ile APEC (Asya Pasifik İş Birliği) üyelerini bir araya getirmiştir. Bu durum merkez ülkelerin kendi birliklerini korumaya çalışması ile kutuplaşma olgusunu da beraberinde getirmiştir. Kutuplaşmanın başını çeken üç aktör olan ABD, AB ve Japonya kendi içinde uyguladıkları farklı politikalar ile rekabet üstünlüğü sağlanmaya çalışılmaktadır. Buradan hareketle küreselleşmenin söz konusu kutuplaşmadan farklı bir olgu olmadığı ve aksine bu olgudan etkilenecek zamanla bütünlük kazanacağı görülmektedir (Yıldırım, 1997: 171-173).

Dünya genelinde birçok ülke tarafından benimsenen ve uygulanan neoliberal politikalar; devletlerin refah düzeylerini aşındırmakla kalmamış, gelir dağılımındaki adaletsizliğin, yoksulluğun özellikle dezavantajlı gruplar arasında sürekli artacak şekilde yayılmasına sebep olmuştur. Bu durum yoksul bir ailede dünyaya gelen bireylerin, eğitim, sağlık imkanlarına erişim, istihdama katılım ve evlenme gibi temel gereksinimlerin aksamasına ve toplumsal dışlanmışlığın artmasına sebep olmuştur (Sezgül, 2009: 505-507).

1.2. PREKARYA KAVRAMI

Prekarya kavramının Türkçe'de tam olarak bir karşılığı olmamakla birlikte “güvencesizlik”, “belirsizlik”, “istikrarsızlık” kavramlarının bir bileşimi şeklinde ifade edilebilir. Prekarya kavramı etimolojik olarak incelendiğinde “dua etmek” veya “yalvarmak” anlamına da gelen Latince *prex* veya *precis* kökünden türetildiği göze çarpmaktadır. Kavramın bu haliyle genel olarak dua etmeyi yalvarmayı gerektirecek kadar riskli veya belirsiz durumların ifadesinde kullanıldığı söylenebilir (Casas-Cortés, 2014: 207).

İlk olarak Fransız sosyolog Pierre Bourdieu tarafından kullanılan “*précarité*” kavramı, 1960'lı yılların başında Cezayir'de çalışma koşulları üzerine yapmış olduğu çalışma neticesinde kalıcı veya geçici işlerde çalışan insanların hayat koşulları arasındaki farklılığı vurgulamak için kullanılmıştır. Yine başka bir Fransız sosyolog Agnès Pitrou 1978 yılında yapmış olduğu çalışmada alt sınıfların önemli bir bölümünü oluşturan ve devlet yardımı alamayan güvencesiz aileleri tanımlamak için bu kavramı kullanmıştır.

Pitrou, *précarité*'yi tanımlayan özellikleri sıralarken iş gücü piyasasının beceri yoksunluğu veya güvencesizliğine bağlı olarak ailelerin herhangi bir kariyer beklentisi olmaksızın düşük ücretler, zor çalışma koşulları, gelirin düzensizliği, sağlık sorunları vb. problemlerle yüzleştğini ve gelecekte çocuklarını bekleyen durumlar açısından duydukları endişeyi dile getirmiştir (Barbier, 2004: 8-9).

Fransız sosyologlar tarafından geçici ve mevsimlik işçileri tanımlamak maksadıyla da kullanılan prekarya kavramı Obinger (2009: 2), zaman içinde kazanmış olduğu popülariteyle birlikte farklılıklar göstermiştir. İtalyanca *precariato* olarak tanımlanan kavram Almanya'da kullanılan "*Unterschicht*" (*alt sınıf*) kavramından farklı bir öneme sahip olarak kişilerin düşük gelirlerle geçici işlerde çalışmasından ziyade yaşam tarzı olarak güvencesiz bir varoluş modeli olarak tanımlanmıştır (Grimm ve Ronneberger, 2007: 3).

Japonya'da "çalışan yoksullar" ile eş anlamlı olarak kullanılan prekarya kavramı, daha iyi iş ve hayat standartları için Freeter Union of Fukuoka sponsorluğunda gerçekleştirilen eylemler neticesinde kendine münhasır bir anlam ifade edecek şekilde özgün bir hal almıştır (Ueno, 2007: 2-3).

Farklı coğrafyalarda farklı şekillerde dillendiriliyor olsa da esasında prekarya kavramı, güvencesizlik ve iş güvencesizliği kavramlarını bünyesinde barındıran bir kavram olarak tüm dünyada karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda iş güvencesizliği ve güvencesizlik olgularının prekaryanın temel yapı taşlarından olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Gerek kamuda veya özel sektörde neoliberal doktrinler sonrasında hayat bulan "yeniden yapılanma", "örgüt yapısında değişikliğe gitme" veya "küçülme" gibi değişiklikler, gerekse ekonomik krizler sonrasında kapanan iş yerlerinin veya işten çıkarmaların sayılarının artması "iş güvencesizliği" kavramını da beraberinde getirmiştir. Bu nedenle prekaryanın bir hareket olarak yükselişine, sınıfsal analizine ve neoliberal çerçevede prekaryalaşma sürecine detaylı olarak değinmeden önce prekaryanın temel dinamiklerinden olan iş güvencesizliği ve güvencesiz istihdam konularına ve bunların oluşmasına neden olan sürece kısaca değinmek faydalı olacaktır.

1.2.1. Prekaryalaşmanın Temel Yapı Taşları

1.2.1.1. İş Güvencesizliği

Çoğunlukla “güvensiz” kelimesi ile karıştırılan “güvencesiz” sözcüğü bir durumu tanımlamakta olup başka birisinin iradesine bağlı kalmayı ifade etmektedir. Bu durum ise tüm haklarından muaf şekilde bir kuruma veya kişiye ricacı konumunda olan bireyi tasvir etmektedir (Standing, 2017: 30).

İş güvencesizliğinin ise birden fazla tanımı olmakla birlikte genel olarak kişinin sahip olduğu iş sürekliliğine ilişkin yaşamış olduğu olası tehdit algısı ve kaygı durumu, beklediği iş güvencesi durumu ile sahip olduğu iş güvencesi arasındaki fark, kişinin kaybetme riski taşıdığı iş sürekliliğini sağlamadaki güçsüzlüğü şeklinde ifade edilebilir (Soysal, 2015: 3). Greenhalgh ve Rosenblatt (1984)’a göre iş güvencesizliği, işin niteliksel olarak bir kısmının veya tamamının kaybedilmesine yönelik olarak kişinin hissettiği güçsüzlük durumu olarak tanımlanmış olup bu durumun işin istemsizce yitirilmesi durumunda meydana geleceği belirtilmiştir. Kişinin kendi isteği ile gelecekteki bir gelirinden veya daha iyi bir yaşam koşulundan vazgeçmiş olması durumunda işin devamlılığına ilişkin herhangi bir endişesinin veya böyle bir güçsüzlük halinin olmayacağı ifade edilmiştir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440).

Neoliberal politikaların dünyaya hakim olması neticesinde uluslararası şirketlerin üretim ve iş organizasyonlarına bağlı olarak piyasa koşullarına uyum sağlama mecburiyetinde olması, çalışanların sayısal veya işlevsel esneklik kapsamında gitgide daha güvencesiz çalışma şartları ile karşılaşmasına sebep olmaktadır. Söz konusu uyum politikaları ile işgücü piyasası, sürece uygun yenilikler yapmaya daha meyilli yüksek nitelikli çalışanlardan oluşan ve iş güvencesine sahip çekirdek işgücü ile güvencesiz çalışanlardan oluşan ikincil işgücü şeklinde ikiye bölünmüştür (Erdut, 2004: 16). Buradan hareketle iş güvencesizliğinin kısmi çalışanlar, geçici işlerde çalışanlar veya mevsimlik işçiler gibi ikincil işgücünde olan bireylerde daha fazla görüldüğü söylenebilir. Buna ek olarak üçüncü grup olarak ise işe yeni başlayanlar ile deneme süresi içinde olanlar ilave edilebilir (Çakır, 2007: 118).

1.2.1.1.1. İş Güvencesizliği Unsurları

Belirsizlik

Bir işe sahip olmak ve çalışmak, kişiye belirli bir gelir sağlamakla birlikte aynı zamanda kişilerin sosyal ve ekonomik statüsüne de katkı sağlamakta ve geleceğe ilişkin verilen kararlar da etkilili olmaktadır. Bu nedenle çalışılan işin geleceğine ilişkin olarak muğlak parametrelerin varlığı, işin devamlılığına ilişkin olası tehditler, kişinin kendi yaşamına ilişkin kararların da belirsizleşmesi sonucunu doğuracaktır (Çakır, 2007: 120).

Yapılan işin üzerindeki kontrolün yitirilmesi veya aşındırılması, kişinin statüsünde veya gelirinde artış ihtimalinin olmaması veya aynı gelir düzeyi için daha çok çalışma ve efor sarf edilmesinin gerekmesi, geleneksel ücret artışının azalması ve işin tamamlanabilme kabiliyetinin kaybedilmesi gibi güvencesizlik kaynakları belirsizliği daha da arttıran faktörler arasında yer almaktadır (Temiz, 2004: 59).

İş güvencesizliğinde “*koşulların belirsizliği*”, “*çevresel etki belirsizliği*” ve “*tepki belirsizliği*” olmak üzere üç farklı belirsizlik türü mevcuttur. Bunlardan koşulların belirsizliği, örgüt yapısındaki değişikliklere ilişkin belirsizlikleri tasvir ederken; çevresel etki belirsizliği, iş güvencesinin devamına ilişkin olarak ekonomik kriz vb. dışsal durumlardan kaynaklı ön görülemeyen belirsizliği ifade etmektedir. Tepki belirsizliği ise kişinin olası iş kaybı durumunda nasıl bir davranış sergileyeceğine ilişkin olarak yaşamış olduğu belirsizliği ifade etmektedir (Milliken, 1987: 134-138).

Algılanan Tehdit

İş güvencesizliği, herhangi bir iş kaybı olmaksızın içsel ve dışsal çevredeki birtakım emarelerin kişinin iş kaybına neden olacağı şeklinde yorumlanması şeklinde de ortaya çıkabilir. İşin gerektirdiği niteliklerde değişikliğe gidilmesi veya çalışma ortamında yapılan değişiklikler iş kaybına ilişkin kaygıyı artırabilir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440-441). Kurum içinde yapılan birtakım değişiklikler neticesinde kişilerin yetkilerinde veya statülerinde değişikliğe gidilmesi, kişinin kariyeri üzerinde olumsuz şekilde etki edeceğine ilişkin yorumlamalara ve dolayısıyla iş güvencesizliğine ilişkin kaygılanmalara sebep olabilir. Hatta çalışanlar bu değişiklikler sonrasında kendi çalışma gruplarından ve ortamlarından ayrılma kaygısını da taşıyabilirler (Holm ve Hovland, 1999: 157-158).

Çalışanların çevresine ve ailesine karşı yükümlülüklerinin olması da iş güvencesi ile ilgili olarak kaygı duymalarına neden olabilmektedir. Bu durum çalışan ile aile üyeleri arasındaki ilişkiyi olumsuz olarak etkilemekte ve işin kaybedilme kaygısı aile üyeleri tarafından da hissedilebilmektedir (Soysal, 2015: 6). Poyraz ve Kama (2008)'nın yapmış olduğu araştırmaya göre çalışanların bulundukları yaş gruplarıyla iş güvencesizliği tehdidi arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Çalışmaya göre, 36-40 yaş grubu çalışanların 22-25 yaş grubu çalışanlara göre daha fazla iş kaygısı taşıdığı ifade edilmiştir. Buna asıl sebep olarak ise uzun süreli çalışma hayatında olanların maddi ve manevi sorumluluklarına ek olarak emeklilik durumlarını düşünerek hareket etmesi, ancak buna karşılık çalışma hayatında daha yeni olanların maddi manevi yükümlülüklerinin az olması ve alternatif iş olanaklarının daha fazla olmasının etkili olduğu ifade edilmiştir.

İşsizlik Kaygısı

Kişinin hali hazırda işini kaybetmemiş olmasına rağmen işini kaybedeceğine ilişkin olarak yaşamış olduğu kaygılar birey üzerinde en az işsizlik kadar istenmeyen durumların ortaya çıkmasına sebep olabilmekte ve iş güvencesizliğinin önemli bir unsurunu oluşturmaktadır. Bu durum kişilerin iş güvencesizliği kaygısı taşıdığı ve mevcut çalıştığı kurumdan birilerinin işten çıkarılmasına şahit olmalarıyla yakından ilişkilidir (Soysal, 2015: 7).

Bireyin işini kaybetme ihtimaline karşı mücadele edemeyeceğini düşünerek kendisini güçsüz hissetmesi iş güvencesizliğine ilişkin yaşamış olduğunu kaygının şiddetinin daha da artmasına sebep olacaktır. Bahse konu işsizlik kaygısı, sendika veya iş sözleşmesinin olmamasından kaynaklı bir korumasızlık durumu olabileceği gibi kişinin yaşı, nitelikleri, eğitim düzeyi vb. etkenleri içeren bireysel özelliklerinden kaynaklı da olabilir (Çakır, 2007: 122).

İşsizlik kaygısı aynı zamanda kişinin içinde bulunduğu sosyal, kültürel ve saygınlık durumlarından ayrı kalmamak için de baş gösterebilir. Buradan hareketle kişinin yaşadığını işsizlik kaygısının sadece geçim derdiyle ilişkili olmadığını, kişinin sahip olduğu statüden ve kazançtan da ayrı kalmak gibi endişelere de yol açtığını ifade edebiliriz (Soysal, 2015: 8). Bu bağlamda İktisatta adı geçen Ratchet Effect (Mandal

Etkisi)* ile de benzerlik gösterdiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

1.2.1.1.2. İş Güvencesizliğinin Sebepleri ve Sonuçları

Kişinin sahip olduğu işin sürekliliğine ilişkin olarak yaşamış olduğu kaygı durumu, kurum yapısında meydana gelen değişimler, kurumların birleşmesi veya küçülmeye gitmesi, gelirlerinde azalma yaşanması veya kariyer hayatlarında yükselme durumlarının elinden alınması gibi çeşitli içsel ve dışsal nedenlere bağlı olarak gerçekleşmektedir. Buradan hareketle iş güvencesizliğinin sebeplerinin genel anlamda kişisel, kurumsal, hukuksal ve ekonomik nedenlere bağlı olduğunu söyleyebiliriz.

İş güvencesizliğine neden olan bireysel nedenler, kişinin sahip olduğu işin niteliklerinden kaynaklı olabileceği gibi kişinin algısını etkileyen kişisel özelliklerinden kaynaklı da olabilir. Yüksek nitelik sahibi kişilerin yüksek nitelikli olmayanlara göre daha az iş güvencesizliği kaygısı yaşayacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Kurumsal nedenler, şirketlerin uluslararası rekabete uyum sağlayabilmek amacıyla yapmış oldukları küçülme, birleşme, yeniden yapılanma gibi durumları ifade etmekteyken ekonomik etkenler ise işsizlik, özelleştirme ve ekonomik kriz gibi etkenleri tarif etmektedir. Araştırmalara göre yüksek işsizlik oranlarının yaşandığı dönemlerde iş güvencesi kaygısının da artış gösterdiği görülmektedir. Son olarak ise iş güvencesizliğine sebep olan hukuksal nedenlerin, kişinin kendisinden kaynaklı olmayan, kurumların yapısına yönelik olarak kurumun küçültülmesi, bazı iş türlerinin kaldırılması veya değiştirilmesi ile işten çıkarma gibi birtakım hakların yöneticilere verildiği hukuki düzenlemeler olduğu söylenebilir (Çakır, 2007: 126-128).

İş güvencesizliğinin bireysel, organizasyonel ve sosyal olmak üzere farklı sonuçları bulunmaktadır. İş tutumu, iş stresi ve sağlık sorunlarını ifade eden bireysel sonuçlar, kişinin yaşamış olduğu iş güvencesizliği kaygısı durumunda karşılaştığı durumları ifade etmektedir. Çeşitli nedenlerle iş güvencesinin tehdit altında olduğunu hisseden bireylerde işe bağlılık oranlarının daha düşük olduğu bu sebeple iş doyumunun da yetersiz olduğu görülmektedir. İş riski ise, iş güvencesizliği ile karşılaşan bireyin hayatını kontrol etmesinde yaşadığı zorluklar, işi kaybetmesi durumunda karşılaşacağı ekonomik sorunlar vb. nedenlerle işe kendini verememesine sebep olmakta ve karşılaşacağı zorluklarla

* **Mandal (Takoz) Etkisi:** kişinin gelir seviyesi arttıkça tüketim eğilimi gelir seviyesine oranla artış gösterirken, gelirden aynı oranda azalma olduğunda tüketiminin o oranda azalmayacağını savunmaktadır.

mücadele gücünü kırmaktadır (Çakır, 2007: 128-130).

2002 yılında Önder ve Wasti tarafından yapılan bir çalışmada Türkiye’de biri kriz öncesi dönemde, diğer ikisi ise kriz sonrası dönemde olmak üzere üç firmada anket düzenlenmiş; iş güvence düzeyi ile iş memnuniyet oranları ölçülmeye çalışılmıştır. İlk grubu oluşturan kriz öncesi dönemde anket çalışması yapılan firmadaki iş güvencesi ve memnuniyet düzeylerinin diğer firmadakilere göre seviyesinin daha yüksek olması beklenmiştir. İkinci gruptaki firmada anket uygulaması tam kriz döneminde gerçekleştirilmiş olmakla birlikte firmada küçülmeye gidildiği de belirtilmiştir. Bununla birlikte son grubu oluşturan firmada ise anket öncesinde işten çıkarmaların yaşandığı ifade edilmiştir. İş stres durumları değerlendirildiğinde iş güvencesi memnuniyeti ile iş stresi arasında çok güçlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak yapılan kısmi korelasyon analizi sonrasında iş güvencesi düzeyi ile iş stresi arasında doğrudan bir ilişkinin varlığından bahsetmenin mümkün olmadığı ifade edilmiştir. Buradan hareketle iş güvencesizliğinden memnuniyet durumu azaldıkça iş stresinin de diğer faktörlere bağlı olarak dolaylı şekilde artış göstereceğini söylemek yanlış olmayacaktır (Önder & Wasti, 2002: 32-39).

İş güvencesizliğinin bireysel sonuçlarından bir tanesi olan sağlık sorunları, kişinin iş güvencesizliğinden kaynaklı olarak yaşamış olduğu stres, kaygı, bunalım gibi fiziksel ve ruhsal sıkıntıları ifade etmektedir. Yapılan araştırmalar neticesinde iş güvencesine sahip olan bireylerde iş güvencesizliği hisseden bireylere nazaran stres, kaygı gibi durumlar ile fiziksel sağlık problemlerinin daha az olduğu, genel sağlık durumlarının ise daha iyi olduğu gözlemlenmiştir. Buradan hareketle iş güvencesizliği durumu her ne suretle çalışanların karşısına çıkarsa çıksın, bireyler üzerinde benzer etkiler gösterdiğini ifade edebiliriz(Çakır, 2007: 130-132).

İş güvencesizliğinin üç temel sonuçlarından biri olan organizasyonel sonuç, bireyin organizasyona karşı tutumları ile iş davranışlarını tasvir etmektedir. Yapılan araştırmalar neticesinde iş güvencesizliği durumunun örgütün amaç, hedef ve politikalarının benimsenmesini zayıflattığı, bu sebeple iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalan bir kişinin, iş kaybına ilişkin kaygılarıyla birlikte söz konusu örgüte ilişkin aidiyet duygusunu yitirdiği tespit edilmiştir. Benzer şekilde iş güvencesizliği ile karşı karşıya olan bireylerin iş davranışlarında da çeşitli değişikliklerin meydana geldiği görülmüştür. Bu konu ile

ilgili olarak yapılan araştırmalarda iş güvencesizliği ile işe gösterilen şaba (performans) arasında negatif bir ilişki saptanmış olup, işsizlik kaygısı yaşayan bireyin performansında düşüş grlmştir. İş güvencesizliğinin sosyal sonuçları ise kişinin kendisinin dışında, aile yeleri ve şevresindeki kişiler ile etkileşim düzeylerini işermektedir. Yapılan şalışmalarda iş güvencesizliğinin; aile işi huzursuzluğa neden olduğu, eşler arasındaki ilişkinin olumsuz etkilendiği, böyle bir ortamda yetişen çocukların ise kişilik yapıları ve akademik başarıları bakımından gelişimleri üzerinde olumsuz etki yarattığı tespit edilmiştir (çakır, 2007: 132-135).

İş güvencesinin farklı aşılardan ele alındığı ve incelendiği bu kısımda iş güvencesizliğinin unsurları, nedenleri ve sonuçları ele alınmaya şalışılmış ve bu durumla yüzleşmek zorunda kalan kişilerin yaşadığı stres, kaygı dolayısıyla karşılaştığı fiziksel ve ruhsal sorunlar incelenmiştir. Benzer şekilde iş güvencesizliği yaşayan bireyin şalıştığı kuruma ve sosyal yaşamına ilişkin de tespitler yapılmaya şalışılmıştır. şalışmanın bundan sonraki kısmında ise iş güvencesizliği ile ilişkili olan ve literatürde “*standart dışı istihdam*” ve “*eğreti istihdam*” şeklinde de ifade edilen “*Güvencesiz İstihdam*” konusu ele alınacaktır. Ancak literatürde güvencesiz istihdama ilişkin net bir tanım bulunmamakta olup genel anlamda tam istihdam koşullarından, farklı etkenlere bağlı olarak bir veya daha fazla şartın sağlanamaması şeklinde ifade edilmektedir. Bu sebeple şalışmanın bu kısmında öncelikle Fordist üretimin sağlamış olduğu standart (güvenceli) istihdam koşullarına ve ardından Post-Fordist dönemle birlikte hayatımıza giriş yapan güvencesiz istihdam koşullarına değinilmesinin daha doğru olacağı dşnlmektedir.

1.2.1.2. Fordist retimden Post-Fordist retime Geçiş

Güvencesiz istihdamın tam olarak bir tanımı olmamakla birlikte güvencesiz istihdamın tanımlanabilmesi iři öncelikle güvenceli istihdamın kısaca ifade edilmesi şalışma ačiřından daha faydalı olacaktır. Whatman (1994: 356)’a göre standart istihdamın taşıdığı kriterler řu şekilde ifade edilmiştir:

- Haftalık 30 saat ve üzeri tam zamanlı şalışma
- Sürekli istihdam sağlayan bir işte şalışma (belirsiz süreli iş sözleşmesi gibi)
- Düzenli şalışma saatleri
- Yılın tamamını kapsayacak şekilde aralıksız şalışma
- Belirli bir işveren adına şalışma

➤ Öncelikli olarak işverenin kendi işyerinde çalışma

Savul (2012: 120)'a göre standart istihdam; Keynesyen refah devletinin tam istihdam hedefleri doğrultusunda, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile, günlük sekiz saat olacak şekilde tam zamanlı, sosyal haklara sahip olmakla birlikte elde ettiği geliriyle üretilen mal ve hizmetleri satın alma gücüne sahip istihdam biçimini tasvir etmektedir.

Standart istihdam ilişkisi, genel anlamda bir çalışanın bir iş verene bağlı şekilde sınırsız süreli ve tam zamanlı olarak çalışmasını ve yasal güvencelerinden faydalanmasını ifade etmektedir. Fordist üretim sürecinde baskın olan bu istihdam biçimi işveren, çalışan ve devlet arasında üçlü bir uzlaşma sonucunda gelişmiş olup, küçük ve orta ölçekli işletmeler ile kadınlar, göçmenler gibi toplumun bazı unsurları açısından tam anlamıyla geçerli olmamıştır (Temiz, 2004: 55-56). Buradan hareketle Fordist üretim biçimine değinmekte fayda bulunmaktadır.

1.2.1.2.1. Fordist Üretim

Henry Ford tarafından ilk kez Michigan'da kendi otomobil fabrikasında uygulanarak hayata geçen; üretimle ilgili karar alma sürecinde çalışanların dışarda tutulduğu, uzmanlık ve detaylı iş bölümünün çok katı bir şekilde yaşandığı, belirli ürünler için özel olarak dizayn edilmiş makinelerle, kayan hareketli montaj hattı üzerinde yapılan üretimi ifade etmektedir. Hareketli montaj hattı üzerinde görevli olan her işçi, asıl işin çok küçük bir kısmını yapmakla mükelleftir. Bu sayede söz konusu işler vasıflı veya yarı vasıflı işçiler tarafından yapılır hale gelmekle kalmamış, aynı zamanda nitelikli iş gücüne duyulan ihtiyaç da azalmıştır (Tokol'dan aktaran Soysal, 2015: 9).

Bozkurt (2014)'a göre bu üretim biçimindeki en önemli unsur parçaların hareket halinde olması değil, daha çok parçaların birbirinin yerine tam oturacak şekilde değiştirilebilir olması ve montajının son derece kolay olmasıdır. Aynı zamanda bu üretim biçiminde montajcının sadece ve sadece yapacağı bir iş olup, parça siparişi, tamir, kalite-kontrol gibi işlerle uğraşması gerekmemekte; hatta yanındaki işçinin dahi sorumluluklarını bilmesine gerek bulunmamaktadır. Fordist üretim biçiminin genel özellikleri ise şu şekilde özetlenebilir (Bozkurt, 2014: 120-122):

- Özel amaçlı makinelerin kullanımıyla birlikte standart parçaların birleştirilmesi ve bu surette işgücünün vasıflı iş gücünden vasıfsıza doğru aktarımı
- Büyük ölçekli üretiminin yarattığı büyük ölçekli ekonomiler
- Gümrük duvarlarıyla korunan pazarlarda, uzun süreli standart mal üretimi
- Büyük fabrikalarda yüksek vasıflı ve ücretli çalışanlar ile yarı vasıfsız emeğin birlikteliği
- Merkezi yönetim tarafından yürütülen hiyerarşik ve bürokratik yönetim biçimi
- Keynesyen politikalar, arz-talep ve refah dengeleri açısından düzenlenen ulusal devlet yönetimi
- Kitlelerin üretim ve tüketimleri arasında bağlantının sürekliliği

Bu dönemde görülen refah devleti politikaları kapsamında kitle üretiminin aynı zamanda kitle tüketimini gerektirdiği ön görülmüş, bu amaçla çalışanların kitle üretim ürünlerini satın alabilmesi için gerekli olan gelirin elde edilmesi de hedeflenmiştir. Bununla birlikte bu sistemde uzun süreli çalışan kişiler, ne zaman emekli olacaklarını ve ne kadar bir gelire sahip olacaklarını dahi önceden kestirebilir hale gelmiştir (Soysal, 2015: 11-12).

İstikrarlı ekonomik büyümenin yaşandığı altın çağ olarak da bilinen ve standart istihdamın hüküm sürdüğü 1945-1975 yılları arasında çalışanlar açısından istihdam; örgütlenme ve sosyal koruma alanlarında üst düzeyde yasal ve kurumsal güvenceler sunmuştur (Temiz, 2004: 56).

1970’li yılların sonrasında işveren ve çalışanlar arasındaki tarihi uzlaş sarsılarak “siyasi istikrar”, “ekonomik büyüme”, “tam istihdam”, “güçlü sosyal haklar”, “ulusal dayanışma” ve “eşitsizliğin azaltılması” hedefleri üzerine kurulu model köklü bir değişim geçirmiş ve bu eksenlerden uzaklaşma eğilimine girmiştir. 1970’li yıllarda petrol fiyatlarındaki ön görülemeyen hızlı artış nedeniyle patlak veren petrol krizi neticesinde ülkelerde ekonomik durgunluk yaşanırken, yükselen üretim maliyetleri ve faiz oranları mali krizlere sebep olmuş; istihdam ve işsizlik kavramları ekonomik ve sosyal sorunlar arasında baş göstermeye başlamıştır. Bu durum altın çağ denilen dönemin de kapanmasına temel teşkil etmiştir (Selamoğlu, 2002: 34).

Bu çağın bitmesindeki bir diğer etken ise gelişen ve yaygınlaşan teknolojiyle birlikte küçük ve orta ölçekli firmaların değişen tüketici isteklerine uygun nitelikte

ürünler ortaya koyabilmesine karşılık büyük stoklara yönelik seri bir şekilde üretim yapan dev fabrikaların, değişen tüketici ihtiyaçlarına hızlı bir şekilde ayak uyduramaması olmuştur (Bozkurt, 2014: 123-124).

1970'li yılların sonrasında ekonomik verilerde bozulmaların yaşanması, teknolojiye yaşanan hızlı gelişme ve mevcut ticaret hacminin daha da büyümesinin neticesinde rekabet olgusu ortaya çıkmış; aynı zamanda hızla gelişen teknoloji ürün çeşitliliğinin artmasına sebep olmuştur. Bu durum sanayileşmiş ülkelerde üretilmekte olan standart ürünlere olan talep hacminin daralmasına neden olurken, çeşitlendirilmiş ürünlere olan talebi artırmış ve kitle üretim modelinin kökünden sarsılmasına neden olmuştur (Kocabaş, 2004: 36).

1.2.1.2.2. Post-Fordist Üretim

Post-Fordizm, müşterilerin farklı taleplerine cevap verecek nitelikte üretim yapmayı amaçlayan, Fordizm'in kitlesel ürünler için kitlesel ürün üretim yöntemlerinden tamamıyla farklılaştırılmış yöntemlerin kullanıldığı bir esnek üretim biçimidir. Post-Fordizm'de ürünler üretilirken Fordizm'in aksine işin yapılış şeklinden, işin niteliğine ve istihdam şekillerine kadar radikal değişiklikler görülmektedir. Soysal (2015: 14-15), Fordizm'in temel karakteristik özelliklerinden hareketle Post Fordizm'de ortaya çıkan özellikleri şu şekilde ifade etmiştir:

- a) Belirli bir rutin doğrultusunda hareketli montaj hattı üzerindeki parçaların birleşimlerini sağlayan vasıfsız veya yarı vasıflı işçilerden oluşan büyük fabrikalardan ziyade; işçilerin gelişimlerini sağlayan ve gerekli yetkilerin verildiği vasıflı iş gücü ile en son teknolojik imkanların kullanılarak müşterilerin değişen taleplerine uyum sağlayabilecek üretimi yapabilecek kapasiteye sahip esnek ve dinamik işletmeler
- b) Standartlaştırılmış üretim yerine müşteri taleplerine cevap verecek nitelikte kaliteli üretim
- c) Bürokratik ve hiyerarşik yönetim yapısı yerine işçilerin ödül ve statüye layık görüldüğü, çalışan ile iş veren arasındaki sınırların kalktığı bir yönetim şekli.

Üretim sürecinde yeni bir döneme karşılık gelen ve Fordizm'den türetilen Post-Fordizm kavramı en genel anlamıyla üretimin, tüketimin ve bunlardan hareketle istihdamın da esnekleşmesini ve yerelleştirilmesini ifade etmektedir. Değişen müşteri

taleplerine ayak uydurmayı düstur edinen bu sistemde teknolojiye uyum sağlanarak bilgisayar destekli teknolojiler kullanılmış; bu sayede bir yandan üretimde esneklik ve çeşitlilik sağlanırken öte yandan rekabet pekiştirilmiştir (Aydınlı, 2004: 4).

Fordist üretimde hâkim olan gerekli unsurlardan, verilen işin sorgusuz sualsiz yapılması, yönetim tarafından verilen emirlere harfiyen uyulması anlayışı ile Fordist üretim unsurlarından olan dev kitlesel üretim mekanları ve kitlesel tüketim alışkanlıkları; bilgi toplumuna geçiş sürecinde yerini daha rekabetçi ve son teknolojik imkanların kullanıldığı ve istikrarsız piyasaların hâkim olduğu bir yapıya bırakmıştır. “Endüstri sonrası toplum” adı verilen bu yeni dönemde toprak, sermaye ve emek gibi geleneksel kaynaklar yerini bilgi teknolojilerine bırakmıştır. Bilgi teknolojilerinin gelişimi ve işlenmesi neticesinde bilgi toplumu ortaya çıkmış ve bu toplumun bir gereği olarak ekonomik yapıda da dönüşümler görülmüştür. Fordist dönemde görülen endüstriyel mal üretimi yerini bilgi ve hizmet üretiminin hâkim olduğu bir yapıya bırakmıştır (Aydınlı, 2004: 4-8).

Bilgi/Enformasyon topluluğunda nitelikli iş gücüne ilişkin farklı görüşler de ortaya çıkmıştır. Bir grup gelişen teknoloji ile birlikte nitelikli işgücünün de arttığını savunurken diğer grup teknolojinin gelişmesinin nitelikli insana olan ihtiyacın azalmasına sebebiyet verdiği görüşünü ileri sürmüştür (Tokol'dan aktaran Soysal, 2015: 17). Keynesyen Refah Döneminde çalışanların %80'i belirsiz süreli iş sözleşmelerine sahip iken endüstri sonrası toplumda bu oran düşmüş; çalışanların üçte ikisi belirli süreli veya geçici nitelikteki işlerde çalışmaya başlamıştır. Ayrıca yine bu süreçte değişen tüketici taleplerine göre işçilerin mevcut bilgi birikimiyle yaşamını sürdürmesi olanaksızlaşmış olup taleplere göre işçilerin şekillendirilmesi zorunlu hale gelmiştir (Soysal, 2015: 18).

1.2.1.3. Güvencesiz İstihdam

Pek çok yazar tarafından beşerî sosyal gelişme ve organizasyonların dönüşümlerinin belirli aşamalardan geçerek bir gelişme çizgisi üzerinde ilerlediği ileri sürülmüştür. Öncelikle yaşanan sanayi devrimiyle birlikte tarıma dayalı “*sanayi öncesi tarım toplumu*” ndan uzaklaşmış ve sanayi toplumuna doğru geçilmiştir. Küreselleşmeyle birlikte revaçta olan Fordist üretim ve tam istihdam kavramları yaşanan petrol krizi ve diğer gelişmelerle birlikte yerini bilgiye dayalı sanayi ötesi topluma bırakmıştır. Bu süreçte vasıfsız iş gücüne olan talep azalmış, mavi yakalı sanayi

işçilerinin ve imalat sektörünün önemi azalırken, üretim sektöründe bilgi iletişim ve teknolojinin yaygınlaşmasıyla beyaz yakalı işgücüne duyulan ihtiyaç artmış ve hizmet sektörü önem kazanmaya başlamıştır. Sanayi ötesi topluma geçişle ekonomide mal üreten bir ekonomiden hizmet üreten bir ekonomiye olacak şekilde köklü bir dönüşüm yaşanmıştır. Bununla birlikte mesleki açıdan üretim sektöründe istihdam azalırken, hizmet sektöründe istihdam artmıştır. Teorik bilginin sanayi ötesi toplumun merkezi ilkesi haline gelmesi, teknolojinin gelişmesiyle birlikte bilginin üretilmesi ve işlenmesi önem kazanmış, buna bağlı olarak mesleki ve teknik bilgiye sahip vasıflı işgücüne talebin artması mesleki yapıda önemli değişikliklerin yaşanmasına sebep olmuştur (Parlak, 2004: 95-99).

Altın çağ olarak bilinen 1945-1975 arası dönemde, çalışanlar açısından sosyal koruma ve örgütlenme gibi konularda yüksek düzeyde yasal ve kurumsal güvenceler sunan tam istihdama dayalı istikrarlı ekonomik büyüme; 1970’li yıllarda görülen petrol krizi ile aşındırılmış ve bu dönemde görülen sorunlar sosyal alana da yansımıştır. İşgücü piyasasında görülen yeniden yapılandırmayla birlikte standart istihdam ilişkisinden oldukça farklı şekilde “kısmi süreli çalışma”, “belirli süreli çalışma”, “mevsimlik çalışma” ve “kendi hesabına çalışma” gibi kavramlar türemiştir. Standart istihdama göre çok daha fazla güvencesizlik, belirsizlik ve değişkenlik içermesi, bu yeni istihdam biçiminin “eğreti istihdam” olarak anılmasına da vesile olmuştur (Temiz, 2004: 56).

Fransız sosyolojik ve ekonomik literatüründe, ücretli çalışmanın toplumsal ilişkilerde belirleyici bir rol almasından ötürü sosyal dışlanma ile ilişkilendirilmek suretiyle ele alınan güvencesiz çalışma kavramı, Fordist üretim sisteminin hakimiyetinin kaybolmasına paralel olarak yaygınlaşan fikirlerin de gündeme gelmesine sebep olmuştur. 1970’li yıllarda yaşanan ekonomik, siyasal ve sosyal değişiklikler neticesinde hayatımıza giren güvencesiz çalışma kavramı, geçmiştekine göre birtakım farklılıkları da bünyesinde barındırmaktadır. Bu farklı tanımlamalara üretimin global düzeyde yeniden yapılandırılmasıyla eş zamanlı olarak işgücü piyasalarında ve çalışma ilişkilerinde farklılaşmaya gidilmesi, hizmet sektörüne olan ilginin artması, işten çıkarmaların kolay hale getirilmesi suretiyle istihdamda yaşanan dalgalanmaların neden olduğu iddia edilmektedir (Güler, 2015: 155).

Neoliberal açıdan ise güvencesiz çalışma, geçici ve çözümü piyasa mekanizmasına bağlı olan bir istihdam problemi olarak değerlendirilmektedir. Halbuki küresel rekabetin artırılması, piyasa serbestisinin geliştirilmesi, devletin ekonomiye müdahalesinin kısıtlanması gibi uygulamaları içeren neoliberal politikaların direkt uygulanması, güvencesiz çalışmanın yaygınlaşmasına sebep olmaktadır (Yeldan'dan aktaran Güler, 2015: 155). Uygulandığı her yerde işsizlik, yoksulluk ve güvencesizlik gibi benzer sonuçlarla karşılaşılan neoliberal dönüşüm, güvencesizliğin en temel kaynağını oluşturmaktadır (Öztürk, 2017: 22).

Konuyla ilgili olarak literatür taraması yapıldığında güvencesiz istihdam olgusunun kavramsallaştırılmasının ilk olarak Gerry Rodgers tarafından 1989 yılında yapıldığı görülmektedir. Standart dışı istihdam kavramına açıklık getirmeye çalışan Rodgers, her a-tipik veya standart dışı istihdamın güvencesiz istihdam sayılamayacağını ifade etmiş ve güvencesiz istihdamın birkaç etkenle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bununla birlikte Rodgers güvencesiz istihdamın 4 farklı boyutu olduğunu belirtmiştir. Bunlardan ilki, işin devamına ilişkin olarak kesinlik durumunu içeren *zamansal boyuttur*. Güvencesiz işleri, kısa zamanlı ve iş kaybının yüksek olduğu işler olarak bu kısımda tanımlayabiliriz. İkincisi, çalışanın iş üzerindeki kontrol gücünü ifade eden *örgütsel boyuttur*. İşin çalışma süresi, ücretler, iş yükü vb. konular bireysel veya toplu olarak çalışanlar tarafından ne kadar az kontrol edilebilir ise işin güvencesizlik derecesi de o kadar yükselmektedir. Üçüncüsü, çalışanın haksız yere işten atılması veya elverişsiz ortamlarda çalışmak zorunda bırakılmaması için koruma sağlayan *sosyal boyuttur*. Bu özellikle sağlık, kaza, emeklilik, işsizlik sigortası gibi sosyal güvenlik yardımlarına erişimi kapsamaktadır. Son olarak ise yeterli ödeme ve ücret artışları gibi kavramları ifade eden iktisadi boyut olup güvencesiz işleri tanımlayan şey bu faktörlerin kombinasyonudur (Rodgers, 1989: 1-3).

Güvencesiz istihdamın özelliklerinden hareketle güvencesiz istihdam kavramını tanımlamaya çalışırsak Whatman (1994: 356)'a göre Standart-dışı istihdamın genel özellikleri şu şekilde ifade edilmiştir:

- Part time (yarı zamanlı) çalışma
- Gündelik çalışma
- Düzensiz veya nöbetleşe çalışma

- Mevsimlik, belirli veya geçici sözleşmeye bağlı olarak çalışma
- Kendi hesabına çalışma
- Ev ödevi gibi üstlenilen eve iş getirerek çalışma
- Kayıt dışı istihdam edilme
- Yukarıdaki özelliklerin çeşitli varyasyonları olacak şekilde çalışma

Pape (2008: 1-2)'e göre güvencesiz istihdam kavramı yaygın olarak kullanılmasına rağmen kavramın tam ve net bir tanımı yapılmamış olup genel olarak a-tipik, esnek veya standart-dışı şeklinde anılmaktadır. Bununla birlikte Pape, standart istihdam özelliklerinden biri veya birkaçının görülmemesi durumunda söz konusu istihdam biçiminin standart-dışı istihdam olacağını ifade etmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) güvencesiz istihdamı tanımlarken; güvencesiz çalışmaya ilişkin durumların ülkeden ülkeye, siyasi yapıların ve işgücü piyasalarının sosyal ve ekonomik yapısına bağlı olarak farklı şekillerde görüldüğünü ve bu sebeple de farklı isimler altında tanımlandığını ifade etmiştir. Güvencesizlik birçok farklı şekilde görünür olsa da genel anlamda istihdam süresinin belirsizliği, birden fazla işverenle gizli veya belirsiz bir istihdam ilişkisi, sosyal hak ve korumalar ile istihdama ilişkin faydalara erişim kısıtı, düşük ücret, sendikalara üye olmanın ve toplu pazarlıktan faydalanılmasına ilişkin olarak yasal ve pratikteki engeller şeklinde ifade edilebilir. İşveren ile işçi arasındaki dikey ikili ilişkinin son zamanlarda ajanslar, taşeronlar vb. yollar ile yatay bir hal alması nedeniyle işveren kimliğinin git gide belirsizleşmesi güvencesiz çalışmanın bir diğer yönü olarak karşımıza çıkmaktadır.

Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF) tarafından güvencesiz istihdam, işverenlerin sürekli işgücünü en aza indirmek, esnekliği en üst seviyeye çıkarmak, olası riskleri, genellikle iş kanunu ve sosyal güvenlik korumalarından muaf tutulan, işçiler üzerine aktarabilmek için tasarlanan istihdam uygulamalarının bir sonucu olarak tanımlanırken; Avrupa Metal İşçileri Federasyonu tarafından daha genel bir ifadeyle düşük ücretli, güvencesiz, korumasız, hatta bir aileyi geçindirmekten çok uzakta olan standart dışı istihdam olarak tanımlanmıştır (ILO, 2012: 27-29).

ABD Çalışma İstatistikleri Bürosundan Polivka, Cohany ve Hipple ABD'deki standart dışı istihdam biçimlerini geniş ve kapsamlı bir şekilde aşağıdaki gibi sınıflandırmışlardır (Ogura, 2006: 11):

- Özel istihdam şirketi üzerinden çalışanlar (Agency Workers)
- Çağrı üzerine (nöbet usulü) çalışanlar (On Call Workers)
- Şirketlerde sözleşmeli çalışanlar
- Direkt işe alınan geçici işçiler
- Bağımsız sözleşmeli çalışanlar
- Kendi işinde düzenli çalışanlar
- Tam zamanlı olarak düzenli çalışanlar
- Yarı-zamanlı olarak düzenli çalışanlar

Genel bir sınıflandırma yapılacak olursak standart-dışı istihdam edilme biçimleri şu şekilde ifade edilebilir (Savul, 2008: 18):

Yarı Zamanlı İstihdam: Yarı zamanlı istihdamın Avrupa ülkelerinde kesin bir tanımı olmamakla birlikte ülkeler arası farklılıklar da mevcuttur. Almanya, Avusturya, Fransa gibi ülkelerde haftalık normal çalışma süresinden birkaç saat bile eksik olanlar yarı zamanlı çalışan olarak sayılmaktayken Fransa’da haftalık çalışma süresi 12 saate kadar olan kişiler “küçük yarı zamanlı çalışanlar”, 12 saatten çok 35 saatten az çalışanlar ise “büyük yarı zamanlı çalışanlar” olarak adlandırılmaktadır (Ogura, 2006: 13).

Belirli Süreli İstihdam: Sözleşmenin bitiş tarihinin, ne kadar sürede ve ne sıklıkla yenilenebileceğinin önceden belirlendiği sözleşme türüdür (Ogura, 2006: 14).

Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla İstihdam: Literatürde ödünç iş ilişkisi olarak da geçmekte olan bu kavram, istihdam bürosu, acente gibi kuruluşların çalışana ihtiyaç duyan işletmelere kiralanmasını ifade etmektedir. İş yoğunluğunun arttığı zamanlarda yeni birini istihdam ederek vergi kesintisi, sosyal sigortalar ödemesi gibi işlerle uğraşmak istemeyen işletmelerin, dönemlik olarak taşeron firmalardan işgücü devşirmesi; taşeron firmaların ise elindeki işgücüne kendi sermayelerinden ücret ödemeksizin, kar elde ederek ödünç alan firmaya kiralaması şeklinde de açıklanabilir (Civan, 2017: 314).

Vardiya Usulü Çalışma, Gece Çalışma ve Tatil Günlerinde Çalışma: Avrupa’da düzenli olarak pazartesten cumaya 09-17 saatleri dışında çalışılan işlerin standart dışı istihdam sayıldığı işlerdir (Ogura, 2006: 14-15).

Çağrı Üzerine (Nöbet Usulü) Çalışanlar: İşverenin ihtiyacı olması durumunda iletişime geçtiği ve çalışanın belirli zamanlarda hazır olmak zorunda olduğu çalışma biçimidir. Bu çalışma genel olarak 7/24 esasına göre çalışan yerlerde, kısa sürede müdahale edilmesi gereken durumlarda kullanılır (Ziebertz vd., 2015: 1).

Meslek Kursiyerleri ve Mesleki Kursiyer İstihdam Politikaları: Çalışma hayatına yeni giren, eğitimlerini tamamlamış veya devam etmekte olan *stajyer* olarak çalıştırılan gençleri kapsamaktadır. En yaygın örneği Almanya’da görülmekte olup, görece birçok Avrupa ülkesinde ise 1970’lerden beri artış gösteren genç işsizlere yönelik uygulanan politikalar (Ogura, 2006: 15).

Evde Çalışma: Serbest meslek çalışanlarından ayırmasının oldukça güç olduğu bu çalışma biçiminde çalışanlar, işverenler tarafından kendilerine verilen parça başı işleri kendi evlerinde yapmak suretiyle yapmaktadırlar (Ogura, 2006: 15).

Kendi Hesabına Çalışma veya Aile İşçileri: Eurostats’ın işgücü anketine göre bir veya daha fazla çalışanı olanlar ile çalışanı olmaksızın çalışan serbest meslek sahiplerini ifade etmektedir. Bu tanımda serbest meslek erbabına yardım için çalışan aile üyeleri de aile işçisi olarak tanımlanmaktadır (Ogura, 2006: 16).

Buraya kadarki kısımda prekarya kavramının ortaya çıkmasına vesile olan küreselleşme ve neoliberal bağlamda küreselleşme kavramlarına ve bunların doğal bir sonucu olarak iş dünyasında yankı bulan tam istihdam, standart dışı istihdam, iş güvencesizliği ve güvencesiz istihdam gibi olgulara ve durumlara genel bir bakış oluşturulmaya çalışılmıştır. Çalışmanın buradan sonraki kısmında ise prekaryanın yükselen bir hareket olmasından yola çıkılarak sınıfsal analizi yapılmaya çalışılacak ve neoliberalleşme bağlamında prekaryalaşma süreci izah edilmeye çalışılacaktır.

1.2.2. Prekarya’nın Bir Hareket Olarak Yükselişi

1999-2000 yıllarında Milano’da prekarya kavramından hareketle chainworkers ve brainworkers adları verilen iki farklı işçi kesiminin birlik oluşturması ve dayanışma sağlanması amacıyla Chainworkers Crew hareketi kurulmuştur. *Chainworkers* (zincir işçileri) ifadesi büyük AVM veya süpermarket zincirlerinde, büyük perakende satış zincirlerinde fast-food vb. yerlerde çalışanlar için telaffuz edilirken *Brainworkers* (beyin

işçileri) ifadesi; medya, iletişim, bilgi teknolojileri gibi sektörlerde yüksek ücretli olmalarına rağmen güvencesiz olarak çalışan kişiler için kullanılmıştır (Foti, 2009: 1).

Hareket bu amaçla *subvertise (reklam bozumu)* adını verdikleri örgütlenme biçimiyle anarko-sendikalizmin geleneksel formlarını birleştirerek doğrudan hareketle zincir mağazaların camını kırmaktan, zincir mağazalara taşımacılık yapan kamyonetlerin önünü kesmeye kadar otoyollarda hatta tüm otoyol güzergahındaki restoranlarda el ilanları, bildiriler dağıtmıştır. Yine söz konusu hareketin brainworkers ekibinden grafik tasarımcıları EuroMayDay web sitesini kurarak, buradan yaklaşık 20 bin kişinin katıldığı *precariopoly* adında bir dijital etkinlik düzenlemiştir (Oudenampsen ve Sullivan, 2004: 5).

Yine bu dönemde Fransa’da -1995 yılında emeklilik reformuna karşı düzenlenen genel grevin ardından kurulan- *Collectif de Solidarite (Dayanışma Kolektifi)* adı verilen grubun da desteğiyle benzer bir hareket görülmüştür. 2002 yılında Paris’in göbeğindeki bir Mc Donalds’ta çalışan 5 kişinin para çalma suçlamasıyla işten çıkarılmasına karşılık başlatılan eylem; Paris’teki diğer Mc Donalds ve fast food restoranlarının çevresinde de örgütlenilmesi, gelen müşterilerin ikna edilerek geri çevrilmesi vb. yollarla 115 gün sürmüştür. Uzun süren eylemler neticesinde keyfi olarak işten kovulan 5 çalışan tekrardan işe geri alınmıştır. Yine kolektif tarafından ACCOR adlı üç yıldızlı uluslararası oteller zincirinde görevli Senegalli ve Malili kadınların iş koşullarının değiştirilmesi nedeniyle eylemler yapılmıştır. Parça başı iş karşılığında çok düşük ücretlerle çalışan kadınlar, temizlik işlerinin Arcade adında taşeron bir firmaya devredilmesiyle birlikte düzensiz çalışma saatleri ve aşırı çalışmaya bağlı birtakım hastalıklarla karşılaşmışlardır. Kolektifin desteğiyle tıpkı Mc Donalds eylemlerinde olduğu gibi müşterilere grev ve nedenleri açıklanarak oteldeki görevlilerin ağır çalışma koşulları hakkında kamuoyu oluşturulmuş ve bu sayede yönetime baskı kurulmuştur. 10 ay süren grev neticesinde çalışma saatleri düzenlenmiş, atılan grevciler geri işe alınmış ve ücretlerde iyileştirme sağlanmıştır (Goldner, 2006: 1-2).

2001 yılında Cenevre’de yapılacak olan G8 zirvesini protesto etmek için küreselleşme karşıtı gruplar hazırlık yaparken, Milan’da MayDay adında güvencesiz kuşağı temsilen alternatif 1 Mayıs kutlamaları yapılmıştır. Protesto gruplarından farklı olarak karnaval havasında eylem düzenlenen MayDay etkinliği, sonraki yıllarda giderek

daha geniş katılımlarla tekrarlanmış ve 2005 yılında EuroMayDay adıyla tüm Avrupa'daki güvencesiz çalışanların ve göçmen işçilerin 1 Mayısı olarak 12 Avrupa ülkesinde kutlanılmıştır (Oğuz, 2011: 14-15). Avrupa 1 Mayıs'ı gösterilerine bakıldığında eyleme katılan göstericilere toplu taşımalara binerken veya sinemaya giderken ücret ödememenin yolları vb. konularda tavsiyeler verilen, salsa çalınan, politikacılarla dalga geçilen, mizahın hâkim olduğu afiş ve posterler hazırlanan, adeta karnaval havasında cereyan eden bir yapı olduğu göze çarpmaktadır. Geleneksel 1 Mayıs gösterilerinden farklı olarak çoğunluğunu öğrencilerin ve aktivistlerin oluşturduğu bir grubun 1 Mayıs 2001 yılında Milan'da alternatif bir 1 Mayıs gösterisi düzenlemesiyle ilk hareketlenmelerini yaşayan prekarya, 2005 yılına gelindiğinde Avrupa geneline yayılarak siyasi bir hareket halini almıştır (Standing, 2014: 12-15).

1.2.3. Prekarya Bir Sınıf mıdır?

Prekarya'nın sınıf analizini yapmadan önce sınıf tanımının ne olduğundan hareketle tarihsel sürece kısaca ışık tutmak daha faydalı olacaktır. Latince "*classis*" kökünden gelen sınıf kavramı Fransızca'ya 14. Yüzyılda İngilizce'ye 16. Yüzyılda girmiş olup yurttaşların sahip oldukları servete göre ayrılması amacıyla kullanılmıştır. Başlarda bu terim kategori kelimesine daha yakın bir anlam ifade etmekten zaman içerisinde dönüşüm sağlayarak toplumsal ayrım ve ilişkilerin, farklı düşünme biçimlerinin izahında kullanılmaya başlamıştır. Beneton'a göre sınıf kavramı bugünkü popüleritesine Marx sayesinde kavuşmuş olup, Marx'ın *Das Kapital*'de bu kavramı kullanmasıyla daha da yaygın bir kullanıma kavuşmuştur (Açıkgöz, 2011: 282).

Sosyal bilimlerde farklı şekillerde ele alınan sınıf kavramı, geçmişte toplumsal ilişkileri, farklı düşünme biçimlerini belirlediği gibi günümüzde de modern toplumun hiyerarşik ve sosyal yapısını anlayabilmemiz açısından önem arz etmektedir. Toplum içerisindeki üretim ilişkileri ile tanımlanan sınıf kavramı aracılığıyla kişiler sınıf olmalarının farkına varabilecekleri gibi diğer sınıflardaki kişilerle kendi aralarındaki farkı da hissedebilirler. Buradan hareketle toplumsal sınıf kavramı da toplumdaki tabakalaşmayı baz alarak kişilerin veya toplumda yer alan grupların farklılıklarına odaklanmaktadır. (Özkan, 2018: 3-4).

Modern anlamdaki toplumsal sınıf kavramı, geleneksel toplumsal düşüncelerin meşruluğunun tartışıldığı, aynı zamanda Sanayi Devrimi'nin sonucu gereği yaşanan toplumsal değişimler sonucu ortaya çıkmıştır. İngiltere'de Sanayi Devrimi sonrasında makineleşmenin artmasıyla iş ilişkilerinin değişikliğe uğraması, proleterya ve burjuvazi kavramlarının profillerinin ortaya çıkması ve bunlar arasındaki çıkar çatışması sınıf kavramının değişmesine örnek teşkil etmektedir (Beneton, 1995: 11-12).

Sosyologlar tarafından birçok defa ele alınmakla birlikte kesin tanımları yapılamayan sınıf kavramına sanayi toplumlarında artan iş bölümü ve uzmanlaşmayla birlikte farklı yaklaşımlar da yapılmıştır. Prekarya'nın bir sınıf olup olmadığı konusuna geçilmeden önce sınıf kavramına yönelik yaklaşımlardan da kısaca bahsetmek faydalı olacaktır.

Sınıf yapısına ilişkin olarak yapılan en temel analizler Marx ve Weber tarafından yapılmış olmakla birlikte iki analiz arasında zıtlıklar mevcuttur. Ütopik sosyalizmin öncülerinden olan Saint Simon, kuramında toplumsal sınıfları ve sınıf mücadelelerini ve sınıf kavramından yoksun bir toplum idealini savunmuştur. Saint Simon'un sınıf kuramını benimseyen Marx ve Engels, Simon'un önerdiği "ikna" ve "müzakere" anlayışını doğru bulmayıp kendi sosyalizm anlayışlarını geliştirmişlerdir. Buna karşılık Weber, Marx'ın sınıf anlayışını benimsememekle birlikte sınıf kavramının toplumsal bölünmelere sebep olduğunu ileri sürmüştür. Marksist ve Weberci bakış açıları arasındaki anlaşmazlık konularının başında işçi sınıfının kimleri kapsadığı, hangi işgücü ve meslek gruplarının bu statüde kabul edileceğine ilişkin işçi sınıfının nesnel ve toplumsal konumu tartışması gelmektedir. Bir diğer anlaşmazlık konusu ise modern kapitalizm şartlarının sınıfların ekonomik, sosyal ve politik yapısı üzerindeki dönüştürücü etkisidir (Öngen, 2009: 83-84).

Marx, sınıfa tarihsel materyalist felsefenin ve bilimsel sosyalizmin ilke ve öncüllerinden hareketle yaklaşp, diyalektik bir yöntemle sınıf kavramını çözümlemiştir. Marksist düşüncede üretim ilişkileri ve üretimde kullanılan araçlar baz alındığında tüm toplumun üretim araçlarına sahip olan veya bu araçların kontrollerini sağlayabilen "yönetici sınıf" ve üretim araçlarına sahip olamayan veya kontrolünü elinde tutamayan "sömürülen sınıf" olmak üzere en az iki sınıfa ayrıldığı belirtilmektedir (Arslan, 2004: 129).

Marksist yaklaşıma göre Feodal dönemdeki temel üretim aracı olan toprağa sahip olan veya kontrolünü elinde bulunduran feodal soylular yönetici sınıfı teşkil etmekteyken; kapitalist dönemde mekanik donanım ve finansal kaynaklara sahip olan veya kontrolünü sağlayan kişiler burjuvaziye, yönetici sınıfı oluşturmuştur. Bununla birlikte feodal dönemde toprağa sahip olmayan ve sömürülen sınıf toprağa bağlı köleler olarak da isimlendirilebilen “serfler” iken, kapitalist dönemde emeğinin karşılığında hayat mücadelesi veren ve sömürülen sınıf proleterya olmuştur (Arslan, 2004: 129).

Marksist bakış açısına göre sınıf kavramı maddi sömür ilişkilerine dayanmakta; sınıfsal ayrışmanın ise ekonomik kaynaklar üzerindeki kontrol durumuna göre şekillenmektedir (Öngen, 2009: 84).

Weber, Marx’ın sınıf analizinde eksik gördüğü yönleri entelektüel düzeyde verimli tartışmalara dönüştürerek kendi sınıf analizini yapmış ve tabakalaşmaya ilişkin görüşlerini geliştirmiştir. Weber’e göre toplum anlaşılması güç labirentlerle dolu bir olgu şeklinde değerlendirilmiştir. Marx, sınıfsal ilişkilerin belirlenmesinde üretim araçlarına sahip olanlar ve olmayanlar şeklinde tek boyutlu inceleme sunarken Weber sınıf ilişkilerinde özellikle statü ve partiyle kesişen çok boyutlu bir görüşü savunmaktadır (Aydın, 2018: 248-251).

Weber, yaptığı sınıf analizinde Marx’tan farklı olarak daha kapsamlı ve karmaşık olacak şekilde toplumsal katmanlaşma olgusuna değinmiş; sosyal alan ile ekonomik alanı birbirinden ayırmak suretiyle toplumsal sınıfların ekonomik düzen içinde, statü sınıflarının ise sosyal düzen içinde, üçüncü bir boyut olan partilerin ise güç ve iktidar alanında yer aldığını iddia etmiştir. Toplum içindeki güç dağılımı sınıflar, statü grupları ve partiler aracılığıyla sağlanmakla birlikte bireylerin toplum içindeki yeri sınıf kavramıyla değil, kişilerin eğitim düzeyi, itibarı ve yaşam tarzı gibi unsurlara bağlı olarak şekillenen statü kavramıyla belirlenmektedir (Weber'den aktaran Özkan, 2018: 8-9).

Marx ve Weber tarafından yapılan temel analizlerin kökeni ekonomik unsurlara dayanmaktayken, küreselleşmeyle ve neoliberal politikalarla birlikte işgücü politikalarının değişmesi, hizmet sektörünün yaygınlaşması ile bazı meslek gruplarının yok olmasıyla birlikte farklı meslek gruplarının vs. ortaya çıkması gibi olgular sosyolojik anlamda toplumsal yapıların yeniden değerlendirilmesini de beraberinde getirmiştir. Özellikle 1970’lerden bu yana genişlemekte olan hizmet sektöründe “orta sınıf”, “beyaz

yakalı”, “*yeni orta sınıf*”, “*yeni küçük burjuvazi*” gibi farklı adlarla nitelendirilen bu yeni kesimi belirli bir sınıfsal yapı içerisinde konumlandırma da güçlükler ortaya çıkmıştır. Bu süreçte işçi sınıfının yeniden tanımlanırken yeni çıkan birçok meslek grubu da orta sınıfa dahil edilmiştir (Özkan, 2018: 10).

Wright ise sınıf kavramını incelerken üzerinde durulması gereken asıl konunun emek gücünün, kaynakların ve üretim araçlarının kimlerin kontrolü altında olduğuna dikkat edilmesi gerektiğini savunmuştur (Wright, 1976: 39).

Genel anlamda Marksist gelenekten kopmayan Wright, modern toplum yapısında sınıfsal konumların belirlenmesinde mülkiyet sahipliğinin sınıfsal konumları tanımlama da yetersiz kalması nedeniyle otorite olgusunu da içerecek şekilde yeni analizler yapmış; otorite ve mülkiyet ilişkilerini denetim kavramı yardımıyla açıklamaya çalışmıştır. Wright bireylerin eylem kapasitesini artırmak için nesnel çıkarlara sahip olduğunu, bireylerin sınıf yapısı içindeki konumlarının da seçim yapma ve eyleme geçme özgürlüğüne sahip olmak gibi nesnel çıkarlarla belirlendiğini ileri sürmüştür. Marksist kabule göre sömürünün temeli üretim araçlarına sahip olmaya bağlıyken Wright’a göre sömürü, bir grup insanın özel mülkiyet sahipliğinden ziyade sahip oldukları vasıf ve uzmanlıklar ile üretim araçları üzerinde kontrol sahibi olan kişiler tarafından da yapılmaktadır (Şahin, 2015: 434-435).

Çelişkili sınıf kuramını ortaya atan Wright, farklı kategorilerden oluşan bir sınıf haritası oluşturmuş ve çelişkili sınıflara da bu haritasında yer vermiştir. Karar alma pozisyonunda olan yöneticiler, denetim ve güç sahibi olanlar altlarında çalışan kişilere iş verme ve onları yönlendirme açısından burjuvazi sınıfına dahil edilebilir iken, kendilerine ne yapmaları söylendiğinden proleter konumdadırlar. Bu nedenle çelişkili sınıfa mensupturlar. Daha sonraları Wright hiyerarşi, üretim ve yönetim ilişkileri ile çalışanların yetkinliklerini esas alarak *çoklu sömürü ilişkileri* adını verdiği yeni bir kuramı geliştirmiştir (Durmaz, 2014: 37-38).

Yeni Weberci olarak nitelendirilen Goldthorpe, mesleki statü ölçütüne dayanarak kol işçileri ile kafa işçilerini içeren orta sınıfa ilişkin farklılıkları ortaya koymuş; Weber’in sınıf unsurlarından olan alışverişe yönelik mülk sahipliği ile pazarlanabilir bilgi ve becerileri birleştirmeye çalışmıştır. Goldthorpe yapmış olduğu çalışmalar neticesinde hizmet sınıfı, ara sınıflar ve kol işçileri olmak üzere sınıf yapısını analiz etmiş, aşağıda

açıklanan yedi farklı kategoriyle de bunu şematize etmeye çalışmıştır (Edgells'ten aktaran Özkan, 2018: 11):

“

1. *Üst düzey profesyoneller ile büyük endüstri kuruluşlarındaki yöneticiler, üst düzey idareci ve memurlar ile ücretliler veya serbest çalışanlar*
2. *Alt düzey profesyoneller, küçük işletmelerin, endüstri veya hizmet sektörünün yöneticileri, üst düzey teknisyenler ile alt düzey idareciler ve memurlar, kafa işçileri denetçileri*
3. *Yönetim ve ticarette görevli sıradan kafa işçileri; satış elemanı, hizmet sektöründeki diğer alt tabaka çalışanlar*
4. *Küçük mal sahipleri; serbest çalışan zanaatçılar, profesyoneller dışında kendi hesabına çalışanlar*
5. *Alt düzey teknisyenler; kol işçilerinin denetçileri*
6. *Endüstrinin tüm dallarındaki ücretli kalifiye kol işçileri*
7. *Kalifiye olmayan veya yarı kalifiye kol işçileri; tarım işçileri”*

Goldthopre'un söz konusu şemasında bir ve ikinci kategoridekiler hizmet sınıfını teşkil etmekteyken, altıncı ve yedinci kategori işçi sınıfını, diğer sınıftakiler ise ara sınıfları ifade etmektedir (Özkan, 2018: 12).

Sosyologlar tarafından oldukça tartışılan sınıf kavramı Marksist açıdan üretim araçlarının mülkiyetine göre konumlanırken, Weberyan bakış açısına göre eğitim, gelir durumu gibi sosyo-ekonomik değişkenler üzerine kurulmuştur. Wright ise otorite olgusundan hareketle mülkiyet ilişkilerini denetim kavramıyla birleştirerek karmaşık bir sınıf yapısı ortaya koymuştur. Siyasi ve ekonomik anlamda hızla gelişmelerin yaşandığı günümüz toplumlarında tüm kesimleri belirli kategoriler içinde tanımlamaya çalışmak gittikçe daha zor ve karmaşık bir hal almaktadır.

Prekarya'yı hegemonyanın yeni bir çeşidi olarak tanımlayan Bourdieu, prekaryaya mensup kişilerin ekonominin yeniden yapılandığı bir süreçte tevekküle zorlandığını ifade etmiştir. Bourdieu'nun bu savını esas alan Standing, Marksist görüşten hareketle prekaryanın kendi için sınıf olmaktan ziyade oluşum sürecindeki bir sınıf olduğunu iddia etmiştir (Oran, 2015: 238).

Vatansever (2013: 7)’e göre ise prekarya, dünya genelinde sayıları gittikçe artan ve birçok vasa sahip olmalarına rağmen her türlü iş güvencesizliği ile karşı karşıya olan bir “anti-sınıf” olarak görülmektedir. Standing, bu durumu 19. yüzyılda işçilerin proleterleşmesine benzeterek “prekaryalaşma” tanımını yapmış; prekaryalaşan kişilerin her türlü baskılara maruz kaldığını, iş veya yaşam tarzı ile elde edebileceği güvenli bir kimliği veya gelişme hissiyatının olmadığını ileri sürmüştür (Standing, 2014: 36).

Toplumun sınırlarında yaşayan ve iş hayatına uyum sağlaması mümkün olmayan kişilerin kategori dışı sayılması durumunda prekaryanın, genel anlamda proleteriyadan farklı olarak burjuva ölçütlerine göre iyi bir yaşam sürebilmek için gerekli olan şartların çoğunu sağlayan, iyi eğitilmiş kişilerden oluştuğunu; bu anlamda proleteryanın aksine liberalizmin vaatlerine gerçekten inanmış ve sermaye ile çelişki içerisinde olmayan bir sınıf olduğunu söyleyebiliriz (Vatansever, 2013: 8).

Prekarya kendi içerisinde çok farklı fraksiyonlar içeren homojen bir grup olmamakla birlikte, genel anlamda “*içinde bulundukları durumu sükûnetle karşılayan kişilerden oluşan mutlu mesutlar*” ile “*hakının yenildiğini düşünen, sinirli ve hüsrana uğramış kişilerden oluşan mutsuzlar*” şeklinde ikiye bölünebilir. Bununla birlikte prekarya temelde 3 ana gruba ayrılmaktadır. Bunlardan ilki, işçi sınıfı toplulukları ile işçi sınıfı topluluklarından atılan kişilerden oluşmaktayken, ikincisini kısmi yurttaşlar, göçmenler, diğer etkin azınlıklar, sığınmacılar ve hiç yoktan bazı hakları güvence altına alınmış tüm insanlar oluşturmaktadır. Üçüncü grup ise gittikçe sayıları artan, parlak bir kişisel gelişim kariyeri vaat edilmesine rağmen güvencesizlik batağına saplanmış eğitilmiş kişilerden oluşmaktadır. Prekarya’nın ilk grubuna mensup kişilerin tipik özelliği, içinde bulundukları durumun ana müsebbibinin “*prekaryaya mensup diğer kişiler*” olduğunu düşünmekle birlikte “*prekarya’ya dahil olan diğer kişilere*” temin edilen yardımların kesilmesi hususunda çok hevesli olmalarıdır. İkinci gruptaki kişiler ise bünyesinde engellileri ve sabıkalı kişileri barındırmakla birlikte her türlü siyasal ve sosyal ana akımdan soyutlanmış; ancak onları harekete geçirecek bir vizyonun oluşması halinde hızlıca aktif olabilecek kadar hınçlı kişilerden oluşmaktadır. Üçüncü grubun en ayırt edici özelliği ise parlak bir kariyer çizgisine sahip olmalarına rağmen eğitimlerini aldıkları işlerden ziyade başka işlerde çalışmaya mahkûm edilerek adeta güvencesiz bir oluşumun içerisine saplanmak zorunda bırakılmaları, bir diğer tabirle yola koyuldukları işlerde çalışmadıkları için bir tür göreceli mahrumiyet yaşıyor olmalarıdır (Standing, 2014: 31-

32; 2017: 38-40).

Prekaryayı yeni bir tehlikeli sınıf olarak nitelendiren Standing'e göre prekaryayı diğer sınıflardan ayıran 10 farklı unsur mevcuttur. Bunlar sırasıyla “*kendine özgü üretim ilişkileri*”, “*kendine özgü bölüşüm ilişkileri*”, “*devlet ile girilen ayırt edici ilişkiler*”, “*mesleki kimlikten yoksun olma*”, “*zaman üzerindeki kontrolün yitimi*”, “*emekten koparılma*”, “*düşük sosyal hareketlilik*”, “*gereğinden fazla vafsa sahip olma*”, “*belirsizlik*” ve “*yoksulluk ve güvencesizlik tuzakları*” dır (Standing, 2017: 26-38).

Prekaryayı diğerlerinden ayıran bir diğer özellik ise herhangi bir zamanda elde edilen kazanç düzeyinden ziyade, muhtaç kalındığında yakın çevresinden gereken desteğin alınmaması, garanti altına alınmış şirket, devlet yardımı vs. şeklinde bir getiri kapılarının olmamasıdır. Dahası her ne kadar bazı mensupları bir takım statü barındıran unvanlara ve mesleki yeterliliklere sahip olsalar da prekarya, yaptığı işlerin geleceği olmadığını bilir. Bununla birlikte prekaryanın kendine has gelir yapısının parasal bir getirinin ötesinde kırılganlığa sahip olması, buradan hareketle gelirlerin güvence altında olmaması ve gelir yapısı açısından diğer tüm gruplarla farklılık göstermesi, prekaryanın başka bir özelliğine işaret etmektedir (Standing, 2014: 27-29).

Çoğu zaman proleterya kavramıyla karıştırılabilen prekarya kavramı esasında, Marksist anlamda bir sınıf kavramından ziyade yeni oluşum aşamasında olan ve çoğunlukla proleteryanın aksine prekaryaya mensup kişilerin çoğu zaman işverenlerini tanımadığı, benzer şekilde işverenlerin de prekarya'ya mensup kişileri tanımadığı bir kavrama işaret etmektedir. İlaveten, birbirinden keskin çizgilerle ayrılmamakla birlikte toplumun gelir durumlarını göz önünde bulundurduğumuzda prekaryanın 7 farklı sınıftan oluştuğu ifade edilebilir (Standing, 2014: 21-22; 2017: 29):

- Elitler
- Maaşlılar
- Profisyonyerler
- Çekirdek İşçi Sınıfı
- Prekarya
- İşsizler
- Lümppen-Prekarya

Gelir dağılımının en tepesinden başladığımızda ilk sınıfa karşılık gelen elitler ya da plütokrasi az sayıda kişilerden oluşmakta olup sahip oldukları milyarlarca dolar servetle dünyaya hükmeder vaziyettedirler. Bu elit sınıftan hemen sonra ise gelirlerini genel olarak elde edilen kârlardan ve hisse senetlerinden kazanmakta olan maaşlılar ile kendi işinin başında ve çoğunluğu gençlerden oluşan projeler ile mesleki ünvanlar arasında hareketliliğe sahip bireylerden oluşan profesyoneller yer almaktadır. Gelir durumu açısından profesyonellerin hemen altında ise el emeğiyle çalışan eskinin işçi sınıfının özünü teşkil eden proleterya bulunmaktadır. Bu dört sınıflandırmanın altında ise prekaryayla birlikte işsizler ordusu ve toplumun uç kısımlarında yaşamakta olup toplumun genel yapısıyla uyumlanmayan lümpen prekarya adlı ayrı gruplar yer almaktadır (Standing, 2009: 22).

1.2.4. Neoliberalleşme Bağlamında Prekaryalaşma Süreci

1980’li yıllardan itibaren hükümetlere öncülük eden neoliberal ideoloji, küreselleşme adı altında dünya ekonomilerinin sıkı bir eklemlenme sürecine girmesine ve birbirinden etkilenmesine vesile olmuştur. 1970’li yıllarda bir ülke borsasında yaşanan gelişmelerin başka bir ülkenin borsasını etkilemesi sınırlı düzeydeyken 1980 sonrası dönemde bu durum değişmiş; ülkelerin borsaları birbirleriyle yakından ilişkili bir hal almıştır.

Bu süreçte ekonomiler, küreselleşen dünya ekonomisinde daha başarılı olabilmek adına rekabetçi bir strateji izleyerek emek piyasalarının esnekleşmesini sağlayacak yeni düzenlemelere imza atmış, iş dünyasına daha fazla hizmet edebilmek için sosyal ve ekonomik güvenliğe yönelik hamleler ile eğitimin metalaştırılması gibi politikalar sergilemişlerdir.

Johann Wolfgang von Goethe’nin ruhunu şeytanla iş birliği yapmak suretiyle şeytana satmış olan bir adamı konu edinen *Faust* adlı kitabına vurgu yaparak bu süreci “*Faustvari Uzlaş*” olarak tanımlayan Standing’e göre hükümetler, gelişen piyasa ekonomilerindeki iş gücü ile rekabet edebilmek için yapay bir bolluk ve büyüme atmosferi sergileyerek kolay para ve iş gücü sübvansiyonları aracılığıyla reel ücretlerdeki düşüşü saklamaya çalışmışlardır (Standing, 2017: 44).

1980’li yıllarda yaklaşık olarak 960 milyon çalışanı barındıran küresel işgücü piyasası Afrika’nın bazı bölgelerinden ve Latin Amerika’nın ise büyük bir bölümünden oluşmaktayken, 2000’li yıllarda bu sayı 1,5 milyar çalışan düzeyine ulaşmıştır. Artan küreselleşmenin doğal bir sonucu olarak Çin, Hindistan ve eski Sovyet Bloku da ekonomiye dahil olmuş, böylelikle 1,5 milyar insan daha havuza girmiştir (Freeman, 2010: 1).

Liberalleşmenin iş gücü piyasasına fazladan getirmiş olduğu emek arzıyla birlikte gelişmekte olan ülkelerdeki işçiler, zengin ülkelerdeki işçilere kıyasla ellide bir oranında bir kazanca mahkûm edilmiş; sanayi ve teknolojinin de fazlasıyla hareketli olmasından ötürü gelişmekte olan ekonomilerin üretkenliklerinde hızla artış görülmüştür. Gerek esnek emeğe kolay ulaşılabilirlik gerekse talep ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda üretimi artırma veya azaltma gibi imkanların söz konusu olması sebebiyle gelişmiş ülkelere yatırımların kaydırıldığı görülmektedir (Standing, 2017: 54-59).

Yine bu hareketlilikten kaynaklı olarak bütün ülkeler tarafından emeğin maliyetini düşürmek için izlenen rekabetçi tutum, sosyal ve ekonomik politikalara rehberlik etmiş; bu durum ise maaşlara ve çalışanlara yapılan yardımların baskı altına alınması suretiyle eşitsizliğin artmasına sebep olmuştur. Çok uluslu şirketler gelişmekte olan ekonomilerde yerleşik hale gelerek o ülkelerdeki doğrudan yatırımların ve istihdamın artış göstermesine sebep olmakla birlikte, gelişen küresel hissedarlık modeli çerçevesinde şirketlerin el değiştirmesi emeğin güvencesizliğinin artmasına vesile olmuştur. Uygulanan politikalar neticesinde emeğin imalat sektöründen aldığı payın dünya genelinde hızla düşmesi ve emeğin esnekleşmesi neticesinde emekteki güvencesizlik daha da derinleşmiştir (Duncan, 2012: 47-66).

Bu dönemde izlenen tüketime dair savurgan politikalar neticesinde ABD’nin dış borcunda artış görünürken, Çin’in birikimlerinde ciddi oranda artış görülmüş; gelişen ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki farkı ifade eden “büyük kavuşma” yavaş yavaş kapanmaya başlamıştır. Yine “*faustvari uzlaş*” kapsamında Duncan tarafından “*creditopia*” olarak adlandırılan dönemde krediler ve sübvansiyonlar verilmeye devam edilmiştir. 2007 yılına gelindiğinde ise verilen kredilerin toplamının 50 trilyon dolardan fazla olması, 2007-2008 finansal krizinin fitilinin ateşlenmesine sebep olmuştur (Duncan,

2012: 47-66).

2007-2008 yıllarında yaşanan finansal krizin ardından uluslararası finans kuruluşları tarafından kollanan hükümetler, dönemin ortodoks ekonomi politikası olan ve “kemer sıkma” olarak da adlandırılan uygulamaya giderek krizin faturasını kendi vatandaşlarından çıkarmaya çalışmış; bu surette Reinhart ve Rogoff’un çalışmasından hareketle kamu harcamalarında ve yaşam standartlarında kesintiler yapmaya çalışmıştır.

2010 yılında Reinhart ve Rogoff tarafından yapılan bir çalışmada merkezi yönetim borcu, enflasyon ve büyüme oranları vb. verilere iki yüzyıldır erişilebilen ABD, Belçika, Hollanda gibi gelişmiş ülkeleri kapsayan 44 ülke incelenmiş ve yüksek borç oranının Gayrisafi Milli Hasılaya oranı %90 ve üzerinde olan ülkelerin büyüme oranlarının daha düşük olduğu; hatta gelişmekte olan ülkelerde de benzer sonuçların görüldüğü iddia edilmiştir (Reinhart ve Rogoff, 2010: 5-18). Ancak kısa süre sonra aralarında 20 gelişmiş ülkenin savaş sonrası görünümünü de içeren, Kamu Borç Stoğu ile Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH) arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırma neticesinde söz konusu çalışmanın elde edilmesinde kullanılan verilerde ve araştırma yönteminde ciddi hatalar olduğu belirtilerek, Kamu Borç Stoğunun GSYİH’a oranının %90’ın üzerindeki bir orana sahip olması ile düşük olması arasında anlamlı bir farklılık olmadığı iddia edilmiştir (Herndon, Ash ve Pollin, 2013: 14-15).

Yine Ocak 2010 ile Şubat 2013 arası dönemde 174 ülkeye ait 314 IMF Raporu üzerinde yapılan bir araştırma neticesinde ise, kemer sıkma politikalarının dünya genelinde yayılmasından ötürü pek çok insanın bu politikalardan ötürü mağduriyet yaşamasına rağmen bazı ülkelerde ortalama yaşam standartlarında artış gözlemlendiği ifade edilmiştir (Ortiz ve Cummins, 2013: 35-39). Bahsi geçen çalışmada Doğu Avrupa ve Asya Merkezi adı altında aralarında ülkemizin de bulunduğu 21 ülke verileri sübvansiyonların sınırlandırılması, toplam maaş yükü ve kesintileri, artan tüketim vergileri, emeklilik, sağlık ve işçi reformları yönünden incelenmiş; Türkiye’ye ilişkin olarak bu dönemde emeklilik yaşının artırılması veya yeniden endekslenmesi gibi reformlar ile sağlık alanında hastaların geri ödeme miktarının artırılmasına yönelik reformların görüldüğü belirtilmiştir (Ortiz ve Cummins, 2013: 10-20).

Bu veriler ışığında yüksek borçlanmanın büyümeyi yavaşlatmaktan ziyade yavaş büyümenin borçlanmayı artırdığı; bu bakımdan söz konusu çalışmanın hatalı olduğu

görülmektedir. Söz konusu çalışmanın, hükümetler tarafından “kemer sıkma politikaları” adı altında kamu harcamaları ve yaşam standartlarında yapılan kesintileri meşrulaştırmak için kullanıldığı görülmektedir (Standing, 2017: 51-54).

Yaşanan küresel ekonomik kriz, sadece ülke ekonomilerinde regülasyonlar veya reformlar şeklinde görülmemiş; ülkeler arası öğrenci hareketlilikleri, aralarında yüksek eğitim almış kişilerin de yer aldığı göç dalgaları vb. durumların da yaşanmasını tetikleyerek göçmen emeğinin küreselleşmesi ve istihdamın dünya genelinde yeniden yapılandırılması gibi sonuçları da beraberinde getirmiştir (Standing, 2017: 58-63).

Neoliberal politikaların dünya üzerindeki yansımalarının metalaşma şeklinde vücut bulduğunu ifade eden Standing, her şeyin bir metaya indirgenerek piyasa güçlerinin güdümüne girdiğini iddia etmiş; bu durumun ise prekaryanın daha da genişlemesine sebep olduğunu belirtmiştir (Standing, 2014: 52)*.

Örneğin Japonya’da ve diğer Doğu Asya ülkelerinde çokça örneklerine rastlanabilecek olan uzun süreli istihdam modeli, patron ile işçiler arasında paternalist bir emek modelinin doğmasına sebep olmakla kalmamış; kişilerin şirket bünyesindeki hareketliliklerinde de önemli bir rol üstlenmiştir. Hatta, şirket veya kurumdan çıkarılmanın bir başarısızlık sebebi sayıldığı ve itibar kaybı olarak nitelendirildiği böylesi bir toplumda işveren tarafından verilen işlerin yoğun bir emek neticesinde yerine getirilmesiyle birlikte fazla çalışmadan kaynaklı ölümler (*karoshi*) görülmektedir (Mouer ve Kawanashi, 2005: 99). Bu durum ise toplumsal huzursuzluğu beslemek suretiyle prekaryalaşma sürecine katkı sağlamaktadır (Standing, 2014: 36).

Bununla birlikte kemer sıkma çağında uygulanan politikalar neticesinde yoksulluk ve ekonomik güvencesizliğin artması prekaryanın genişlemesine katkıda bulunmuştur. Yaşam için zorunluluk arz eden unsurların yarısından çoğunu temin edemeyen ve “ağır yoksulluk” çeken insanların sayısında artış görülmüştür. 21. yüzyıl gelir, yiyecek, su, sağlık, eğitim, barınca ve istihdam gibi sorunlarla başlarken, yoksulluğun azaltılması uluslararası kalkınma gündeminde öncelikli sırayı almıştır. Bu durum bu ailelerde yaşayan çocukların doğrudan etkilenmesine ve gelecek yıllarda prekarya nüfusunun çoğalmasına neden olmaktadır. UNICEF tarafından hazırlanan raporda dünya

* Buradan hareketle prekaryanın ve prekaryalaşma kavramının daha da genişlemesine vesile olan durumlara derinlemesine değinmenin, çalışmanın bütünlüğü açısından daha iyi olacağı düşünülmektedir.

genelindeki çocuk nüfusunun yarısı günlük 2 dolarlık uluslararası yoksulluk sınırının altında, temel insan haklarından ve birçok şeyden mahrum şekilde yaşam sürmektedir. Çocuk yoksulluğunun başlıca nedenleri arasında gelir dağılımı etkili olmakla birlikte eğitimdeki başarısızlık, hastalık ve yaşam beklentisi de etkili olmaktadır. Gelirdeki değişimlerden yetişkinlere göre daha fazla etkilenen çocukların beslenmeye bağlı olarak fiziki büyüklükleri, entelektüel kapasiteleri ve hastalıklara karşı dirençleri azalır. Bu durum yalnızca çocuğu ve geleceğini etkilemekle kalmaz, gelecek nesillere de aktararak toplumdaki eşitsizliğin artmasına sebep olabilir (Ortiz, Daniels ve Engilbertsdóttir, 2012: 1).

Yine Birleşik Krallık'ta 2013 yılında üniversiteler arasında yapılan bir araştırmaya göre halk tarafından kabul edilen asgari yaşam standartları belirlenerek yoksulluk ve dışlanmışlık hisseden kişilere ilişkin titiz bir araştırma yapılmıştır. Söz konusu araştırmanın sonuçlarına göre 30 milyondan fazla insanın belli bir yere kadar finansal güvencesizlikten muzdarip olduğu, 18 milyon kişinin yeterli barınma koşullarını sağlayamadığı, yaklaşık 4 milyon çocuk ve yetişkinin günümüz standartlarına göre beslenemediği ve ihtiyaç duyulan en az iki şeyden mahrum kaldıkları belirtilmiştir. Buradan hareketle nüfusun neredeyse üçte biri önemli zorluklarla boğuşmakla birlikte yaklaşık dörtte birinin kabul edilemeyecek kadar düşük yaşam standartlarına sahip olduğu ifade edilmektedir (Gordon vd., 2013: 1).

Bununla birlikte prekaryanın genişlemesine sebep olan bir diğer durumun da zaman içerisinde katlanarak büyüyen gelir adaletsizliği olduğu düşünülmektedir. Neoliberal politikaların hüküm sürdüğü süreçte bankaların ve finans kuruluşlarının şirketler lehine imtiyaz sağlamalarının sonucunda en zengin ile en fakir gruplar arasındaki gelir eşitsizliğinin katlanarak arttığı görülmektedir (Standing, 2017: 68). Amerika'daki en zengin ile en fakir gruplar arasındaki gelir adaletsizliğini ölçmeye yönelik olarak Saez tarafından yapılan ve her yıl güncellenen araştırma da bu durumu kanıtlar niteliktedir. Söz konusu araştırmada Büyük Durgunluk Döneminden (2007-2009) günümüze kadarki süreç dönemsel olarak ele alınmış ve bir takım bilimsel verilerle ekonominin geleceğine ilişkin olarak ön görülerde bulunmaktadır. Yine bu araştırmada 2007-2009 yıllarına ilişkin olarak bu dönemde en yüksek yüzdelik ortalama gelirin %36,3 düşüş göstermekle birlikte aile başına düşen ortalama gelirin, Büyük Buhrandan bu yana en büyük düşüş olan %17,4'lük bir düşüş gösterdiği ifade edilmiş; en zengin %1'lik grubun milli gelirden

aldığı payın ise sadece %23,5'ten %18,1'e düştüğü belirtilmiştir (Saez, 2019: 3).

Yine bahsi geçen araştırma da 2009-2012 yıllarına ilişkin olarak aile başına düşen ortalama gelir %6,9 oranında artmış olmasına rağmen gelirlerin dengesiz olarak dağıldığı belirtilmiş; en zengin %1'lik kesimin gelirlerinde %34,7 artış görünürken %99'luk grubun gelirlerindeki artışın ise %0,8 seviyesinde kaldığı ifade edilerek en zengin %1'lik kesimin ABD'deki tüm gelirlerin yaklaşık %91'ine sahip olduğu iddia edilmiştir (Saez, 2019: 2).

Prekarya'nın genişlemesine sebep olan bir diğer önemli husus olarak ise neoliberal politikaların her şeyi metalaştırmasından eğitimin de nasibini almasını ve eğitimin bir hak olmaktan çıkıp parayla alınıp satılabilen bir meta haline dönüştürülmesini söyleyebiliriz. Dünya genelinde eğitimin adeta bir endüstri haline gelmesiyle birlikte işe girebilmek için insanlardan diplomanın yanında ekstra vasıflar da talep edilmiş; bu durum insanları iş bulabilmek ve daha iyi bir yaşam sürebilmek umuduyla özel okulları ve kursları tercih etmeye ve bunların finansmanı için ise borçlanmaya zorlamıştır. Bu sürecin sonucu olarak ise eğitim öğretim hayatını tamamlayanların birçoğu, hayalini kurdukları işte çalışamamakla birlikte, borçlarını ödeyebilmek uğruna güvencesiz, düşük gelirli işlerde çalışmak zorunda kalarak prekaryaya sürüklenmişlerdir (Standing, 2017: 74-79).

Diğer metalaşan tüm kavramlar gibi emeğin metalaşması da prekarya saflarına katılan kişi sayısını artırmaktadır. “Sayısal esneklik”, “işlevsel esneklik” ve “ücret sisteminde esneklik” şeklinde 3 ana başlık altında emeğin metalaşmasını inceleyebiliriz. Sayısal esneklik kavramı ile işçilerin daha rahat işten çıkarılmalarının sağlanmasının amaçlandığı; söz konusu amaca erişebilmek için tam zamanlı çalışanların sözleşmeli statüye geçirilmeye zorlandığı veya tam zamanlı işlerin geçici istihdamlı işçiler aracılığıyla yaptırılmaya çalışıldığı söylenebilir. İşlevsel esneklik kavramı, şirketlerin herhangi bir maliyetle karşılaşmaksızın iş bölümünü ve işçileri görevler ve pozisyonlar ve iş yerleri arasında dilediğince yönlendirebilmesini ifade etmektedir. İnsanların kariyer planı yaptığı ve mesleki anlamda yükselmeyi hayal ettikleri bir pozisyondayken, kişiye çok kısa bir süre öncesinde haber verilerek sürekli yerinin değiştirilmesi kişinin güvencesizliğini perçinlemekte ve prekeryalaşmasını sağlamaktadır. Ücret sisteminde esneklik kavramı, şirketlerin çalışanlarına verdiği ücretler dışında yapmış olduğu ekstra yardımlarda veya işçilerine önceden tanıdığı oldukları birtakım haklarda kısıtlamalara

gidilmesini veya ortadan kaldırılmasını ifade etmektedir. Bu durum eski proleterya ve maaşlı kesimin aksine çalışanın, gelir güvencesi sağlayacak şirket yardımlarından ve katkı temelli toplumsal korumadan ayrı kalmasına sebep olmaktadır. Bahsedilen esneklik kavramlarından hareketle emeğin metalaşmasının, güvencesiz istihdamı artırdığı söylenebilir (Standing, 2014: 60-83).

Yeni Zelanda’da güvencesiz çalışma üzerine yayımlanan bir raporda savaş sonrası dönemde, özellikle 1980’lerden sonra birçok OECD ülkesinde istihdam şekillerinin bozulmaya başladığı, maliyet düşürme amacıyla güvencesiz iş modellerinin geliştirilerek çalışanların daha fazla dezavantajlı konuma itildiği belirtilmiştir. Yine söz konusu raporda güvencesiz işler vasıtasıyla tam zamanlı işlerin geçici, mevsimlik, işçi kiralama ve sabit zamanlı istihdam gibi istikrarsız işlerle merkezileştirmeye çalışıldığı ve bu durumun bağımlı sözleşme ve ev temelli parça başı iş sözleşmelerini de beraberinde getirdiği ifade edilerek sürekli tam zamanlı işlerde çalışanların faydalarını ve haklarını doğrudan etkilediği belirtilmiştir. Hatta rapordaki tahminlere göre iş gücünün %30’dan fazlasının bu durumdan etkilenerek güvencesiz işlerde çalıştırıldığı ifade edilmiştir (New Zealand Council of Trade Unions, 2013: 2-7).

Başta ABD’de olmak üzere benzer durum İngiltere, İtalya, Polonya gibi birçok ülkede de gözlemlenmektedir. Bununla birlikte emek piyasasının sonuçlarına ilişkin olarak emeğin esnekleştirilmesiyle birlikte “*ücretsiz çalıştırılan stajyerler, sıfır-saat sözleşmeleriyle emek ve gelirden yoksun olarak işe alınanlar, yıllarca aynı işyerinde çalışan daimi geçici çalışanlar, tek bir işverene bağlı bağımsız sözleşmeliler, birbirinden izole edilmiş çok sayıda birey tarafından yerine getirilen çevrimiçi işler*” gibi bir takım garip durumlar da ortaya çıkmıştır (Standing, 2017: 81).

Emeğin sayısal esnekliği içerisinde yer alan stajyerlik kavramı dünya genelinde çok yaygın olmakla birlikte yalnızca ABD’de bir ila iki milyon arasında stajyer bulunduğu tahmin edilmektedir. Avrupa’da bu sayının çok daha fazla olabileceği düşünülmeyle birlikte Çin stajyerlik çılgınlığında başı çeken ülke konumundadır. Pun ve Chan tarafından 2013 yılında Foxconn* özelinde yapılan bir araştırmaya göre yaşları on altı ile

* Foxconn, merkezi Tayvan’da bulunan ve elektronik imalat hizmetleri alanında faaliyet gösteren çok uluslu bir şirkettir. Asya, Avrupa ve Güney Amerika’da çok sayıda fabrikaya ve milyonlarca çalışana sahip olan şirket dünya tüketim elektroniği piyasasının önemli bir kısmını üretmektedir.

on sekiz arasında değişen öğrencilerin özel veya devlet meslek okullarında aldıkları eğitimin ardından Foxconn'da üç aydan bir yıla kadar staj gördükleri belirtilmiştir. Söz konusu araştırmada Çin hükümeti destekli Foxconn'un dünyanın en büyük staj programını yürüttüğü; hatta 2010 yılında şirketin sahip olduğu iş gücünün %15'ine tekabül eden yüz elli bin işçi stajyer çalıştırdığı ifade edilmiştir (Pun ve Chan, 2013: 180-184).

Bunların dışında özellikle kemer sıkma çağında ortaya çıkan ve adına “*sıfır-saat sözleşmeler*” de denilen, ne kadar çalışılacağına belirli olmadığı sözleşmeler de görülmektedir (Standing, 2014: 68). Uluslararası Çalışma Ofisi tarafından 2018 yılında yayımlanan rapora göre, bu ifadenin yaygın olarak kullanılmasına rağmen esasında sıfır saat sözleşmesi diye bir şey olmadığı; işçinin garanti edilen saatlerinin yokluğuna dayanan geniş yelpazeli bir sözleşme olmasından ötürü bu isimle nitelendirildiği ifade edilmiştir (Adams ve Prassl, 2018: 1). Çözüm Vakfı (*Resolution Foundation*) tarafından 2013 yılında yayımlanan rapora göre ise sıfır saat sözleşmeleri, işverenin çalışana önceden tanımlanmış sayıda bir çalışma saati sunmadığı, çalışanın belirlenen sayıda çalışma saatini garanti etmediği veya teklif alma zorunluluğunun bulunmadığı bir sözleşme türü olarak tanımlanmıştır (Pennycook, Cory ve Alakeson, 2013: 6). Ancak yapılan araştırmada sıfır saat sözleşmeye göre haftalık ortalama 21 saat çalışan kişiler ile bu sözleşmeye tabi olmayan haftalık 32 saat çalışanlar arasında ciddi bir saat farkı olmasına rağmen bu farkın kişilerin tercihlerinden kaynaklanmadığı belirtilmiştir (Pennycook vd., 2013: 9).

Office for National Statistics (Ulusal İstatistik Ofisi) tarafından Nisan 2018 yılında yayımlanan raporda Ekim-Aralık 2017 döneminde sıfır-saat sözleşmesine bağlı olarak çalışan toplam kişi sayısının 901 bin olduğu ve bu sayının tüm istihdamdaki oranının %2,8'ine denk geldiği ifade edilmiştir (Office for National Statistics, 2018: 2-4). Yine bu raporda sıfır-saat sözleşmelerini kullanan işletmelerin büyüklükleri incelenerek 250 ve üzerinde çalışana sahip olan işletmelerin %28'inde bu uygulama görülürken, daha az çalışanı olan işletmelerde görülme oranının daha düşük olduğu belirtilmiştir (Office for National Statistics, 2018: 7). Sıfır saat sözleşmesine bağlı olarak çalışanların ve çalışmayanların yaş gruplarına göre dağılımını gösteren grafik incelendiğinde ise 16-24 yaş aralığındaki gençlerde sıfır-saat sözleşmesine göre istihdam edilenlerin oranı %36 iken, istihdam edilmeyenlerin oranı %11,4 seviyesindedir. Yaş skalasında yukarıya doğru

çıkıldıkça sıfır-saat sözleşmeye bağlı olarak çalışan kişilerin sayısı azalmaktadır. Örneğin 50-64 yaş aralığında sıfır-saat sözleşmeli olarak çalışanların oranı %20,9 iken çalışmayanların oranı %27,7 olarak belirtilmiştir (Office for National Statistics, 2018: 12). (UİO, 2018: 12). Benzer tablo 2013 yılında yapılan araştırmada da görülmektedir (Pennycook vd., 2013: 9).

Sıfır-saat sözleşmelerine bağlı olarak çalışma gerek işverenin fazla maliyetten kurtulabilmesi gerekse çalışanlar açısından bir işe sahip olmakla birlikte zaman zaman kazanç sağlanması bakımından gelir değişikliklerine uyum sağlayabilen, çalışma sisteminde tamamen esnek olabilen öğrenciler ve emekliler gibi topluluklar açısından avantaj gibi görünse de ailesinin geçimini sağlayabilmek adına haftada belirli bir saat çalışmasının zaruri olduğu kişiler açısından dezavantaj teşkil etmektedir. Söz konusu sözleşmeler aracılığıyla çalışma sürelerinin kısaltılması durumunda hanehalkı bütçe yönetiminin olumsuz yönde etkileneceği, ailelerin taahhütlerinin yerine getirilmesinde zorluklar yaşanacağı, istihdam haklarının ve ilişkilerinin baltalanacağı düşünülmektedir (Pennycook vd., 2013: 16-21).

Adams ve Prassl'ın Ulusal İstatistik Ofisi'nin verilerine dayanarak yayımlamış oldukları raporda sıfır-saat sözleşmelerinin topluma yararlı bir hal kazanabilmesi açısından hükümete de görevler düştüğü belirtilmiş ve kanun düzeyinde yapılacak yeniliklerle bu sözleşmelerin daha kullanılabilir ve daha adil olabileceği belirtilmiştir (Adams ve Prassl, 2018: 39-40).

Çalışmanın buraya kadarki kısmında perakarya ve prekaryalaşma sürecine girilmeden önce buna zemin hazırlayan küreselleşme, neoliberal politikalara değinilmiştir. Özellikle neoliberal doktrinler gereği uygulanan politikalar neticesinde tüm dünyada görülmeye başlayan iş güvencesizliği ve güvencesiz istihdama ilişkin kısaca bilgiler verilmiş; perakarya ve prekaryalaşma süreçlerine ilişkin verilerle de durum ifade edilmeye çalışılmıştır. Çalışmanın bundan sonraki kısmında ise tezimizin ana konusunu oluşturan Yükseköğretim sistemimizin tarihine ve gelişim sürecine ilişkin bilgilere yer verilerek, yükseköğretimdeki prekaryalaşma sürecine ilişkin olarak tespitler de bulunulacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE YÜKSEKÖĞRETİMİN TARİHSEL SÜRECİ

Eğitim, bireylerin toplum içerisinde yer edinebilmelerini sağlayan, yaşamlarının devamlılığı için gerekli olan bilgi ve yeteneğe sahip olmasını sağlayan bir araçtır. Öte yandan eğitim, kişilerin yaşam standartlarının daha iyi hale getirilmesi için gerekli olan yolların bulunmasında önemli bir işleve de sahiptir. Köken olarak eğmek, bükmek, uygulamak, yetiştirmek gibi anlamlara gelen eğitim kavramı, sadece okul hayatında değil yaşamın her anında ve her yerinde karşımıza çıkmaktadır.

İnsana ve çevreye bağlı olarak tanımı değişiklik gösterebilen eğitim, en bilindik şekliyle kişinin davranışlarında, kendi yaşam biçimince ve kasıtlı olarak değişiklikler üretme süreci olarak tanımlanabilir (Kuyumcu ve Erdoğan, 2008: 240-241). Bununla birlikte eğitim insanların çevresine uyum sağlamak suretiyle toplumsallaşmaya başladığı bir yetiştirilme sürecidir. Eğitimin en üst halkasını teşkil eden ve uygar bir hayat sürmemizi sağlayan en temel kurumlardan birisi de üniversitelerdir (Demir, 2018: 5).

Eğitime göre daha kısıtlı bir kavram olan öğretim kavramı ise eğitimin planlanmış hali şeklinde tanımlanabilmektedir. Öğretim kavramıyla birlikte karşımıza çıkan yükseköğretim kavramı ise ortaöğretimin üzerinde, üniversite, akademi ve yüksek okullar ile bu eğitim kurumlarının yönetim görevini ve sorumluluğunu taşıyan bir yapı şeklinde tanımlanabilir. Çalışmanın bu bölümünde Batı ve Batı dışı ayrımlarına girilmeden etkileşimli bir dille üniversite ve yükseköğretim kavramları ile yükseköğretimin tarihsel süreci incelenmeye çalışılmıştır.

2.1. ÜNİVERSİTE KAVRAMI

Latince “*universitas*” kelimesinden türetilen üniversite kavramı, bağımsız tüzel kişiliğe sahip olmakla birlikte ortak çıkarları olan kişiler topluluğu (lonca) veya kurum anlamına gelmektedir (TÜSİAD, 1994: 57). O dönemde *universitas*’a benzer şekilde *studium generale** ile *collegia* sözcükleri de kullanılmış olmakla birlikte *universitas*, öğrencilerle öğretmenlerin oluşturduğu topluluk anlamını taşıırken; *studium* kavramı, daha çok dinsel okullar ile halihazırda üniversite biçiminde yapılandırılmamış nitelikteki

*Studium generale: Genel İncelemeler

birçok şehirde görülen hukuki ve tıbbi yapılanmalara ilişkin olarak kullanılmıştır (Özakyol, 2017: 17).

Türk Dil Kurumu'na göre üniversite, “*Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip, yüksek düzeyde eğitim, öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapan fakülte, enstitü, yüksekokul vb. kuruluş ve birimlerden oluşan öğretim kurumu, darülfünun*” şeklinde tanımlanmıştır (<https://sozluk.gov.tr/>).

06.11.1981 tarihli ve 17506 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun 3. maddesine göre ise üniversite, “*Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumu*” şeklinde ifade edilmiştir (2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 1981).

Tuna’ya göre ise üniversiteler, “*çağdaş uygarlık ve eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde, toplumun ihtiyaçları ve kalkınma planları ilke ve hedeflerine uygun ve ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim, öğretim, bilimsel araştırma, yayım ve danışmanlık yapan kurumlar*” şeklinde tanımlanmıştır (Tuna, 1994: 8).

19. yüzyılda üniversitenin klasik tanımından hareketle üniversiteyi topluma rengini veren, seçkin akıllara en güzel özellikleri kazandıran bir kurum olarak tanımlayan Newman’a göre “*üniversite, toplumun fikri sesini yükseltmeyi, kamu düşüncesini (public Mind) geliştirmeyi, ulusal zevki inceltmeyi, popüler heyecanın gerçek ilkelerini ve popüler ilhamın değişmez gayesini tespit etmeyi, çağındaki fikirlere genişlik ve olumluluk vermeyi, siyasal kudretin kullanılmasını kolaylaştırmayı ve özel hayat münasebetlerini zarif bir hale getirmeyi*” amaç edinmektedir (Kılıç, 1999: 291).

Karahan ve Karahan (2012: 81)’a göre üniversitelerin var oluş sebebi olarak bilginin üretilmesi, üretilen bilginin öğretilmesi, sunulması ve yayılması fonksiyonları gösterilmiştir. Üniversiteler bu işlevlerini yerine getirme sürecinde bilgiyi araştırma geliştirme (AR-GE) faaliyetleriyle üretir; eğitim-öğretim faaliyetleriyle üretilen bilgiyi öğretir ve topluma danışmanlık yapmak suretiyle de söz konusu bilgileri topluma sunar. Bilimsel yayın faaliyetleriyle de üretilen bilginin tüm insanlığın kullanımı için yayılması işlevi yerine getirilir. Buradan hareketle bahsi geçen tüm fonksiyonların birbiriyle yakın

ilişki içerisinde olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Yükseköğretimin işlevleri hususunda UNESCO'nun 1996 yılındaki açıklamasında üniversitelerin *“Sosyal gelişmede, ekonomik büyümede, rekabet edebilir mal ve hizmetlerin üretiminin desteklenmesinde, kültürel kimliğin şekillenmesinde ve korunmasında, sosyal bağın sürdürülmesinde, yoksulluğa karşı mücadelede ve barış kültürünün desteklenmesinde görev yapan kurumlardır.”* ifadelerine yer verilmiştir (Demirsoy, 2011: 1).

Ünlü Alman Filozof Heidegger'e göre üniversitenin amacı ve görevine ilişkin olarak *“Üniversite, devletin önderlerine bilgi öğretmek amacıyla bilgi üzerine inşa edilmiş olan bir eğitim gücü haline gelmelidir. Bu hedef üç şeye ihtiyaç duymaktadır: 1) Günümüz üniversitesini tanımak. 2) Günümüzün gelecek için taşıdığı tehlikeleri bilmek. 3) Yeni bir cesaret”* ifadelerine yer verilmiştir (Ökten, 2002: 1-2).

Bingöl (2012: 42)'e göre eğitim sisteminin en üst basamağını teşkil eden üniversiteler işlev ve kapsam bakımından her çağda ve coğrafyadan coğrafyaya farklılıklar göstermiş olmakla birlikte, üniversitelerin bilgiyi üretme ve yayma işlevleri nedeniyle hem politika ve devletle hem de toplumun yaratıcı ve düşünsel yönüyle yakın ilişki içerisinde olmuştur. Bu sebeple üniversiteler her ne kadar uluslararası bir konuma sahip olsalar da, her devletin kendine özgü tarihsel gelişimine ve sosyo-kültürel yapısına bağlı olarak karakteristik açıdan farklılıklar taşımaktadırlar.

Ülkeden ülkeye siyasal, toplumsal, ekonomik ihtiyaç ve şartların farklılıklarına göre öncelikleri de farklı şekillerde kimlik kazanan üniversite kavramı, benzer işlevlere sahip olmakla birlikte söz konusu öncelikler açısından farklılıklar göstermektedir. Her toplumda üniversiteyi teşkil eden ve nitelendiren özelliklerin birçoğu benimsenmiş ve kabul edilmiş olmakla birlikte, kendi toplumsal özelliklerine, geleneklerine ve ideallerine bağlı olarak üniversiteyi teşkil eden ve niteleyen birtakım özelliklere daha fazla ehemmiyet gösterilebilmektedir. Dolayısıyla kurulan üniversitenin itici gücü söz konusu öncelikler doğrultusunda o tarafa yönelmektedir (Turcan, 1996: 15-16).

Berdahl'a göre üniversiteler ile içinde bulunduğu toplum arasında sürekli olarak kararsız ve değişken nitelikte bir ilişki var olmuştur. Genel olarak bu ilişki toplumu hem kapsayan hem dışlayan hem eleştiren hem de topluma hizmet eden, hem topluma ihtiyaç

duyan hem de toplum tarafından ihtiyaç duyulan bir nitelik taşımaktadır. Ashby ise bu kararsızlık ikilemini şu şekilde ifade etmiştir: *“Bir üniversite, kendi doğumuna kaynaklık eden fikri yeterince muhafaza edebilecek kadar sabit olmalıdır; ancak aynı zamanda, kendisini destekleyen topluma da uygun kalmak için yeterince sorumluluk duymalıdır.”* (Berdahl, 1990: 170).

Gerçekleri arayan, bilim üreten ve onu yayan kurumlar olarak tanımlayabileceğimiz üniversitelerin tarihsel gelişimlerine bakıldığında, bu alanlarda monopol bir konuma sahip olmadıkları görülmektedir. Bilim ve felsefe tarihi, bu alandaki yaratıcı katkıların çoğu kez üniversite dışından, hatta çoğu zaman üniversiteye rağmen olduğunu göstermektedir. Buradan hareketle ilk üniversitelerin özgür düşünce ve bilim arayışı içerisinde çıkmadığını ifade eden Timur (2000: 13-30), bilim ve felsefenin insanlığın ilerlemesi ve toplumsal iş bölümünün gelişmesine bağlı olarak şekillendiğini ifade etmiştir. Bununla birlikte toplumsal formasyonlarda egemen sınıfların ideolojisi, devlet aracılığıyla, o toplumların egemen ideolojisini de oluşturmakta; bu ise çeşitli unsurlar açısından eğitim anlayışını etkilemektedir. Bu eğitim anlayışı çoğunlukla okulların sınırlarını aşan ve onları da şekillendiren eğilimler veya sistemler şeklinde ortaya çıkmaktadır. Devrimci dönemler dışında okullar ve üniversiteler toplumsal düzeni tüm haksızlık ve adaletsizlikleriyle birlikte savunmuş ve meşrulaştırma gayreti göstermişlerdir. Sınıflı bir toplumda öğretim, eğitimin ve onu içeren egemen ideolojinin bir uzantısı olması nedeniyle, egemen ideolojinin etkisi altında olan devlet nesnel ve yansız değildir. Bu nedenle üniversiteler, egemen sınıfın baskısı altında, yaratıcı bir konumdan uzak, muhafazakar kurumlar olarak doğmuş; yüzyıllar boyunca halkları eğitime, Nietzsche’nin ifadesiyle “ehlileştirme” aracı olmuşlardır (Kavili Arap, 2007: 30).

12. yüzyılda Batı’da kilise tarafından kurulan üniversitelerin amacını mevcut üretim biçimine aykırılık içermeyen bilimlerin öğretilmesi olarak tanımlayan Aksoy, *"19. yüzyılda kapitalist üretim biçiminin gelişmesi sırasında, üniversite evrensel bir öğretim biçiminin gelişmesi sırasında, üniversite evrensel bir öğretim örgütü olma ve kapitalist ekonomi yatırımlarının yöneltileceği yeni alanları ve kaynakları arama işlevini üstlenmiştir. Sosyalist üretim biçimi ise üniversiteyi [üniversiteye] planlı bir ekonominin araştırma ve yüksek üretkenlikte işgücü yetiştirme işleviyle [işlevlerini] yüklemektedir. Bu üniversite anlayışı egemen üretim biçimini korumak ve üretkenliğini artırmakla yükümlüdür"* ifadesiyle üniversitelerin farklı ekonomik sistemlerdeki farklı işlevlerini

ortaya koymaktadır (akt. Turcan, 1996: 14).

Bu durumla ilgili olarak Meray (1971: 13), her ülkenin kendi siyasi ve kültürel yapısına uygun bir üniversite modeli geliştireceğinden hareketle, üniversite kavramını onu oluşturan toplumsal unsurlardan, erişmek istedikleri siyasal ve kültürel amaçlardan soyutlayarak, başka bir ülkeye olduğu gibi aktarılmasının olumlu ve verimli bir sonuç doğurmayacağını ifade etmiştir.

Yukarıdaki ifadelerden de görüldüğü üzere “üniversite” kavramının tüm ülkelere ve herkese uygun nitelikte tek bir tanımının yapılmasının mümkün olmadığı, farklı dönemlere ve ülkelere göre farklı anlamlar ifade edebilen çok boyutlu bir kavram olduğu söylenebilir. Buna paralel olarak farklı zaman, mekân ve kültürlerde üniversiteyi teşkil eden faktörlerin değişkenlik göstermesi kaçınılmazdır.

Üniversiteyi oluşturan ve nitelendiren her toplumda, üniversiteyi benzer kurumlardan ayıran unsurlardan bazıları ortaklaşa benimsenirken, bu unsurlardan birine veya birkaçına daha ehemmiyet verilmekte ve uygulamanın da daha çok bu unsur üzerine yoğunlaşarak kurulmasına ve gerçekleştirilmesine çalışılmaktadır. Günümüzde tüm bu fonksiyonlar, evrensel gelişmeler ve ülkelerin gerçekleri de göz önünde bulundurularak, oluşturulan kurumların temel fonksiyonları arasındaki yerlerini almışlardır (Turcan, 1996: 20).

Tekelci bir yaklaşımla toplum içindeki tüm araştırma geliştirme ve eğitim etkinliklerini, ilgi alanını ve kuruluş amacını; uluslaşma sürecine girmiş olan toplumların tamamında görülen, toplumsal ve kültürel yapıyı etkileyen en önemli araçlardan birisi olan bilime dayandıran üniversiteler; bilimin yapıldığı ve geliştirildiği merkezler konumundadır. Ülkemizde üniversitelerin toplum içerisindeki konumlarına ve yüklendikleri misyonlara bakıldığında genel olarak kendi sorunlarına ilaveten toplumsal ve kültürel niteliklerin yarattığı özgün sorunlarla da uğraştığı görülmektedir. Buradan hareketle üniversitelerin, hizmet felsefesi doğrultusunda toplumu her alanda aydınlatan, bireyi biçimlendiren ve toplumla bütünleşmesini sağlayan, bilimsel düşüncüyü yaratan ve objektif kıstaslara dayanan kurumlar olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Toplumsal ve kültürel değişimde üniversiteler yapmış olduğu geniş çaplı araştırmalar neticesinde bilim ve teknolojiye katkı sağlarken, öte yandan teknoloji aracılığıyla içinde bulundukları kentlere ve içinde bulunduğu ülkeye de katkı sağlarlar (Tuna, 1994: 9).

2.1.1. Üniversitelerin Tarihsel Gelişimi

Üniversite tarihine ilişkin erken dönemde araştırmalar yapan İngiliz ilahiyatçı Hastings Rashdall, 1895 yılında yayımladığı *The Universities of Europe in the Middle Ages* adlı eserinde üniversitelerin, papalık ve imparatorluk gibi sadece ilk biçimini ve geleneklerini değil tüm varlığını rastlantısal koşullara bağlamaktadır. Üniversitelerin anayasal krallık, parlamento ve jüri yoluyla yargı gibi ortaçağ dönemine özgü bir kurum olduğunu nitelendiren Rashdall, üniversitelerin kökeninin bahsi geçen rastlantısal koşullar ile anlaşılabilirliğini ifade etmiştir (Rashdall, 1895: 4-5; Özakyol, 2017: 18).

Yine Charles Homes Haskins tarafından 1923 yılında yayımlanan *The Rise of Universities* adlı eserde Haskins, ilk üniversitelerin ortaçağ ürünü olduğunu eski Yunanlılarda ve Romalılarda son yedi sekiz yüzyıldır bilinen anlamıyla bir üniversite kavramından bahsedilemeyeceğini ifade etmiştir (Haskins, 1923: 1).

Üniversitelerin tarihsel kökenine ilişkin olarak farklı yaklaşımlar söz konusu olsa da bu kurumların tarihsel gelişimlerinden bahsedebilmek için bir eğitim sisteminin varlığından bahsetmek elzemdir. İlk çağda günümüzdeki üniversite yapılarına benzer yapılar olmamakla birlikte günümüz eğitim sisteminin temellerini oluşturan eğitim yapılanmasına benzer yapılanmalar görülmektedir. Neredeyse yazının bulunmasına kadar dayandırılabilir olan eğitim sisteminde ilk başlarda sadece okuma-yazma gibi temel eğitimler söz konusuken zaman içerisinde din, felsefe, matematik, geometri ve astronomi gibi uzmanlık alanlarına ayrılan spesifik eğitim modelleri görülmüştür. Bu sebeple ilk çağda yükseköğretim yerine geçen yapılanmalara değinirken öncelikle bu süreçte ortaya çıkan eğitim sistemine ilişkin kısa bilgilere değinilecek ve ardından ilk çağdan günümüze yükseköğretimin tarihi süreci ele alınacaktır.

2.1.1.1. Antik Dönemde Yükseköğretim

Bazı yazarlara göre üniversitelerin kökeni eski Yunanlara kadar dayanmakta, hatta Eflatun'un *Academia'sı* (M.Ö.400) ilk yükseköğretim kurumu olarak görülmektedir. Aristoteles'in M.Ö. 387'de kurduğu *Lyceum*, ayrıca İskenderiye'deki *Museum* (332) da bu yükseköğretim kurumlarından sayılabilir. Üst düzey devlet görevlilerinin yetiştirilmesi gerekliliğinden hareketle eğitim içinde yeni yapılar kurulmuş; Roma İmparatorluğunda M.S. 100-200 yıllarında bu amaca yönelik olarak hukuk eğitimleri başlamıştır (Gürüz, 2001: 1).

Eğitim ve okullar, toplumdaki iş bölümünün gelişmesine paralel olarak evrim yaşamıştır. Bu dönemin hangi zaman diliminden itibaren üniversitelere tekabül ettiğini sorgulayan Timur (2000), bazı eski uygarlık uzmanlarının bunu milattan binlerce yıl öncesine Sümerlere kadar götürdüğünü ifade etmiştir. Kramer'e göre Sümerlerde M.Ö. 3000'li yıllarda mabetlerin bünyesinde doğan ilk okullar, okuma-yazma öğretmek, saray ve mabet kadroları yetiştirmek gibi işlevlere sahipti. Daha sonraları mabetlerden ayrılarak laik bir kimlik kazanan bu okullarda görev alan alimler, modern üniversite profesörleri gibi hayatlarını öğretim üyesi maaşıyla idame ettirmekte ve boş zamanlarında araştırma ve yazılı çalışmalarla uğraş vermekteydiler (Timur, 2000: 33).

Tunç Çağında yazıyı ilk kullanan uygarlık olarak bilinen Sümerlerde okullar tapınağa bağlı olarak açılmakla birlikte bu okullarda temel okuma ve yazma eğitimi ile mesleki eğitim amaçlanmıştır. M.Ö. 2000'lerin başlarına gelindiğinde bu okullarda bilimsel içerikli eğitimlere ağırlık verildiği, böylelikle alanında uzman bilim adamlarının yetiştirildiği dikkat çekmektedir (Kramer, 1990: 1-6).

Tunç Çağının diğer köklü kültürlerinden olan Mısır'da ise temel eğitimin dört yaşında başlamakla birlikte 16 yaşına kadar devam ettiği; ilkökul seviyesindeki temel eğitimin dört yıl sürdüğü, sonrasında ise çocuklar bir yandan matematik, biyoloji, tıp gibi uzmanlık alanlarına yönelik dersler alırken öte yandan savaş sanatları, güreş gibi spor eğitimleri aldığı görülmektedir. Belirli bir eğitim sisteminin ve okulun varlığına ilişkin ilk belgeler M.Ö. 3000'lerin sonlarına denk gelen 10. Hanedanlık zamanına dayanmaktadır. Ancak saray ve tapınaklardaki okullarda öğretmenlere ve verilen eğitimlere ilişkin ilk bilgiler ise M.Ö. 2000'lerin ilk çeyreğine tekabül eden 12. Hanedanlık döneminden itibaren arttığı görülmektedir. Dört yıllık temel eğitimin ardından çocuklara matematik, geometri, iklim bilgisi, mimari ve astronomi alanlarında yetkin öğretmenler tarafından verilen uzmanlaşmış eğitime Hanedanlık sınırlarının genişlemesi ve bürokrasinin artması üzerine daha fazla önem verildiği; böylelikle alanında uzmanlaşmış kişilerin yetiştirilmesinin amaçlandığı anlaşılmaktadır (Williams, 1972: 214-221). Mısır'da uzmanlığa dayalı eğitim günümüzdeki üniversite kurumuyla eş değer nitelikteki okullarda verilmekle birlikte en bilinen okul "Güneşin Şehri" anlamına gelen Heliopolis'te yer almaktadır. Uygulamalı matematik, fizik ve astronomi alanlarında eğitim verilen bu üniversitede sadece Mısırlılara değil farklı kültürden misafirlere de eğitim verilmiştir. En çok tanınan kişilerden olan Atinalı yasa koyucu Solon'un,

Platon'un ve Miletli Thales'in burada yetişmiş olduğu bilinmekle birlikte Helenistik dönemde bu okul ve kütüphanesi İskenderiye'ye taşınmış ve orada da Euklid (Öklid), Hypatia ve Arkhimed (Arşimet) gibi ünlü düşünürlerin yetişmesine katkı sağlamıştır (Bağdatlı Çam, 2016: 631-632).

M.Ö. 5. yüzyılın başlarında Persler tarafından Atina'nın yıkılması Yunan toplumu üzerinde büyük etki yaratmış; özellikle eğitim alanında yeniliklerin yaşanmasına sebep olmuştur. Arkaik dönemde temelleri atılan ve doğa merkezli Yunan felsefe akımlarına karşılık insanı merkeze alan görüşler ortaya çıkmıştır (Bağdatlı Çam, 2016: 637). Yeni felsefi akımlarla birlikte eğitimde daha rasyonel bir bakış açısının kazandırılması amaçlanmış, bu noktada M.Ö. 5. yüzyılın ortalarında görülmeye başlayan “sofizm” akımı ayrı bir nitelik taşımıştır (Guthrie, 2012: 139). Doğaya karşı insanı merkeze alan bir yaklaşıma sahip olan Sofistlerin en önemli özelliği Atina şehri başta olmak üzere tüm Yunan kentlerinde para karşılığı dersler vermiş olmaları ve yükseköğretimde duyulan talebi karşılamalarıdır. Aynı zamanda Sofistler “*paideia/egitim*” kavramının da yaratıcıları olarak kabul edilmektedirler (Dürüşken, 2014: 133-139). M.Ö. 5. yüzyılda ders vermeyi meslek haline getirdikleri için filozoftan çok öğretmen olarak kabul edilen Sofistler, bilginin para karşılığı öğretilmesinin ahlak dışı olduğunu savunan Sokrates, Platon ve Aristoteles tarafından eleştirilmişlerdir. Sokrates tarafından sofizm akımına karşı temelleri atılan ve öğrencileri tarafından devam ettirilen görüşler, Platon tarafından okul yapısı kazandırılarak “*Akademia*” adı verilen felsefe okulunun kurulmasına vesile olmuştur. Atina'da M.Ö. 385'te kurulan ve günümüzdeki modern eğitim sistemine benzer yapı göstermesinden hareketle günümüz üniversitelerinin temeli olarak kabul edilen *Akademia*'da matematik, geometri, felsefe ve astronomi alanlarında eğitimler verilmiştir (Bağdatlı Çam, 2016: 638; Dürüşken, 2014: 174). Zengin fakir herhangi bir kişi ayrımına gidilmeden her kesimden öğrencinin kabul edilerek derslerin verildiği, akademi eğitiminde konuların öğretmenler/filozoflar tarafından anlatıldığı, öğrencilerin aktif bir şekilde dersi dinlediği, değişik zaman ve mekanlarda soru ve cevaplarla eğitimin süreklilik kazandığı *Akademia*'da aktif bir eğitim modeli uygulanmıştır (Bağdatlı Çam, 2016: 638).

Yine Atina'da M.Ö. 335 yılında Platon'un öğrencisi olan ve 19 yıl boyunca *Akademia*'da eğitim gören Aristoteles tarafından “*Lykeion*” adında bir okul açılmış ve *Akademia*'daki derslere ek olarak ekonomi ve siyaset gibi güncel derslere ağırlık

verilmiştir (Dürüşken, 2014: 236). Platon ve Aristoteles'in kurduğu okullar dışında Sokrates'in diğer öğrencilerinin de birçok Yunan kentinde okullar açtığı, aynı zamanda M.Ö. 300'lerde Epikürcülerin ve Stoacıların da okullarının olduğu bilinmektedir (Bağdatlı Çam, 2016: 639).

Sıkı bir ataerkil düzene ve kuvvetli bir aile kültürüne bağlı olan Antik Roma'da her ne kadar aile yapıları ve eğitime verilen değer Yunan halkı ile farklılıklar taşısa da zaman içerisinde Yunan kültürüyle etkileşimin artmasına bağlı olarak kültürel değişiklikler görülmüştür. Antik Roma'da eğitim ve öğretim gerek devlet gerekse birey için faydalı olacak şekilde düzenlenmiş olup eğitim sisteminde *Ludus litterarius* adı verilen ilkokullar, *Grammaticus* adı verilen Gramer okulları ile Retorik okulları yer almıştır. İlkokul hocalarının ("*Litterator*" ya da "*Ludi magister*") ders verdiği *Ludus litterarius* adlı ilkokullar, M.Ö. 5. yüzyıldan itibaren kurulmaya başlanmıştır. 07-11 yaş grubu çocukların eğitim gördüğü bu okullarda okuma, yazma ve hesap öğretilmekle birlikte hukuk sorunları (12 levha kanunları) ele alınmıştır. M.Ö. 146'dan itibaren Yunan kültürünün Roma kültürüne olan derin etkisi neticesinde Gramer okulları ve Retorik okulları açılmıştır. 12-16 yaş aralığındaki gençlerin gittiği Gramer okullarında yedi serbest sanata ilişkin derslerin yanı sıra mitoloji, tarih, coğrafya ve hukuk ilimlerine de yer verilmiş; matematik, geometri ve aritmetik dersleri ile gitgide önem kazanan retoriğe de yer verilmiştir. Bunlara ilaveten öğrencilere bedeni, ahlaki ve estetik yönden de eğitimler yaptırılmıştır. Roma'nın her yerinde güzel konuşmanın tüm sanatların en yücesi olarak kabul edilmesiyle birlikte Gramer okullarının yetersizliği ortaya çıkmış ve bu amaçla Retorik okulları kurulmuştur. Bu okullardan mezun olan aristokrat tabakası mensuplar ise daha yüksek bir öğrenim almak isterlerse, Atina, İstanbul, İskenderiye ve Hatay'a gönderilmişlerdir (Aytaç, 1972: 59-63).

2.1.1.2. Ortaçağ'da Yükseköğretim

Eski Yunan'daki okullar birer yükseköğretim kurumu gibi kabul edilebilir olsa da günümüz anlamındaki üniversite kavramıyla birebir örtüşmemektedir. Fakülteler yüksekokullar, müfredat programları, sınavlar, diploma törenleri, akademik unvanları ve tüm işleyişiyle bilinen anlamda organize olmuş bir eğitim öğretim sistemi ancak 12. ve 13. yüzyıllarda görülebilmektedir. Bu nedenle günümüz üniversitelerinin tarihi Atina'ya ve İskenderiye'ye değil; Paris ve Bologna'ya dayanmaktadır (Haskins, 1923: 2).

Ortaçağ Avrupa'sında yer alan üniversiteler uzun bir süre üniversite olarak adlandırılmak yerine *studium generale* veya *studium particulare* adlarını taşımışlardır. *Studium generale*'de her yöreden öğrenci kabulü mümkün iken, *studium particulare*'de yalnızca bulundukları yöreden öğrenci kabul edilmiştir. Genel olarak papalık fermanı veya nadiren de olsa İmparatorluk veya Krallık fermanı ile *studium generale* ünvanı verilen kurumlara; bu ferman ile birtakım yetkiler de tanınmıştır. Bu yetkilerden en önemlisi, yapılan sınavlar neticesinde hocalar açısından evrensel geçerlilik taşıyan *ius ubique docendi* adlı belgenin verilmesi olmuştur. Diğer önemli yetki ise üniversite hocalarının veya öğrencilerinin her türlü disiplin ve cezai işlemlerinin rektör başkanlığında kurulan mahkemelerde görüşülerek karara bağlanmasıdır (Gürüz, 2001: 6). M.S. 5. ve 7. yüzyıllarda Çin'de ve Hindistan'da yüksek seviyede eğitim ve öğretim yapan kurumlar bilinmektedir. Yine Bizans İmparatoru 2. Theodosius'un M.S. 425'te İstanbul'da açtığı okul, hukuk ve felsefe ağırlıklı bir yükseköğretim kurumu olarak kabul edilmektedir (Gürüz, 2001: 1). Sadece araştırma veya sadece öğretme ve tartışma üzerine kurulu olan bu okullarda bilgiyi araştırma ve yayma gibi işlevler aynı anda bulunmamaktaydı. Üniversitenin bilimi ve aklı temel edinen bir kurum olduğu düşünülürse, rasyonel anlamda üniversitelerin temelinin eski çağlara kadar gittiği söylenebilmektedir (Özakyol, 2017: 19).

Marrou'ya göre M.S. 3. yüzyılın sonunda Atina'da ve İskenderiye'de, büyük felsefe okullarından her birine tahsis edilmiş profesörlük kürsüleri bulunmakla birlikte, 4. yüzyılda İskenderiye, özellikle tıp alanında Kapadokya kadar uzak yerlerden dahi öğrenci çeken büyük bir üniversite şehri haline gelmiştir (Timur, 2000: 34).

Erol (2005: 82)'a göre Yunan ve Roma döneminde yükseköğretim olmasına rağmen üniversite olarak tanımlanabilecek bir kurum bulunmamaktadır. Bununla birlikte, üniversiteler XII. yüzyılda ortaya çıkmış olup bundan önceki dönemlerde eğitim, manastırlarda veya katedral okullarında yürütülmüştür.

Büyük bir coğrafya parçasında tanzimci rol oynayan Roma İmparatorluğunun barbar fetihleri neticesinde arkasında büyük bir boşluk bırakarak çöküşünden sonra doğan anarşi Avrupa'da sürekli bir *Pax Romana** ihtiyacı ve özlemi yaratmıştır. Bu bağlamda

* Pax Romana: Roma Barışı anlamına gelen bu kelime, Roma İmparatorluğunun uzun süreli barış dönemi için kullanılmaktadır.

Batı Avrupa’da fetihçi Germanlerle Roma düzeni arasındaki sentez sürecini, Doğu Avrupa’daki fetihçi Türklerle Bizans arasındaki sentez arayışı izlemiştir. Barbar göçlerinden ve yüzyıllarca süren anarşi döneminden sonra Roma İmparatorluğu modelinde kurulan Karolenj İmparatorluğu feodal yapılanmaya karşı geliştirilen toprak sistemi ve devlet aygıtı yapısı itibariyle de Osmanlı Devleti’yle birçok benzerliğe sahiptir. Büyük ihtimalle daha önceleri kurulmuş olmasına rağmen imparatorluğun yönetici zümresini yetiştiren Saray Okulu, Şarlman zamanında yetkinlik düzeyine ulaşmıştır (Timur, 2000: 35-36). Karolenj dönemi Avrupası’nda Şarlman’ın çeşitli reformları ve sarayda toplanan bilginler sayesinde devlet idaresi için daha bilgili insanların yetiştirilmesi sağlanmış ve Avrupa’nın büyük bir kesiminde idari bütünlük oluşturulmuştur (Erol, 2005: 82). Yine bu dönemde yürürlükte olan Latince’nin kullanımı sadeleştirilmiş, birçok klasik yazarın çalışmaları ile kitaplarının araştırıldığı ve incelendiği bir kültür ortaya çıkmıştır (Le Goff, 2005: 55).

Roma İmparatorluğunun çökmesinin ardından hızla gerileyerek neredeyse kaybolma noktasına gelen şehirler, ekonomik gelişmelere paralel olarak yeniden canlanmış ve mevcut şehirlere ilave olarak birçok yeni şehir kurulmuştur (Erol, 2005: 82). Karolenj imparatorluğunun çökmesinin ardından ise Batı Avrupa klasik feodalite çağına girmiş, feodal ilişkiler hızlı bir şekilde gelişme imkânı bulmuştur. Köylülük üzerine inşa edilen feodal toplumda senyörler ve serfler adı altında iki sınıf görülmüştür (Timur, 2000: 42).

Orta çağ şehirleri, askeri, siyasi ve idari merkezden çok kültürel bir merkez haline gelmiş olması yönüyle eski şehir olgusundan oldukça farklılık göstermiş; sürekli artan sayıda kadın ve erkeğin zanaat alanında iş bulması neticesinde tarımsal fazla ürün, göçmen köylülerden oluşan ve sürekli artış gösteren şehir nüfusunu beslemiştir. Bununla birlikte şehir, en başta meslekî alanda olmak üzere yeni şehir sakinlerine dayanışma biçimleri sunmuştur (Le Goff, 2005: 49-50). Şehirlerdeki mesleki uzmanlaşma, üyeler arası dayanışma ve iş birliğinin geliştirilmesi, üyelerin korunması, kollanması, eğitilmesi ve denetlenmesi gibi işlevlerin yürütülmesi loncaların çatısı altında geliştirilmiştir. Eğitim ve bilginin ihtisaslaşması da fikir zanaatkarlarından oluşan birliğin oluşturulmasını gerektirmiştir. Bu amaçla üniversiteler, hocaların veya öğrencilerin ortak çıkarlarını kollamak ve güvenliklerini sağlamak için bir araya gelerek oluşturdukları loncalar olarak işlev kazanmıştır (Erol, 2005: 83). Yine burjuva sınıfı feodal bağımlılıklardan kopma

kavgası içerisinde bu şehirlerde ortaya çıkmıştır. Tipik bir şehir olgusu olan üniversiteler de farklı iktidar unsurlarıyla uzlaşma veya kavga ilişkileri içerisinde bu şehirlerde hayat bulmuşlardır (Timur, 2000: 42).

Üniversiteler, hacli seferlerinin yarattığı sosyal hareketlilik ortamında katedral okullarında öğretmen ve öğrenci birikiminin artması nedeniyle, bir kısım öğretmenin katedral dışında yer kirilayarak eğitimi oraya taşımaları sonucunda ortaya çıkmıştır. Başlangıçta katedrallerden çok uzaklarda kurulmayan bu yapılar, bu yönüyle dahi üniversitelere özerklik kazandırmıştır. Üniversiteler bir şehir unsuru olmakla birlikte bazı özellikler açısından şehir hayatına katkı da sağlamışlardır. Üniversiteli olarak şehirlerde genç ve bekar bir erkek kalabalığının yoğunlaşması asayiş, kumar vb. toplumsal sorunları da beraberinde getirdiği gibi, aynı kalabalık, bir tüketim grubu olarak şehrin ekonomik hayatını etkilemiştir. Öğrenciler ise ürettikleri el yazmaları ile şehrin ekonomik canlılığına katkı sağlamışlardır (Timur, 2000: 42-44).

Kentleşmiş güney Avrupa'da başlayan üniversite, 1100-1500 yılları arasındaki dönemde, kiliseyle iç içe dini bir kurum olarak, bir yandan toplumun gelişen ihtiyaçlarına cevap verirken diğer yandan yetiştirdiği din adamları, hukukçular ve tıp doktorları ile toplumun da etkilenmesine vesile olmuştur (Gürüz, 2001: 22). 12. yüzyılın görkemli düşünsel temeli manastırdan kent okullarına doğru kaymış; 12. yüzyılın entelektüelleri meslek sahibi olmuş, öğrenci ve hocaların kurdukları loncalar üniversiteleri meydana getirmiştir. Uluslararası kapsama sahip olan üniversitelerde öğrenciler ve hocalar üniversiteler arasında dolaşmış; Latince yazıp kendi aralarındaki iletişimi Latince gerçekleştirmiş ve Batı Hristiyan dünyası içerisinde kabul edilen doktora derecelerini almışlardır (Le Goff, 2005: 56).

Üniversitelerin herhangi bir yerleşik düzeninin olmaması yani üniversiteye tahsis edilmiş ve üniversite mülkiyetinde bulunan mekanlarının olmaması da ortaçağın tipik özelliklerinden biridir. Bu durum üniversiteleri kısıtlamakla birlikte onlara geniş özgürlük ve hareket alanı da sağlamıştır. Üniversitelerin yerleşik mekanlarının olmaması, şehirli burjuvazi ile barınma ve ders mekanları için sürekli olarak pazarlık yapılmasını gerektirse de üniversite loncalarına büyük bir pazarlık gücü vermiştir. Şehirli burjuvazi ile üniversite mensupları arasında ciddi sorunlar ortaya çıktığında üniversite hocaları tarafından derslerin kesilmesi veya üniversitenin başka şehre taşınması ihtimali, şehirler açısından

en büyük tehdidi oluşturmıştır. Oxford da dahil olmak üzere ortaçağdaki birçok üniversite şehirden şehre göç eden hoca ve öğrenciler tarafından kurulmuştur (Erol, 2005: 84-86).

12. yüzyıldan sonra ise şehirler kendi başlarına kültürel merkezler halini almakla kalmamış; ortaya çıkan şehir okullarında verilen yeni öğretim ile okuma, yazma ve hesaplamaların nasıl yapılacağı sıradan halka öğretilmiştir (Le Goff, 2005: 51).

Ortaçağ üniversite tarihinde bir evre olarak kabul edilen 14. ve 15. yüzyıllarda birçok yeni üniversite kurulmuş ve bu üniversiteler eski üniversitelere kıyasla siyasi ve dini otoriteler tarafından daha fazla desteklenmişlerdir. 14. yüzyılın başlarında Avrupa’da yalnızca 12 yada 13 üniversite faal olarak görev yapmakta iken bu sayı 15. yüzyıllara doğru 62’ye ulaşmıştır (Kavili Arap, 2007: 41).

Ortaçağ Avrupa’sındaki üniversitelerin yapılanmasına ve öğretim metotlarına kısaca değinmemiz gerekirse bu konuyla ilgili olarak Aytaç tarafından kaleme alınan eserde üniversitelerin başlangıçta belirli bilim dallarına ağırlık verilmek suretiyle kuruldukları hatta başlangıçta tek fakülteden oluştuğu ifade edilmiştir. Devlet ve kilise tarafından belirlenmiş özel yasalara ve mahkemelere sahip olan üniversitelerdeki eğitimin tıpkı meslek korporasyonlarında verilen usta-çırak eğitim metoduna benzer nitelik taşıyan öğretmen-öğrenci ilişkisi şeklinde olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte üniversitelerin kuruluşunda en alt kademe olarak yedi temel sanatın öğretildiği sanat fakültelerinin olduğu, öğrencilerin ancak bu kısımda başarılı olmaları halinde teoloji, tıp veya hukuk fakültelerinden birinde ihtisaslaşabileceği ifade edilmiştir. Söz konusu fakültelerde ise takrir ve tartışmalar şeklinde iki farklı öğretim metodu uygulandığı belirtilmiştir. Hocanın kürsüde dini bir kitabı okuyup yorumlaması şeklinde ifade edilen takrir metodu, günümüzdeki üniversitelerde şeklen halihazırda varlığını devam ettirmektedir. Bununla birlikte bir diğer eğitim metodu olan tartışmalar ise olağan tartışmalar ve olağanüstü tartışmalar şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Olağan tartışmalar, her 15 günde bir hoca ile öğrenciler tarafından derslerde ele alınan sorunlara ilişkin olarak iki gün kadar sürdürülen derinlemesine ayrıntılı tartışmaları ifade etmekteyken olağanüstü tartışmalar iki yılda bir düzenlenen önde gelen kişiler ile halkın da davet edildiği ve hemen her konuda herkesin yazılı olarak sorular sorabildiği tartışmaları ifade etmektedir (Aytaç, 1972: 91-94).

Batıdan çok daha önce eski Yunan felsefesi ile temasa geçen İslam dünyası ise bir tür çeviri kampanyası ile eski Yunan felsefesini özümlemeye çalışmıştır. Bu şekilde 9. ve 11. yüzyıllar arasında çıkan İslam felsefesi Batı Avrupa'yı da etkilemiştir. Doğu'da Avrupa tipi klasik bir feodalizmin yaşanmamasından ve her iki coğrafyada devlet yapıları ve üretim biçimleri arasındaki farklılıklardan ötürü İslam dünyasında Avrupa tipi bir üniversite yapısı görülmemekle birlikte, özel bir konumda değerlendirilebilecek olan saray okulları (Enderun) haricinde, eğitim ve öğretim Batı Avrupa'da ve Osmanlı Devleti'nde yüzyıllar boyunca hemen hemen aynı içeriğe sahip olmuştur. Batıda kilise-okul, Osmanlılarda ise Cami-Medrese ikilisinin denetiminde olan skolastik öğretim temelde Neo-Platoncu senteze ve Aristoteles'in bilimler tasnifine ve bu çerçevede klasik metinlere ve bunların yorumlanmasına dayandırılmıştır. Tıpkı Aristoteles'in *Organon*'unda ve onun *Porphyres* yorumundakine benzer şekilde Osmanlıların İzaguci Risalesinde ortak zihniyeti belirleyen mantık, temel metinlerin okunması (*lectio*) ve tartışılması (*disputatio*) şeklinde vücut bulmuştur (Timur, 2000: 39-40).

Klasik İslam'da medrese, İslami ilimlerin gözdesi olan fıkıh ilmine tahsis edilmesi nedeniyle eğitim kurumlarının en önde geleni olarak karşımıza çıkmaktadır. Medresenin temelini oluşturan mescid, fıkıh da dahil olmak üzere İslami ilimlerin farklı türlerinin eğitimi için kullanılmıştır. Mescid, kurucusunun isteğine göre İslami ilimlerden herhangi birine tahsis edilebiliyorken, medrese yalnızca fıkıh ilmine tahsis edilmiş; diğer ilimler ise medreselerde yardımcı ders olarak okutulmuştur.

Medresenin bu merkezi konumundan ötürü İslam'ın diğer eğitim kurumları medrese öncesi veya medrese sonrası şeklinde ikiye ayrılabilir; medrese öncesi kurumlar da yabancı ilimlere yer verenler ve vermeyenler şeklinde sınıflandırılabilir. Diğer açıdan İslam'ın diğer eğitim kurumlarını herkese açık olan ve olmayan şeklinde de sınıflandırmak mümkündür. Herkese açık olmayanlar sadece belirli mezhepe mensup kişilere kapılarını açarken, herkese açık olan kurumlar hangi mezhepten olursa olsun girişte mensupluk şartı aranmayan kurumları ifade etmektedir. Özellikle fıkıh eğitimine tabi olunan mescidler ile medreseler herkese açık olmayan eğitim kurumlarına örnek teşkil etmektedir (Makdisi, 2018: 43-44).

Medreselerin temelini teşkil eden ve İslam'ın ilk dönemlerinde *college* olarak varlık gösteren ve çoğunlukla kurucusunun adıyla anılan mescidler, Abbasi Halifeliği sınırları

içerisinde farklı bölgelerde, medreselerin kurulmasından yıllar sonra dahi *college* olarak varlıklarını devam ettirmişlerdir. Önceleri gerek İslami ilimlerin gerekse sarf, nahiv ve edebiyat gibi yardımcı ilimlerin okutulduğu yüksekokul işlevi gören mescidler, medreseler kurulmadan önceki dönemde büyük ölçüde fıkıh eğitimi için kullanılmıştır. Bunun yanında İslami ilimler öğrenmek için şehir dışından gelen öğrencilerin konaklamasına imkân veren hanlar da eğitim kurumları olarak anılmaktadır. Söz konusu hanlarda sadece konaklama hizmeti değil aynı zamanda özel ders hizmetleri de verilmiştir. Yabancı ilimlere yer veren kurumlar olarak tanımlanan kütüphane ve hastane ortamlarından hastane, aynı zamanda birer tıp okulu niteliği taşımaktadır. Kütüphane ise, düzenli bir ders programına bağlı olarak eğitim faaliyetleri yürütülmeyen ancak ilim talep edenlerin herhangi bir zorluk yaşamadan dilediği kitapları inceleyip araştırabildiği tüm kaynakların ilme vakfedildiği ortamlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu mekanlarda ilim talipleri tarafından sadece kitaplar incelememiş; maddi yönden sıkıntı çeken veya kalacak yerleri olmayan ilim taliplerine yer, yiyecek ve maddi yardımlar da yapılmıştır. Bununla birlikte kütüphanelerde okuma ve istinsah etme gibi faaliyetlerin yanında müzakere ve münazara amaçlı faaliyetler de yapılmıştır (Makdisi, 2018: 58-66).

Medreseler, İslamiyet'in başlıca eğitim kurumları olarak ön plana çıkmıştır. Mescidlerde verilen ve yaklaşık dört yıl süren fıkıh eğitimi şehir dışından gelenler için zorunlu olarak kalacak yer ihtiyacını da doğurmuş bu ise mescid-han kompleksini doğurmuştur. Bu ise zamanla evrilerek medrese kavramının doğmasına sebep olmuştur. Mescidler ile medreseler arasındaki temel farklılık ise hukuki alt yapılarından kaynaklanmaktadır. Mescidler genel olarak birisinin vakfetmesi üzerine kurularak kurucusunun veya kurucusunun istediği bir kişinin denetimine tabi iken, medreseler vakıf hukukundan kaynaklı olarak kurucusundan ve kurucusunun denetiminden bağımsız bir nitelik kazanarak eğitim öğretim faaliyetlerinin süreklilik kazandığı bir kurum haline gelmiştir. Buradan hareketle medresenin getirdiği yeniliğin ders içeriğinden ziyade hukuki statüsü ile ilgili olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Makdisi, 2018: 67-75).

Özetle İslam toplumunda *college*'in gelişimi mescidden başlayıp önce mescid-han kompleksine akabinde de medrese ve diğer benzeri kurumlara evrilen bir süreç olarak devam etmiştir. Mescid 8. yüzyıl veya daha erken tarihlerde öğrencilerinden ders karşılığı ücret talep etmeyen bir yer olarak inşa edilmiş, *mescid-han* kompleksi ise bir adım daha ileri giderek ilim talep eden öğrencilere konaklama, yeme-içme faaliyetleri sunan bir

kurum olarak hayat bulmuştur. Son olarak medrese ise, talebelerin öğrenimleri süresince ihtiyaç duyabilecekleri tüm temel ihtiyaçların giderildiği kurum olarak faaliyet göstermiştir (Makdisi, 2018: 67-75).

İslam coğrafyasında Büyük Selçuklular (1038-1067) döneminde Tuğrul Bey'in Nişabur'da ilk medreseyi açtırmasının ardından Bağdat'ta vezir Nizamülmülk 1067 yılında medreselerin bir sisteme kavuşturulduğu ilk örneği teşkil eden ve külliye yapısı itibariyle günümüz üniversite kavramı ile bağdaştırılan Bağdat Nizamiye Medreselerini kurmuştur. Bu yönüyle değerlendirecek olursak Nizamiye Medreseleri kuruluş tarihi itibariyle Batı'da ilk üniversite olarak tabir edilen ve 1088 yılında kurulan Bologna Üniversitesinden önce kurulan bir üniversite olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu medresede ilk olarak büyük fıkıh alimi Ebu İshak Şirazi ardından ise Gazali bugünkü anlamda dekanlık görevlerini icra etmişlerdir (Günay ve Günay, 2017: 156).

Anadolu'da ilk büyük medreseler Mengücekoğulları (1072-1277), Danişmentliler (1071-1175), Saltuklular (1092-1202) tarafından açılmış; Anadolu Selçukluları (1075-1318) döneminde ise medreselerin en iyi örnekleri Konya'da görülmüştür. Anadolu Selçukluları, Memlükler, aynı dönemdeki diğer beylikler ve emirlikler medrese geleneğinin daha da gelişmesine katkı sunmakla birlikte 12. ve 13. yüzyıllarda kurulan Ortadoğu medreseleri temel bilimlerin gelişmesine katkı sağlamışlardır. 14. ve 15. yüzyıllarda Mısır ve Afrika'da medrese geleneği yaygınlaşmış olsa da program bakımından en fazla Anadolu'da gelişim göstermişlerdir (Günay ve Günay, 2017:156-157).

Osmanlı'da ise ilk medrese Orhan Bey zamanında İznik'te kurulmuş olup diğer padişahlar döneminde de medreseler kurulmaya devam edilmiştir. Bununla birlikte Osmanlı'da sultanlar tarafından yaptırılan medreselere *Sultanî* adı verilirken devlet adamları veya bilginler tarafından yaptırılan ve özel eğitim veren medreselere *Hususî* adları verilmiştir. 18. yüzyılda Anadolu'da ve İstanbul'da birçok medrese açılmış olmakla birlikte son sultanî medrese 1757 yılında açılan Nuruosmaniye Medresesi olmuş; bu süre zarfında İstanbul'da 178 medrese (toplam 2300 oda), 63 derslane ve 17 kütüphane kurulmuştur (Günay ve Günay, 2017:157).

Osmanlı Devleti'nde eğitim denilince her ne kadar akla medreseler gelse de bunlar haricinde sıbyan mektepleri, tekke ve zaviyeler, alim ve ariflerin evlerindeki ilim meclisleri, kütüphaneler, şifahaneler, esnaf ve sanat loncaları ile kervansaraylar da birer eğitim mekânı olarak işlev görmüştür. Bunlar içerisinde ise kamuya kapalı şekilde üst düzey devlet görevlilerinin yetiştirilmesini sağlamak üzere kurulan ve bu yönüyle en mühim yapıya sahip olarak değerlendirilebileceğimiz saray okulları, diğer adıyla Enderun* gelmektedir (Gündüz, 2017: 22). Devletin çeşitli kademelerinde görev alacak kişilerin yetiştirilmesini hedef alan bu kurumda başlangıçta devletin gücünü temsil eden Kapıkulu sınıfının yetiştirilmesi amaçlanmış olup bu bağlamda odalar halinde ve farklı düzeylerde eğitim ve öğretim faaliyetleri yürütülmüştür. Bu eğitim öğretim faaliyetlerine seçilecek talebeler ise Acemi Oğlanlar arasından seçilmişlerdir[†] (Karataş, 2014: 870).

II. Murat döneminde kurulmuş olmasına rağmen Fatih Sultan Mehmed döneminde belirli esaslara bağlanan ve kanunlaştırılarak geliştirilen Enderun Mektebine önceleri gayrimüslim çocukların devşirilmesi suretiyle alım yapılyorken 17. yüzyıldan itibaren farklı etnik kökenlerden Müslüman çocuklarının da alındığı görülmektedir (Işık ve Güneş, 2017: 4). İhtiyaca göre üç, beş ya da yedi yılda bir gerçekleştirilen devşirme usulünde sıkı kurallar getirilmiş olup kimlerin devşirmeye uygun olduğu veya olmadığı bu kurallar doğrultusunda belirlenmiştir[‡].

* Farsça kökenli bir kelime olan Enderun dahil, iç, harem iç kısım gibi anlamlarına gelmekte olup Osmanlı Devleti'nin saray teşkilatı içerisinde önemli bir konuma sahiptir. Dikkat edildiğinde devlet idaresinde memur olarak görev alan "Kalemiye", "Seyfiye" ve "İlmiye" sınıfları "Bırın" yani dış kısım olarak nitelendirilmişken Enderun, terminolojide Osmanlı Devleti'nin iç yüzü gibi bir kavrama karşılık gelmektedir (Özbilgen, 2007: 313).

[†] Enderun'un anlaşılabilmesi için esasında savaş ve esirlerle ilgili olan devşirme sistemine kısaca değinmekte fayda bulunmaktadır. Osmanlı devşirme sistemi üzerine yapılan araştırmalar neticesinde devşirme sisteminin esasında Selçuklu pratiğinin (gulam) etkisiyle ortaya çıktığı görülmektedir. İslam hukukuna göre savaş esiri erkeklerin beşte biri devletin payına düştüğü için bu kişiler devletin yararına savaşmak amacıyla asker olarak görevlendirilmiştir. İslam devleti olan Osmanlı'da bu usul değiştirilerek gayri Müslimlerin askere alınmadığı onun yerine bu kişilerden cizye adı altında vergiler alındığı bilinmektedir. Ancak söz konusu kişiler arasında zekâsı ve üstün yeteneği ile akranları arasında ön plana çıkan kişilerin gerekli eğitimleri alması suretiyle devlet kademelerinde görevlendirilmeleri düşünülmüştür. Bu düşünce sisteminin bir sonucu olarak ise Enderun mektebi ortaya çıkmıştır (Gündüz, 2017: 23-24).

[‡] Bununla birlikte devşirme sisteminin özellikle tercih edilmesinde ise iki farklı düstur yatmaktadır. Bunlardan ilkinde ülkenin Osmanlı Hanedanlığına ait olması ve sultanın ölmesi durumunda hanedan üyeleri arasında paylaşılması etkili olmuştur. Devşirme sistemi ile yetiştirilen kişiler, devlet içerisindeki yükselmelerinin padişahın inayetine bağlı olduğunu bilmesi nedeniyle "kul" olarak tanımlanmış olup padişahın hayatını kaybetmesi durumunda onun soyundan gelmedikleri için yönetimde hak sahibi olmayacak kimseler olması istenilmiştir. Bir diğer düstur ise Osmanlının fethettiği topraklarda çok sayıda gayrimüslim halkın bulunmasından ötürü devlet yönetiminde onların içerisinde birilerine yer verilmek

Belirli kurallar çerçevesinde gayrimüslim ailelerden devşirilen çocuklar öncelikle İslam'ı, gelenek ve görenekleri öğrenebilmesi adına Türk ailelerin yanına verilmiş; buradaki eğitimden sonra sınava tabi tutularak Acemi Oğlanlar Ocağı'na askeri eğitimini tamamlamak üzere yönlendirilmiştir. Buradan sonra ise yeniden sınava tabi tutulmak suretiyle Yeniçeri Ocağının ilgili birimlerine veya Enderun Mektebine hazırlık sarayları adı verilen saraylara gönderilerek eğitimlerine devam edilmiştir* (Işık ve Güneş, 2017: 4).

Kuruluşundan itibaren 56 Sadrazamla birlikte yalnızca idareci ve asker değil, çok sayıda tanınmış alim, hattat, nakkaş, musikişinas ve sanatkâr yetişen Enderun Mektebi'nde eğitim aşamaları “oda” adı verilen yetiştirme grupları dahilinde şekillenmiştir. Bu odalar ise önem derecesine göre Küçük ve Büyük Odalar, Doğancı Koğuşu, Seferli Odası, Kiler Odası, Hazine Odası ve Has Oda şeklinde sıralanabilir†

suretiyle bu insanların devlete olan güveninin ve sadakatının artırılmasını sağlama isteği olmuştur (Gündüz, 2017: 25-28).

* Sıkı bir disiplin çerçevesinde terbiye edilen ve tahsil öğrenen bu gençlere İslam ve Türk adetleri de öğretilerek, Enderun'daki ihtiyaç doğrultusunda büyük veya küçük odalarda yer verilmiş ve gençlerin bu odalarda tahsillerine devam ederek saray adap ve erkânını öğrenmeleri sağlanmıştır. Sonrasında ise istidat ve liyakatlerine göre Seferli, Kiler ve Hazine odalarından birine yükseltelen gençler bu odaların gerektirdiği hizmet ve vazifeleri görmüşlerdir. Değişen şartlara göre, uygun yaştaki kişiler saraylardaki odalarda bırakılmayarak çıkma tabiriyle Kapıkulu Süvarisi olmak üzere oda derecelerine göre farklı maaşlarla istihdam edilmek üzere saraylardan çıkartılmışlardır (Karataş, 2014: 871).

† Hane-i Kebir ve Hane-i Sagir olarak da geçen Büyük ve Küçük Odalarda devşirme usulü alınan çocuklar en fazla 15 yaşına kadar yetiştirilmiş olup burada eğitim gören çocuklar eteğinin ön iki parçası bellerine sarılı kuşağa sokulan dolama giydikleri için “dolamalı” olarak da anılmıştır. Çeşitli hocalardan derslerin verildiği, Kur'an, ilmihal, tecvid, Arapça, Farsça, ciltçilik, tezhip, oymacılık, kıraat, meşk, musiki ve minyatür öğretilen; güreş, atlama, koşu, ok atma, gürz talimleri gibi eğitimler düzenlenen bu odada başarılı olan çocuklar Doğancı ve Seferli Koğuşlarına geçirilirken; başarılı olamayanlar Süvari Ocaklarının Sipah ve Silahdar bölüklerine çıkarılmışlardır (Özbilgen, 2007: 313).

Hane-i Bazban olarak da bilinen ve 40 kişiden oluşan Doğancılar Koğuşu, padişahın av hizmetlerinde bulunan avlayıcı hayvanların terbiyesinde görevli kişilerin yetiştirildiği oda olarak hizmet vermektedir (Özbilgen, 2007: 314).

Sultan IV. Murat tarafından kurulan ve 100'den fazla kişiden oluşan Seferli Koğuşunda ise padişahın özel eşyalarından, elbiselerinden, resmi kıyafetlerinden vs. sorumlu olan kişiler yetiştirilmiş; bununla birlikte bu odadan çok sayıda şair, musikişinas, kemankeş çıkmıştır (Özbilgen, 2007: 314-316).

Saray hizmetleri sınıflandırmasında Seferli Koğuşundan bir derece daha yukarda olan Kilerli Koğuşunda ise padişahın yiyecek ve içeceklerinden sorumlu olan kişiler yetiştirilmiştir (Özbilgen, 2007: 316-317).

Fatih Sultan Mehmed zamanında ihdas edilen ve 60-70 kişiden oluşan Hazine Odası Kilerli Koğuşundan bir derece yüksek, Has Oda'dan ise bir derece altta yer almaktadır. Bu odaya mensup kişiler; devletin hazinesinin korunmasından, bütün değerli eşyaların kaydının tutulması, padişahın emri ile çıkacak eşya var ise bu eşyaların hangi şartlarda çıkarıldığına kadar hazineye ait her türlü işlerin yapılmasından sorumlu olacak şekilde yetiştirilmişlerdir (Özbilgen, 2007: 317-319).

(Özbilgen, 2007: 313-321).

2.1.1.2.1. Ortaçağ Yükseköğretiminde Personel İstihdamı ve Gelişimi

Üniversitelerin yapılanmasında farklılıklar görülmekle birlikte iki ana model etrafında yapılanmışlardır. Bunlardan biri hocalardan oluşan lonca modeliyken, diğeri hocaların tamamen dışlandığı, sadece öğrencilerin bir araya gelmek suretiyle oluşturduğu lonca modelidir. Paris Üniversitesi, hocalar tarafından oluşturulan bir lonca iken Bologna Üniversitesi öğrencilerin oluşturduğu bir lonca olarak görülmektedir. Üniversitelerin bazıları Paris örneğinde olduğu gibi katedral okullarından doğarken, bazıları ise Bologna ve Salerno örneklerinde olduğu gibi katedrallerle ilişkili olmayan okullardan gelişmiştir. Oxford, Cambridge ve Padova gibi üniversiteler ise diğer üniversitelerden gelen ve ders boykotu uygulayan hocalar tarafından kurulmuştu (Erol, 2005: 84).

Uzak orta çağ okullarında Hristiyanlaşmış Antikçağ disiplinleri olan özgür sanatlar (retorik, gramer, aritmetik, mantık, müzik ve astronomi) ile bilimsel kültür olarak anılan ilahiyat disiplinleri eğitimleri verilmiştir. Reformcuların ve pedagogların programları yoksullaştırarak tekrar etmekten başka bir şey yapmadıkları iddia edilen ve Antikçağdan kalan bu pedagoji geleneği, 11. yüzyılın sonlarında özellikle İtalya ve Fransa’da canlanmıştır. Manastır okullarının ikinci plana itildiği bu dönemde katedral okullarının sayısı artış göstermiş ve yüksek düzeyde bilgili, etkin ve eğitilmiş din adamlarının yetiştirilmesi amaçlanmıştır. Katedrallerden sonra ise öncelikle yeni tarikatlar bünyesinde manastırlarda kurulan okullar, ardından ise özel okullar ortaya çıkmış; özel okullarda ücret karşılığında öğrencilere özgür sanat dersleri verilmiştir. Bu durum eğitim öğretim dünyasında tekeli ilan etmiş olan kiliselerin endişelerinin artmasına ve kiliseler tarafından bir takım uygulamaların yürürlüğe konulmasına sebep olsa da bu dönemde Akdeniz ülkelerinde kurulan ilk tıp ve hukuk fakülteleri daha bağımsız ve laik bir yapı göstermiştir (Kavili Arap, 2007: 34-35).

Avrupa’da iki farklı pedagojik ve kurumsal model etrafında geliştirilerek kurulan ilk üniversitelerden kuzeyde kurulanlar, ağırlıklı olarak “hocalar” federasyonu veya

Osmanlı Devleti’nde eğitim ve öğretimin en üst basamağını teşkil eden ve yaklaşık 40 kişiden oluşan Has Oda, padişahın yanında olmaları ve doğrudan kendisiyle konuşma imkanına ve yetkisine sahip olmaları yönünden ayrıcalıklı bir yapıya sahiptir. Devlet yönetimi açısından güven, sadakat, dikkat, titizlik, beceri gibi çok değerli ve önemli kişisel özelliklere sahip olan ve Has Oda’ya kadar terfi edilen kişiler geleceğin üst düzey yönetici adayları olarak yetiştirilmişlerdir (Özbilgen, 2007: 319-321).

üniversiteleri olarak şekillenmiş olup bu kurumlarda özgür sanatlar ile ilahiyat eğitimleri verilmiştir. Bologna örneğinde olduğu gibi İtalya merkezli olarak Güney Avrupa’da kurulan üniversiteler ise ağırlıklı olarak “öğrenci” federasyonu veya üniversiteleri olarak şekillenmiş olup bu üniversitelerde daha çok tıp ve hukuk eğitimlerine odaklanılmıştır (Dikmen, 2018: 11).

Makdisi, Bağdat’ta “*nakibü’l-Haşimiyyîn*” şeklinde adlandırılan resmi bir görevli tarafından camilerdeki ders kürsülerine hocalar (*professors*) tayin edildiğini, bu yönüyle bahse konu resmi görevlinin hocalar loncasının (*a guild of masters*) başı olduğunu ifade etmiştir. Buradan hareketle 11. yüzyılda Bağdat’ta bir üniversitenin bulunduğu sonucuna varan Makdisi, Bağdattaki hocalar loncasını, 13. yüzyıl Paris’indeki *universitas magistrorum*’a (üniversite yönetimi) benzetmiştir (Makdisi, 2018: 49).

Ortaçağ Avrupası’nda ise daha bağımsız ve laik bir yapı olarak görülen ve öğrenci loncası niteliğinde kurulan Bologna’da öğretmenlerin ücretleri öğrenciler tarafından ödenmekle birlikte, rektörler de öğrenciler tarafından kendi aralarında seçilmiştir. Üniversitenin idari, mali ve disiplin hususları öğrenci rektörün sorumluluğuna bırakılmış; ancak eğitim-öğretim hizmetleri hocaların inisiyatifine bırakılmıştır. Daha çok kiliseyle iç içe olan ve öğretmen loncası niteliği taşıyan Paris’te ise öğrenciler ücret ödemelerine rağmen rektör ve dekanlar, hocalar tarafından seçilmiş; yönetim ise yine rektör, dekanlar ve hocaların oluşturduğu kurullar tarafından sağlanmıştır (Gürüz, 2001: 4-5).

Bologna Üniversitesinde kontrol öğrencilerin ellerinde olduğundan hocaların denkliliği, görevlerini yerine getirmemesi veya sevilmeyen hocaların boykot edilmesi gibi konularda öğrenciler karar vermişlerdir. Hocalardan şehir dışına çıkacakları zaman güvence olarak para ödenmeleri istenmiş; hocalara müfredatın yetiştirilmemesi, derslere gelinmemesi veya geç kalınması gibi durumlarda verilecek cezaları öğrenci loncaları belirlemiştir (Erol, 2005: 86-87; Le Goff, 2005: 56). Öğrenciler dersini alacakları hocaya para verdikleri için hocaların deneme derslerine girerek hocalarını seçebilmişlerdir (Erol, 2005: 86-87).

Ortaçağ üniversitelerinde fakülte şeklinde örgütlenmenin yanı sıra kolej sisteminin de varlığı dikkat çekmektedir. Kolej sistemi ilk olarak Paris Üniversitesinde görülmekle birlikte varlığını uzun süre sürdürememiş ve fakülte sistemi benimsenmiştir (Rashdall, 1895). Fakir öğrencilerin barınması ve eğitimlerini sürdürebilmesi amacıyla zengin

hayırseverler veya bazı kilise mensupları tarafından kurulan kolej sistemi ile üniversitelerde yerleşik düzene geçiş başlamış ve üniversitelerin mülkleri olmuştur. Kolej sistemi, Fransa'da Fransız devrimi ile tamamen ortadan kalkmasına rağmen Oxford'da ve Cambridge'de varlığını devam ettirmiştir (Erol, 2005: 86-87).

Bu dönemde üniversite öğrencilerinin yaş ortalamaları 14-40 yaş aralığında olmakla birlikte üniversiteye girebilmek için en az 14 yaşında olmak gerekmektedir. Müfredat olarak yedi temel sanatın okutulduğu bu dönemde ustalık için gereken süre yedi yıl olarak belirlenmiş ve bu süreyi doldurarak master unvanına hak kazanan öğrencilerden almış oldukları eğitimlerden öğrendiklerini ilgili zanaat dalında bir örnek ile kanıtlaması talep edilmiştir. Yetkinliği kazanan öğrencilere ise sembolik olarak hediyeler verilmiştir. Üniversite eğitimi kilise veya devlette ilerlemek için bir adım olarak görüldüğünden bu dönemde üniversiteye gelen öğrencilerden pek azı devam ederek ustalık belgesini almıştır. İhtisas alanının ne olduğuna bakılmaksızın tüm Ortaçağ üniversitelerinde, hocaların bir metni ele alıp yorumladığı, öğrencilerin ise dinleyip not aldığı, benzer bir eğitim yöntemi benimsenmiştir. Bir diğer yöntem olarak ise ele alınan metne ilişkin olarak sorulan sorulara karşılık lehte ve aleyhteki fikirlerin savunulması yöntemi kullanılmıştır* (Erol, 2005: 87-94).

İslam coğrafyasında ise mescidlerin tam olarak ne kadar eskiye uzandığı bilinmemekle birlikte mescidin İslam'da ilk *college* türü olduğunu ve vakıf hukuku ile idare edilen bir yardım kuruluşu niteliği taşıdığı bilinmektedir. Bir yardım kuruluşu niteliği taşıyan mescidlere yapılan bağışlar neticesinde mescidde ders veren ve genelde imamlık görevini de ifa eden hocanın maaşı ödenmiş, bu sayede hiçbir ücret ödemek zorunda kalmayan öğrenciler de bu durumdan istifade etmişlerdir (Makdisi, 2018: 68).

Cuma namazı ve hutbesi için Müslümanların toplandığı bir ibadet yeri olan Cami, aynı zamanda farklı ilimler ile Arap dili ve edebiyatı gibi yardımcı ilimlerin eğitimlerinin

* Bununla birlikte önceden el yazmalarının çoğaltılması genel olarak manastırlarda yapılmaktayken üniversitelerin ortaya çıkmasıyla kitaplara ve metinlere olan talep artmış; bu durum kitaba ve okumaya yaklaşımı farklılaştırmıştır. Artan talep ve okuma hızı, okuma kavramını ve amacını değiştirmekle birlikte kitap üretimini de çok hızlandırmıştır. Gerek kitaba olan talebin artması gerekse üniversite örgütlenmelerinde kolej sisteminin ortaya çıkması ile birlikte manastırlarda ve katedrallerde bulunan kütüphaneler üniversitelerde de gelişmiş; kütüphaneciliğe ilişkin çeşitli kurallar oluşturulmuştur. Kolej kütüphanelerinde zincirli olarak tutulan kitaplara kimin hangi saatler arasında erişebileceği, kütüphanelere kimin gözetiminde ve hangi koşullarda girilebileceğine ilişkin olarak talimatnameler oluşturulmuştur (Erol, 2005: 87-94).

verildiği bir mekan niteliği de taşımaktadır. Bir halkada bir veya daha fazla konu hakkında dersler verilirken, bu halkalara o konu ile ilgilenen öğrencilerin katılımları sağlanmış, halkayı yöneten hocalara ise maaşları halife tarafından ödenmiştir (Makdisi, 2018: 54).

Makdisi'ye göre 11. yüzyılda Bağdat medreselerindeki öğretim üyelerinin/hocaların aylık maaşı genellikle on dinardır ve bu miktar, 10. yüzyılda bir hekime ödenen maaşın yarısıdır. Sultan tarafından muftilere, genel anlamda ilim adamlarına ve öğrencilere tahsis edilen ödenekleri alabilmek için bir takım prosedürlerin de varlığı bilinmektedir. Halifenin ödenek listesine dahil olabilmek için pek çok kimse gayret göstermiş, hepsi olmasa da çoğu bu konuda başarılı olmuştur. Maaş alan müftilerin, aldıkları ödenekler karşılığında sultan veya diğer iktidar sahipleri tarafından önlerine getirilen konularda şartlara uygun fetvalar vermesi istenilmiştir. Bu sebepten ötürü bazıları konuşma özgürlüklerini kaybetmemek için bu listeden uzak durmayı tercih ederken, bazıları da efendilerini gücendirdikleri için listeden silinmişlerdir (Makdisi, 2018: 244-248). İslam coğrafyasında zaman içerisinde şekillenen bu maaş sistemi, İslam'ın ilk yüzyıllarında farklı şekillerde hayat bulmuş ve zamanla gelişerek bu hale dönüşmüştür.

İslamın ilk yüzyıllarında kısmen öğrenciler tarafından karşılanan eğitimin finansmanı zaman zaman büyük meblağlara ulaşmış ve ders verenler büyük servetler elde etmişlerdir. Ödenecek olan ders ücretleriyle ilgili olarak öğretim üyesi ile anlaşılan öğrenciler, ders ücretlerini peşin ödemeleri durumunda derslere girebilirken, ücretini ödemeyen öğrencilerin derslere girmelerine izin verilmemiştir. Ancak öğrencilerin yüksek ders ücretlerini ödemeye güçlerinin yetmemesi, ders veren alimlerin ise hiçbir zaman zengin olma fırsatı bulamamış olması daha sık rastlanılan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle öğrenciler çoğu zaman idareli bir hayat sürmek, öğretim üyeleri de kıt kanaat geçinmek zorunda kalmışlardır (Makdisi, 2018: 241-243).

Öğrencilerin hocalara ücret ödemesi uygulaması, medreseler ile vakıf niteliği taşıyan diğer *college*'lar ortaya çıktıktan sonra dahi devam etmiştir. Hatta 15. yüzyılda icazet alınan kitapları okutan bazı hocaların öğrencilerden belirli bir ücret talep ettiği görülmektedir. Örneğin Remle'ye (Filistin) gelen Kuzey Afrikalı bir alim, İbn Malik'in Elfiye isimli bin beyitlik nahiv kitabını okutma karşılığında her beyit için çeyrek dirhem

ücret talep etmiştir. Hocaların öğrencilerden ücret alıp alamayacakları hususunda tartışmalar görülmekle birlikte bazı öğretim üyeleri dini ilimler öğretme karşılığında ücret alınmasına sıcak bakmamışlardır. Hatta bu durumla ilgili olarak Gazzali, hocaların peygamberi taklit ederek birşeyi ücrete bağlamamaları gerektiğini, ilmin başkasına "hizmet eden" değil kendisine "hizmet edilen" bir şey olmasından hareketle bu ücretlerin haram olduğu kanaatindedir. Ancak Gazzali, bir hocanın meşru ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için medrese vakfından maaş almasında bir sakınca görmemiştir (Makdisi, 2018: 241-243).

Bununla birlikte ders veren hocalar için kullanılan *Müderri*s ve *Şeyh* terimleri ders veren kişiler arasında en yüksek düzeye ulaşmış olanları tanımlamak için kullanılmıştır. Herhangi bir ek almadan kullanıldığında *müderri*s kelimesi, fıkıh öğretim üyesi (*the professor of law*) anlamına gelmekteyken; *şeyh* kelimesi genellikle ilim dallarındaki öğretim üyeleri (*the professor of...*) için kullanılmıştır (Makdisi, 2018: 233).

Camia içerisinde öğretim üyeleri çok onurlu bir konuma sahiptir. Devlet erkanının katıldığı ve şeref cübbesinin (hil'at) giydirildiği "açılış dersleri"nin ortaya çıkışı bunun en somut örneğidir. Önceden vezirler ve başkadılar gibi devletin ileri gelen kadrolarına atamalar yapılırken eşraf, hanedanın ileri gelenleri ve önde gelen alimlerin de katılımı ile düzenlenen merasimlerde makam sahibine şeref cübbesi (hil'at) giydirilirken, zamanla bu gelenek öğretim üyesi atamalarında da yapılmıştır. Önceleri hac amacıyla Mekke'ye giderken Bağdat'a uğrayan misafir öğretim üyelerinin derslerine ve burada sık sık cereyan eden münazaralara son derece ilgi gösterilmiş, bu durum derslere katılım geleneğini de beraberinde getirmiştir. Bu sebeple 11. yüzyılın ortalarında öğretim üyelerine/hocalara özgü açılış dersleri önemli bir hale gelmiştir (Makdisi, 2018: 234-235).

College'ın öğretim üyeliği kadrosuna yapılan atamanın uygun nitelik taşıdığını gösteren açılış dersi, yeni öğretim üyesinin/hocanın vasıflarını ve sahip olduğu bilgi birikimini gösterme açısından önemli bir işleve sahipti. Açılış dersinin söz konusu eğitim kurumunun ilim dalı ile ilgili olması gibi bir zorunluluk bulunmamakla birlikte yardımcı ilim dallarından herhangi birisi hakkında da yapılabilmekteydi. Bu ders yetenekli kişiler için iyi bir şöhret kapısı aralarken yeteneksizler için işkence haline gelmiştir (Makdisi, 2018: 236-240).

Öğretim üyeliği kadrolarına (*posts*) yapılacak olan atamalarda adayın hocasının tavsiyesi veya yerel ulemanın ortak kararı gibi üstün nitelikler aranılmış, öğretim üyeliği belgesi (icazet) çıktıktan sonra dahi bu durum geçerliliğini korumuştur. Eski geleneklere göre bir öğretim üyeliği kadrosunun boşalması durumunda seçilecek olan en nitelikli kişi genel olarak kişinin münazaracıyken elde ettiği şöhrete bağlı olmakla birlikte genellikle emekli olan öğretim üyesinin en iyi öğrencisi lehine tercih yapılmaktaydı. Yine *mescid-college* ya da medreselerle ilgili eski geleneklere göre ise söz konusu kurumların bizzat bu kurumda ders veren öğretim üyeleri tarafından kurulması halinde *mütevelli* ve *müderris* kadrolarının bir başkasına geçmesi (halefiyet) kurucunun soyundan olma şartına bağlanmıştır. Bazen kadroların bunlar arasında en üstün nitelikli kişiye verilmesi yönünde şartların koşulduğu da görülmüştür. Örneğin Şam’da İbn ‘Asrûn tarafından kurulan Asrûniye Medresesi’nin vakıf senedinde müderrislik kadrosunun kurucunun soyundan gelenler için ayrı tutulması, bu kişiler arasında yeterli birinin olmaması durumunda ise onlar adına bu derslere girecek bir naibin bulunması şart koşulmuştur. Bununla birlikte bir müderrisin başka bir müderris lehine belli bir bedel karşılığında çekilmesi gibi durumlar da görülmüştür (Makdisi, 2018: 255-256).

Tüm bunlara ek olarak farklı medreselerde birden fazla öğretim üyeliği kadrosunu elinde bulundurmak suretiyle birkaç ayrı yerden maaş alma ve bu medreselerdeki görevlerinin kendi adına yürütülmesini sağlamak için düşük ücretle vekil hoca tutulması adeti de yaygın olarak görülmüştür. Bununla birlikte bazı hocalar birden fazla kadroyu elinde bulundururken, bazı hocalar ise bir kadroyu bölüşmek zorunda kalmışlardır. İbn Teymiyye bu durumu eleştirerek, birden fazla kadroyu elinde bulunduran, ayrı yerlerden maaşlar alan ve görevlerini yerine getirmek için yardımcılar tutan kişilerin ihtiyaçlarından daha fazlasını kazanarak haksız kazanç elde ettiklerini ileri sürmüştür; düşük ücretli yardımlar gibi düşük ücretli öğretim üyeleri hususunda duyduğu endişeyi de dile getirmiştir (Makdisi, 2018: 251-254).

2.1.1.3. Ortaçağ Üniversitelerinden Modern Üniversitelerin Doğuşuna

Özerklikleri için yüzyıllar boyunca dini kurumlara karşı mücadele veren ortaçağ üniversiteleri, mesleki çıkarlarını korumak maksadıyla dini değerleri yadsımadan bağımsızlıklarına kavuşmaya çalışmışlardır. 16. yüzyıldan sonra mutlak krallıkların kiliseleri kontrol altına alması sonucu üniversiteler, mutlak otoritenin bir aracı haline getirilmek istenilmiş ve bu surette krallarla karşı karşıya kalmıştır. Mutlak monarşi ile

üniversiteler arasında sağlanan ve birkaç yüzyıl süren iş birliği, üniversiteler bakımından maddi açıdan yararlı olsa da modern bilimin üniversite dışında gerçekleşmesine sebep olmuştur. Gerçekten 16. ve 17. yüzyılların ünlü filozof ve bilim adamlarının neredeyse tamamına yakını üniversite mezunu olmamakla birlikte, bu kişiler kendi yöntem ve sistemlerini farklı toplumsal ortamlarda, sivil toplum tabanında geliştirmişlerdir (Timur, 2000: 360).

1500-1800 yılları Avrupası'nın taşıdığı en belirgin özellik yükseköğretim kurumlarının sayısındaki çeşitlilik olmuştur. Genellikle Papadan, nadiren de olsa sivil otoriteden alınan diploma verme yetkisi ise ortaçağ üniversitelerini diğer kurumlardan ayıran en önemli özellik olarak dikkat çekmektedir. Önemli bir sosyal prestij sağlayan üniversite diploması, toplum içerisindeki bazı mesleklerin icrası için gerekli görülmüştür. 16. yüzyıl başları itibariyle devlet yönetiminde etkili olmak isteyen asillerin çocuklarının üniversitelere yönelmesi sonucunda üniversitelerde başlangıçta kilise veya köylü kökenli çocuklar ağırlıkta iken zamanla zengin kentli tüccar ve toprak sahiplerinin çocukları ağırlık göstermiştir. Yine bu dönemde Bologna Modeli fiilen sona ermiş ve günümüze değin gelecek olan Paris Modeli benimsenmiştir. Bu surette öğrencilerin yönetim üzerindeki etkileri ve güçleri zamanla azalırken hocaların yönetimdeki hâkimiyeti yükselmiştir. Paris modelinin üniversitelerde hakim olmasının en önemli nedenlerinden birisi de ortaçağda esasen Papa'da ve kısmen de Kutsal Roma İmparatorunun uhdesinde yer alan üniversite kurma yetkisinin zamanla krallara, prenslere ve yerel yönetimlere geçmesidir (Gürüz, 2001: 54-55).

16. ve 17. yüzyıllardaki toplumsal değişimle birlikte üniversite anatomilerinde de değişiklikler görülmüş; öğrenci sayıları artmış, tüccar, zanaatkar ve serbest meslek sahibi ailelerin çocuklarının da üniversiteye yönelmesiyle sınıfsal kompozisyon farklılaşmıştır. Kuzey ve Güney Avrupa için de geçerli olan bu değişim 17. yüzyıl ortalarından itibaren ulusal bilinçlerin oluşmasına koşut olarak üniversiteler ulusallaşmaya başlamıştır geliştirmişlerdir (Timur, 2000: 58-59).

Başlarda İtalya, İspanya, Fransa ve İngiltere'de görülen üniversiteler hızla Kuzey Avrupa'ya yayılmış, kuruldukları yerlerdeki kültürlerden veya o bölgede bulunan eski üniversite yapılarından etkilenecek farklı üniversite modelleri görülmüştür. Esasında Paris modelinin farklı varyasyonları şeklinde tanımlayabileceğimiz bu üniversite

modelleri üç ana grupta toplanabilmektedir. Bunlardan ilki sanat fakültesinin üstünde, tıp, teoloji ve hukuk fakültelerinin en az birinden oluşan, merkezi bir fakülte yapısı içinde toplanan profesörlerin hakimiyetindeki klasik modeldir. İkincisi; eğitimin çoğunlukla kolejlerde yapıldığı, kolejler federasyonu niteliğindeki Oxford ve Cambridge Modelidir. Üçüncüsü ise birbirine çok yakın binalardan oluşan merkezi yönetimli tek binadan oluşan küçük ve kompakt üniversite modelidir (Gürüz, 2001: 55-58).

Kökeni 16. yüzyılın başlarında kurulan **gymnasia illustria**'ya dayanan Protestan üniversiteleri, küçük ve kompakt üniversite modeli biçiminde kurulmuş olup temel birimi Melanchton'da başlayan kürsü sistemidir. Bu sistem Aydınlanma çağında İskoçya'dan başlayarak tüm Avrupa'ya yayılmış ve farklı şekillerle günümüze kadar ulaşmıştır. Kilise veya üniversite gibi kurumların, bu kurumların mensubu olmayan bir toplulukta iyi ve başarılı yönleriyle kendini gösteren, seçkin kişiler tarafından yönetilmesi gerekliliğini savunan John Calvin; 1500-1800 yılları arasında kurulan kalvinist üniversite modellerinin de fikir babası olmuştur. Bu surette başta ABD olmak üzere Hollanda ve İsviçre'deki üniversite modellerinin günümüzdeki yönetim biçimlerinin temelini oluşturmuştur. Calvin, bu kurumların ait olduğu topluluğun kontrolü altında olması gerektiğine inanmış ve yönetiminin bir kişide değil de bir grupta olmasını savunmuştur. Günümüzde başta Anglo-Sakson ülkeler olmak üzere birçok ülkede görülen kalvinist üniversite modellerinin yaklaşık 5 yüzyıl önce Protestan üniversitelerinde başladığı görülmektedir (Gürüz, 2001: 55-58).

1500-1800 döneminin en belirgin özelliklerinden birisi de üniversiteler üzerindeki kilise etkisinin giderek azalış gösterirken, sivil devletin ve yerel yönetimlerin etkilerinin ise buna paralel olarak artış göstermesi olmuştur (Gürüz, 2001: 58). Reform süreci ile sekülerleşme sürecine giren üniversite kadroları bir ölçüde laikleştirilmiştir. Devlet kadrolarına eleman yetiştirilen bu sürecin sonunda 19. yüzyıla gelindiğinde üniversiteler devletin etkin denetimine sahip kurumlar haline almışlardır (Timur, 2000: 59).

Zaman içerisinde bilimsel düşünceyi benimseyen kurumlar haline dönüşen üniversitelerin ilk örneklerine kent yönetimleri tarafından kurulan Leiden gibi üniversitelerle Protestan üniversitelerinde rastlanılmaktadır. Humboldt tarafından önerilen bu modelde üniversitelerde mesleki eğitimin yer almaması düşünülmüş; araştırmalara önem verilerek bilim için bilgi üretilmesi istenilmiştir (Tekeli, 2003: 130-

131).

Genel kabule göre modern üniversiteler Almanya’da 19. yüzyılın başlarında, Kant’tan Hegel’e kadar uzanan felsefi bir tartışma ortamı içerisinde Humboldt Üniversitesi olarak doğmuştur. Yalnız Almanya ile sınırlı kalmayan bu üniversiteler, Fransa’da Napolyon ile birlikte Emperyal üniversiteler ve yüksekokullar, İngiltere’de teolojik ve tarımsal yapısını koruyan Oxbridge’e karşı civic üniversiteler kurulmuştur* (Timur, 2000: 361). Yüzyılın son çeyreğinde ise John Hopkins Üniversitesi ile ABD en kapitalist üniversiteyi gerçekleştirmeyi başarmıştır. Tekeli’ye göre Batıdaki üniversiteler toplumsal hareketlere bağlı olarak değişim yaşamış; bu durum modern bilimlerin geleneksel üniversitelerin dışında doğmasına ve gelişmesine sebep olmuştur. Örneğin İngiltere’de üniversite dışında gelişen bilimsel ve teknolojik buluşlar Sanayi Devrimi’nin yaşanmasına sebep olmuştur (Tekeli, 2003: 131).

İngiltere’de uygulamaya yönelik araştırmalara ve teknolojilere kayıtsız kalan Oxford ve Cambridge üniversiteleri 19. yüzyılın sonlarına kadar rahip ve bürokrat yetiştirmeye odaklanmıştır. Üniversite dışında geliştirilen bilimsel ve teknolojik buluşların neticesinde hızlanan Sanayi Devrimiyle birlikte, artan teknolojik ihtiyaçların bilimsel alt yapısının kurulması zorunlu hale gelmiştir. Bu bağlamda yükseköğretimin kapitalistleşme sürecine entegrasyonunu sağlayan iki önemli gelişme de olmuştur. Bunlardan ilki 1820’li yıllarda ilk kez Anglikan Kilisesinden bağımsız olarak kurulan iki kolejnin varlığı olmuş; daha sonra ise bu kurumlar 1836 yılında Londra Üniversitesi olarak resmiyet kazanmıştır. 1840’lı yıllarda geleneksel üniversitelere karşı şikayetler toplumun her kesimine yayılmış hatta 1850 yılında Kraliyet Araştırma Komisyonu kurulmasına sebep olacak kadar yaygınlaşmıştır. 1851’de ilk örneği Manchester’da görülen ve şehir (burjuva) üniversiteleri olarak bilinen Civic Üniversiteleri kurulmuştur. Başlangıçta hayırsever bir iş adamının yardımıyla Manchester Üniversitesi kurulmuş; kısa süren bir kayıtsızlık döneminden sonra 1870’lerden itibaren sanayici sınıf eğitime (civic üniversitelere) büyük yatırımlar yapmıştır. Hızlanan sanayi devrimine paralel olarak bu

* Yine Timur (2000) tarafından Batı üniversitelerinde üç model olduğu ifade edilmiş olup, Fransız yükseköğretim sisteminin devrim hareketleri kapsamında ortaya çıktığı ve geliştiği; Alman yükseköğretiminde ise bilimsel ve kuramsal gelişmeye önem verilmek suretiyle hiç ülkede görülmeyen yatırımların yapıldığı ifade edilmiştir. İngiltere’nin ise Humboldt modelinde öne çıkan araştırma işlevini kabul ettiği ve öğretim işlevine öncelik tanıyarak bu iki devletten farklı bir yol izlediği ifade edilmiştir. Alman üniversiteleri idealist, Fransız üniversiteleri pozitivist İngiliz üniversiteleri ise ampirik ve teolojik çizgide yer almıştır.

üniversitelerin sayısında artış yaşanmış; üniversite ile modern bilim ve teknoloji arasındaki bağ bu üniversiteler vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir (Timur, 2000: 74-75).

18. yüzyıl daha çok bilişsel dehaların ürünüyken 19. yüzyılda yaşanan hızlı sanayileşme modeli ise bilim adamı-mühendis iş birliğine ve bilimin de bu alanda şekillenmesine yol açmıştır. 19. yüzyılda üniversite programları fen bilimleri, ekonomi, psikoloji, biyoloji vb. bölümler çevresinde oluşmaktayken 20. yüzyılda üniversitelerin peyzajı değişmiştir. 20. yüzyılda dünyaya hâkim olan kapitalizm, devleti tamamen kontrol altına almış; bilim ve teknoloji, askeri endüstri kompleksinin hizmetine sokulmuş ve sömürge imparatorluklarında işbirlikçi yetiştirmek maksadıyla kendi üniversitelerini kurmuştur. İki büyük savaşa tanıklık eden 20. yüzyılda üniversitelerdeki değişim sürecini bir müddet yavaşlatmış olsa da tamamen durdurmamıştır. 1945 sonrası yaşanan gelişmeler ve nihayetinde 1980 yılında tüm dünyada etkisini gösteren küreselleşme dalgası, toplumun her kesiminde olduğu gibi üniversitelerde de ağırlığını hissettirmiştir (Timur, 2000: 360-363).

2.2. TÜRKİYE’DE BATILILAŞMA SÜRECİNDE YÜKSEKÖĞRETİM

Batı ülkeleri dışında kalan toplumlarda, özel olarak da Osmanlı Devleti ile Cumhuriyet Dönemi Türkiye’sinde Batının sahip olduğu gelişmişlik düzeyine erişebilmek için gerçekleştirilen adımlar şeklinde ifade edebileceğimiz Batılılaşma kavramı, 18. yüzyıl başlarında askeri, idari, ekonomik, bilim, kültür ve eğitim alanlarında yapılan yenileştirme hareketlerini ifade etmektedir. Islahat hareketleri de denilen bu yapılanma hareketleriyle Avrupa karşısında her geçen gün güç kaybeden Osmanlı Devleti’nin eski günlerindeki gibi güçlü bir konuma yükseltilmesi amaçlanmıştır.

İlk olarak ordunun yenilenmesine ilişkin olarak atılan adımlar neticesinde, yenilenme hareketlerinin başarılı olması durumunda teknik imkanların genişletileceği; dolayısıyla devletin kötü gidişatının durdurulacağı ön görülmüştür. Ancak ordunun tek başına dönüştürülmesinin yeterli gelmeyeceği zamanla anlaşılmış değişim hareketlerinin yönetim ve kültürel anlamda da gerekli görüldüğü anlaşılmıştır.

19. yüzyılda Batılılaşma anlamında Osmanlı Devleti’nde askeri ve yönetsel alanlarda atılan adımlar zirveye ulaştığında bilimsel ve teknolojik gelişmelerin de yakından takip edilebilmesi adına bir takım somut gelişmeler de yaşanmıştır. Darülfünun

ise atılan bu adımların eğitim kısmını oluşturmuştur. Ancak Darülfünuna geçilmeden önce askeri alandaki başarısızlıkları gidereceği ümidiyle kurulan askeri okullara da kısaca değinmekte fayda bulunmaktadır (Özakyol, 2017: 42-43):

Hendesehane (Mühendishane): Günümüzdeki teknik üniversiteye karşılık gelen bu yükseköğretim okulu, Avrupai tarzda subay yetiştirmek amacıyla 1737 yılında Üsküdar'da kurulmuş olup yeniçerilerin baskısı sonucu kısa sürede kapatılmıştır.

Mühendishane-i Bahr-i Hümayun (Deniz Mühendislik Yüksekokulu): Deniz Harp Okulu ve İstanbul Teknik Üniversitesinin temelini oluşturan bu yüksekokul donanmaya teknik bilgi sahibi subay yetiştirebilmek amacıyla 1773 yılında Haliç'te tersane çevresine açılmıştır.

Mühendishane-i Berri Hümayun (Kara Mühendislik Yüksekokulu): Günümüzde Kara Kuvvetleri Komutanlığı'na bağlı Topçu ve Füze Okulu Komutanlığı ile İstihkam Okulu ve Eğitim Merkezi Komutanlığı olarak faaliyetini sürdüren bu yüksekokul; III. Selim döneminde hızlanan yenileşme hareketlerinin askeri alanda kendisini göstermesi neticesinde karaya ilişkin mühendislik eğitimlerinin verilmesi amacıyla kurulmuştur.

Tıbhane-i Amire ve Cerrahhane-i Mamure: 14 Mart 1827 tarihinde modern anlamda ilk tıp okulu olarak açılmış olup; 1839 yılında bu iki okul birleştirilerek Mekteb-i Tıbbiye-i Şahane adını almıştır. 1909 yılında ise Mekteb-i Tıbbiye-i Mülkiye ile birleştirilerek Tıp Fakültesi'ne dönüştürülen bu okul, sonrasında Darülfünun'a bir şube olarak bağlanmış olup günümüzde İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi olarak faaliyetlerine devam etmektedir.

Mekteb-i Fünun-u Harbiye: Günümüzde Kara Harp Okulu olarak devam eden bu okul, yeniçeri ocağı yerine kurulan Asakir-i Mansure-i Muhammediye Ordusunun asker ihtiyacını karşılamak amacıyla II. Mahmut tarafından 1834 yılında kurulmuştur.

Tanzimat dönemi öncesinde Osmanlı Devleti'nde görülen bu yapılanmaların ardından Tanzimat Fermanı sonrasında geçmişteki medreselerden farklı bir yapı ile Darülfünun kurma girişimleri olmuştur. 1924 yılına kadar medreselerle birlikte medreselerle birlikte varlık sürdürmesi nedeniyle Darülfünunun medreselerden ayrı bir kimlik taşıdığı görülmektedir. Bununla birlikte ilk Darülfünun kurma girişiminden 1933

yılındaki üniversite reformuna kadar defalarca Darülfünun kurulmuş ve yıkılmıştır. Bu durum bize Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinde ve Cumhuriyetin ilk yıllarında yükseköğretim sisteminin tam olarak oturmadığını göstermektedir. Bu kısımdan sonra Tanzimat Döneminden Cumhuriyete kadarki süreçte yükseköğretime ilişkin olarak atılan adımlara yer verilecek devamında ise Cumhuriyetten günümüze modern yükseköğretim sisteminin gelişmesine ilişkin olarak bilgi verilmeye çalışılacaktır.

2.2.1 Cumhuriyet Dönemi Öncesinde Yükseköğretim

Osmanlı Devleti'nde Batının gelişmişlik düzeyine erişebilmek amacıyla yapılan ıslahat hareketleri yukarıda da belirtildiği üzere öncelikle askeri alanda yapılmaya çalışılmıştır. Orduda yapılacak yenilenme hareketleriyle hem Osmanlı ordusunun eski ihtişamını yeniden kazanacağı hem de devletin eski gücüne tekrardan kavuşacağı düşünülmüştür. Askeri alanda yapılan yenileşme ve modernleşme çalışmalarının yeterli olmayacağının anlaşılması üzerine diğer alanlarda da ıslahat hareketlerinin yapılması kaçınılmaz hale gelmiştir. Her ne kadar Osmanlı Devleti'nde nispeten üniversite statüsünde sayılabilecek medrese adı verilen yapılar var olsa da zaman içerisinde medreselerin yapılarının bozulması birtakım eleştirileri de beraberinde getirmiştir.

Bununla birlikte medreseler, her ne kadar Tanzimat'la birlikte kendi başlarına bırakılmış ve bu nedenle yenilenme imkânı bulamamış olsalar da II. Meşrutiyet'le birlikte yapılanma sürecine girmiş ve bu amaçla “*Darü'l-Hilafeti'l-Aliyye Medresesi*” kurulmuştur. Gerek teşkilat yapısı gerekse eğitim-öğretim faaliyetleri kapsamında modern eğitim kurumlarına benzer nitelikler taşıyan son medrese modeli “*Darü'l-Hilafeti'l-Aliyye Medresesi*”, dönemin içinde bulunduğu tüm olumsuzluk ve imkansızlıklara rağmen önemli bir tecrübe ve başarı hikayesini ardında bırakarak tarih sahnesinden ayrılmıştır (Yildiz, 2017: 397).

Eğitim alanında yapılması planlanan ıslahatlar doğrultusunda 19. yüzyıla kadar varlığını sürdüren medreselerden farklı olarak Batılı anlamda bir üniversitenin oluşturulması gündeme gelmiş ve bu amaçla Sultan Abdülmecit döneminde Darülfünun kurulması kararlaştırılmıştır. Bu nedenle Darülfünun kurma girişimlerinin esasında Batılı anlamda üniversite kurma çabaları olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

2.2.1.1 Darülfünun

İlk kez 1845 yılında ortaya çıkan Darülfünun düşüncesi, Osmanlıda belirli bir dizi girişim sonucu olarak uzun bir süreç içerisinde ancak kurulabilmiştir (Timur, 2000: 81). Osmanlıda bilimin gelişmesine elverişli ortam sağlayacak kapitalist üretim güçlerinin olmaması, akademiye destekleyen yapıların yokluğu ve fikirlerin yayılmasında etkin rol oynayan yayınevlerinin bulunmaması gibi durumlar bilim ve teknolojinin gelişmesine engel teşkil etmiştir. Devletin varlığını sürdürebilmesi için gerekli olan bilim ve teknoloji Batıdan temin edilmeye çalışılmıştır. Bu surette birtakım 1845'ten itibaren yapılan girişimler neticesinde II. Meşrutiyet ile Darülfünun* kurulmuştur (Timur, 2000: 364).

İlk Osmanlı Darülfünunu kurma girişi, II. Mahmut döneminde başlayan yeni eğitim kurumları temelinde başlatılan bir çabadır. Tanzimat döneminde eğitim alanında yapılan yeniliklere bağlı olarak yükseköğretim mevzu, o dönemde kurulan Muvakkat Maarif Meclisinde ele alınmış olup, meclis tarafından hazırlanan mazbatada devlet hizmetlerinin daha iyi bir şekilde yürütülebilmesi için memurların yetiştirilmesi zaruriyetinin giderilmesinin hedeflendiği ifade edilmiştir (Timur, 2000: 364).

Darülfünun ilişkin olarak 27 Recep 1262 (1845) tarihli resmi tebliğde; “...Derecei salisede olarak sunufi tebaai saltanatı seniyyeden her kim olursa olsun ikmalî kemalâtı insaniye etmek için kâffei ulûm ve fûnunu taallüm ve iktisaba hahişger olanlara ve eklâmı padişahide istihdam arzusunda bulunanlara istihsali fûnuni matlûbenin merkez ve makarri olmak ve... anda hiçbir nevi fen ve ilmin talim ve taallümü giru kalmamak ve derununda talebei ulûm gece ve gündüz beytütet ve ikametle., iktiraf ve iktisabı kemalâta sây ve ikdam eylemek velhasıl bilcümle levazimat ve teferruatı kâmilten tesviye kılınmak üzere Der-saadette münasip bir mahalle bir Darülfünun inşası...” ifadeleriyle ilim ve fen alanlarında bilgi sahibi olmaya istekli veya devlet dairelerinde çalışmak isteyenlere gerekli olan bilgilerin öğretilmesini sağlayacak olan bir kurum olan Darülfünunun kurulması gerekliliği ifade edilmiştir (Ergin, 1977: 545). Bu karar üzerine 1845'te

* Darülfünun esasında fenler evi, bilim yurdu anlamlarına gelmektedir. İlimin çoğulu ulum, fennin çoğulu ise fûnun'dur. Kurmaya çalışılan Darülfünun için Tanzimatçılar iki farklı isim önerisi üzerinde daha durmuştur. Bu isim önerilerinden ilki olan üniversite kavramı, kökeni itibarıyla kiliseye dayandığı için halk tarafından tepkiyle karşılanacağı düşünüldüğü için tercih edilmemiştir. Bununla birlikte bir diğer isim ise dar'ül-ulum (ilimler evi) olup bu isim de Mısır'da kullanıldığı için tercih edilmemiştir (Kesgin, 2010: 10). Bu nedenle ilk açılan üniversitelere söz konusu ayrımı iyice yansıtmaması için darülfünun adı verilmiş olup; bu kavram ile, tüm ilimleri öğreten, Arapların “camia” veya “külliye” adını verdikleri, Batının ise üniversite diye adlandırdığı yükseköğretim kurumları ifade edilmiştir (Kavili Arap, 2007: 79).

Darülfünun inşaatına başlanmış, 1847’de başta ziraat okulu olmak üzere bazı meslek okulları açılmaya başlanmış, 1863’te ise ancak tamamen açılabilmiştir (Timur, 2000: 84).

İlk Darülfünun açılana kadarki geçen sürede Tanzimat dönemi eğitim reformları hız kesmeden devam etmiş, 1857 yılında Milli Eğitim Bakanlığı (Maarif-i Umumiye Nezareti) kurulmuş ve medrese dışındaki tüm okullar bu bakanlık uhdesine bırakılmıştır. 1839 yılında ilan edilen Tanzimat Fermanı’nda eğitime ilişkin ifadeler yer almamakla birlikte 1856 Islahat Fermanı’nda eğitime ilişkin olarak, açılacak olan okulların mülki esaslar doğrultusunda incelenmeden açılmasına izin verilmemiştir. 1859 tarihli Nizamname ile devlete denetleme ve müdahale yetkisi verilirken aynı tarihte bürokrasinin modernleşmesini sağlayacak, ehliyetli ve yetenekli memur yetiştirmek amacıyla Mülkiye Mektebi kurulmuş olup, bu okuldaki eğitim süresi iki yıl olarak belirlenmiştir (Kavili Arap, 2007: 80).

Birinci Darülfünun (1863-1865) hazırlıkları Sultan Abdülmecid’in (1839-1861) emri üzerine hızlandırılarak gerekli bütçe devlet hazinesinden sağlanmak suretiyle çalışmalar başlatılmıştır. Okutulacak kitapların hazırlanması için *Encümen-i Daniş* adında bilim kurulu kurulmuş olup bu kurul aynı zamanda halkın genel bilgi düzeyini yükseltmek, Türkçeye çeviri eserler kazandırmak gibi misyonlar da barındırmıştır. Ancak bu kurul her ne kadar söz konusu amaçlar doğrultusunda kurulmuş olsa da ilk Darülfünunun açılışını göremeden dağılmıştır (Özakyol, 2017: 44).

Darülfünun binasının tamamlanmasının ardından 1865 yılında serbest derslerin de verildiği Ayasofya’daki bina Maliye Nezareti’ne ayrılmış olup, Darülfünun’un Çemberlitaş’taki tahta yapılı Nuri Efendi Konağına taşınmıştır. Bu konakta çıkan bir yangın sonucunda 4000 ciltlik kütüphane ile birlikte ilk Darülfünun girişimi de son bulmuştur (Ergin, 1977: 552-553).

İlk Darülfünun girişiminin başarısız olması neticesinde Darülfünunun tekrar açılması gündeme gelmiştir. Bu kararın şekillenmesinde, laik eğitim yoluyla Osmanlılık ideolojisini teşvik eden Fransız hükümetinin önerisi üzerine, 1867 yılında Fransız Eğitim Bakanı Victor Duruy tarafından Osmanlı eğitim kurumlarının sistemleştirilmesi için hazırlanan rapor etkili olmuştur. Söz konusu raporda Duruy, dinler ve milliyetler arası ortaöğretim kurumlarının açılmasını, fen, tarih, hukuk, idare okutulacak bir üniversite kurulmasını ve genel kitaplıkların açılmasını tavsiye etmiştir (Berkas, 2016: 236-237).

Kabul edilen bu rapor doğrultusunda 1869 yılında Maarif-i Umumiye Nizamnamesi* hazırlanarak, hemen hemen bütün eğitim- öğretim kurumlarının Maarif Nezareti çatısı altında toplanması, merkezileşmesi ve düzenli işleminin sağlanması amaçlanmıştır (Kesgin, 2010: 13).

Darülfünun-ü Osmanî'ye 1000 kadar öğrenci başvurmuş ve sınavla bunların 450'si eğitim almaya hak kazanmıştır. 20 Şubat 1870'te başta Sadrazam Ali Paşa olmak üzere tüm nazırların katıldığı bir törenle açılan Darülfünun-ü Osmanî'nin açılış konuşmasını Saffet Paşa yapmıştır. Daha sonra ise sırası ile Tahsin Efendi ve Afganlı Cemaleddin (Efgani) Efendi açılış konuşması yapmışlardır (Kesgin, 2010: 14). 1873 yılına kadar varlığını sürdüren Darülfünun-ü Osmanî, öğrenci, öğretim görevlisi, sosyal, kültürel ve ekonomik yapının yeterli olmaması, Batılı eğitim anlayışına gösterilen tepkiler sonrasında kalitesizleşen programlar vb. nedenler sebebiyle eğitim öğretime devam edememiş ve kapatılmıştır. Dönemin Maarif Vekili Safvet Paşa'nın Sadullah Paşa ile mektuplaşmasının bir kısmını yayınlayan Ayni, darülfünun-ü Osmanî'nin kapatılması olayını açılış töreninin sonundaki dua ve Cemaleddin Afgani'nin Ramazan konferansında söylediği malum sözlere bağlamaktadır (Siler, 1992: 42).

Fransız eğitim sisteminden etkilenecek hazırlanan Maarif-i Umumiye Nizamnamesinin öngördüğü program, 1870'te açılan Darülfünun-ü Osmanî'de tam olarak uygulanamamış; 1873'te Darülfünun-ü Osmanî'nin kapanması ile de başka bir çözüm

* İlk defa Batı sistemine uygun bir eğitim modeli oluşturmayı amaçlayan Maarif-i Umumiye Nizamnamesi II. Meşrutiyet'e kadar devam etmiş olup söz konusu Nizamname'de genel öğretim üç düzeye ayrılmıştır. İlk derece öğretim kurumları olarak sıbyan mektepleri ve rüştiyeler yer alırken, ikinci derece olarak idadi ve sultaniler, üçüncü derece olarak ise Mekatib-i Aliye denilen yüksek okullar yer almıştır. Nizamname'de yüksek okullar olarak darülmuallimat (kız öğretmen okulu), darülmuallimin (erkek öğretmen okulu), darülfünun ve funun ve sanayi-i mutelif mektepleri sayılmaktadır. Düzenlenen Nizamname'ye göre Galatasaray Lisesi modern anlamda temelleri atılan ilk kurum olmuştur. Toplam 198 maddeden oluşan Nizamname'de 79.-128. maddeleri arası kurulması öngörülen Darülfünuna ilişkin olup isminin Darülfünun-ü Osmanî olacağına, bu okulda hangi bölümlerin olacağına, öğrencilerin nasıl alınacağına, ders programlarının ve yönetimin nasıl olacağına ilişkin kararlar verilmiştir (Timur, 2000: 109-112).

Nizamname'nin 79.-82. Maddeleri arasında yeni kurulacak Darülfünun-ü Osmanî'nin Hikmet ve Edebiyat, Ulum-i Tabiiye ve Riyaziyyat ve İlm-i Hukuk olmak üzere üç fakülteden oluşacağı (Timur, 2000: 111; Özakyol, 2017: 44; Kesgin, 2010: 13), hangi fakültede hangi derslerin okutulacağına ilişkin bilgilere yer verilmiştir (Özakyol, 2017: 44). Bununla birlikte eğitimin yalnızca gündüz yapılacağı, eğitim süresinin normal öğrenciler için üç yıl, hoca olacaklar içinse dört yıl olduğu belirtilmiştir. Nizamname'ye göre Darülfünun'da okutulacak derslerin Türkçe olarak okutulması, ancak niteliklere uygun öğretim üyesi bulunmaması durumunda yabancı hocaların Türkçe öğrenene kadar derslerini Fransızca anlatabilecekleri ifade edilmiştir (Timur, 2000: 111).

aranmaya başlanılmıştır. Maarif Nazırı Safvet Paşa, medresenin etkisinden uzak olan Galatasaray Lisesi'nde müdürlük yapan ve aynı zamanda Hristiyan olan Sava Paşa ile çoğu Avrupalı ve Hristiyan olan muallimler ile birlikte yeni bir darülfünun kurmak üzere teşebbüse geçmiştir (Ergin, 1977: 697-698). Nitekim 1874'te Darülfünun-i Sultanî* adı altında Galatasaray Sultanîsi içerisinde yeni bir Darülfünun kurularak 1881'e kadar açık kalmış; bu tarihten sonra 1900'lü yıllara kadar herhangi bir Darülfünun açılma girişiminde bulunulmamıştır (Timur, 2000: 107-108).

Osmanlı Devleti'nde ilk kez üniversite kavramının bir bütün olarak algılandığı girişim olan Darülfünun-i Sultanîde Batılı anlamda bir üniversitenin kurulması kaygısı ön plana çıkmış, mevcut olan tıp ve ilahiyat okullarına ek olarak hukuk, fen ve edebiyat fakülteleri de eklenmiştir. Derslerin herkese açık konferanslar şeklinde değil de düzenli ve zorunlu bir şekilde yapılmış olması ve sınavla yaptırıma bağlanmış olmasına rağmen yine de başarılı olamamış; 1877-1878 de öğretime ara verilmiş, 1881 de ise dersler tamamen sonlandırılmıştır† (Timur, 2000: 114-117).

Darülfünun-i Sultanînin de açık olduğu dönemi içeren 1877 yılında Türkiye'de yükseköğretimin yeni modern merkezleri arasında tamamen sivil ilk kurum olan Mülkiye Mektebi, beş yıllık eğitim veren bir yüksekokul haline dönüştürülmüştür. 1878 sonrası Batı ruhunu taşıyan Tanzimat ruhundan uzaklaşarak milli ve manevi değerlere önem verenler ortaya çıkmış, okul ve okuyan sayısı ile okulların niteliği geliştirilmiştir. Bu dönemde her ne kadar Tanzimat mantalitesinden uzaklaşmış olsa da eğitim alanındaki faaliyetler durmamış, yükseköğretime ve teknik öğretime önem verilmiştir. 1890'lı yıllarda Abdülhamit rejimi daha sansürcü ve buyurgan bir yapı kazanarak mülkiyede ve diğer okullarda özgürlükçü dersler veren ve Genç Osmanlı yazarlarının eserlerini işleyen hocalar tasfiye edilerek yerlerine daha uysal hocalar getirilmiş; 1895 yılında ise Mülkiye denetim altına alınmıştır (Kavili Arap, 2007: 82-83).

* Siler (1992: 46), 1874 yılında kurulan Darülfünun-i Sultanînin diğer Darülfünunlardan farklı bir niteliği olduğunu ifade etmiştir. Bu nitelikler, Darülfünun-i Sultanîde tıpkı Galatasaray Lisesinde olduğu gibi derslerin bir kısmının Fransızca okutulması, öğretim üyelerinin mümkün olduğunca Fransız profesörlerden oluşması, tüm giderlerinin Galatasaray Lisesinin ödenek ve gelirlerinden karşılanmak suretiyle mali açıdan devlete yük olmayacak şekilde karşılanması şeklinde sıralanmıştır.

† Daha çok Galatasaray Lisesinin yüksek sınıfları niteliğinde olan Darülfünun-i Sultanî (Ergin, 1977: 700), Sultan Abdülhamit'in saltanatının ilk yıllarında, orta öğretimin yeterli olmaması, maddi zorluklar, yeterli sayıda ve yetkinlikte öğretim elemanlarının olmaması gibi nedenlerle kapatılmıştır. Ayrıca bu okulun öğrencilerinin çoğunun 1877-1878 savaşının akabinde artan şekilde yıkıcı ve bölücü faaliyetlerde bulunan gayrimüslim çocukları olması da kapatılmasında etken rol oynamıştır (Kesgin, 2010: 15).

Tanzimat dönemindeki Darülfünun girişimlerinin başarısız olma nedenlerini özetleyecek olursak; öncelikle ortaöğretim kurumlarının Darülfünuna öğrenci hazırlayacak yetkinliklerde olmadığı söylenebilir. Bununla birlikte yöneticiler halkı Darülfünunun önemine inandıramadıkları gibi, bu kurumlara girmeyi teşvik edici adımlar da atmamışlardır. Bir diğer neden olarak ise Darülfünunlara yeterli ödeneğin aktarılmaması, bu surette ders verecek nitelikte öğretim elemanının temininde güçlük yaşanması ve ders kitaplarındaki sıkıntıların giderilememesi söylenebilir. Ayrıca bu dönemdeki eski-yeni, mektep-medrese çatışması, siyasi ve kültürel görüş farklılıkları da büyük rol oynamıştır (Siler, 1992: 60).

1877 yılında devletin Rus harbinden mağlup ayrılması, padişahın icraatlarına engel olarak gördüğü Meclis-i Mebusan ile Ayan Meclisinin dağıtılması neticesinde memlekette yapılacak olan ıslahatlar ve yenilikler hususunda Sait Paşa ile istişare eden II. Abdülhamit, Sait Paşa'dan eğitim alanında yapılacak yenilikler için bir rapor hazırlamasını istemiştir. Sait Paşa tarafından 1878'de hazırlanarak Sultan Abdülhamid'e sunulan raporda* “...her merkezi eyalette bir Darülulum, bir Darülfünun, bir Darülmualimin, bir Ziraat, bir Turuk ve Maabir, bir Senayi-i Nefise [Güzel Sanatlar], bir Orman, bir Ticaret Mektebi tahsis olunması...” önerisi ileri sürülmüş böylelikle yeni bir Darülfünun fikri ortaya atılmıştır (Ergin, 1977: 1210). Darülfünunun finansmanına ilişkin olarak ise raporun sonlarında “...ibtidai mektepler le Rüştîyelerin harcamalarını halk karşılamalı; bu okullar için devlet hazinesinden ayrılan ödeneklerle bir Darülfünun kurulmalı...” önerisi† sunulmuştur (Siler, 1992: 61).

* Sait Paşa hazırlamış olduğu raporla Darülfünuna farklı bir bakış açısı getirmekte, o günkü şartlara göre lüks sayılabilecek çözüm önerileri sunmaktadır. (Özalp, 1977: 15), bu raporda kullanılan Darülfünun kavramının Teknik üniversiteye karşılık geldiğini öne sürmektedir. Sultan II. Abdülhamit tarafından kabul edilen rapor doğrultusunda Darülfünun-i Şahane 1 Eylül 1900 yılında eğitime başlamıştır. Bununla birlikte Darülfünun düşüncesi 55 yıl sonra ilk kez süreklilik kazanmış olup Hukuk ve Mülkiye mekteplerine ek olarak Ulum-ı Riyaziye ve Tabiiye [Fen] Şubesi, Edebiyat Şubesi ve Ulum-ı Aliye-i Diniye [İlahiyat] Şubesi açılmıştır (Siler, 1992: 62).

† Bu Darülfünun için öncekilere göre daha geri nitelikte sayılan bir Nizamname hazırlanmıştır (Kavili Arap, 2007: 82-83). Darülfünun-i Şahane Nizamnamesine göre Darülfünuna alınacak olan öğrenci sayıları sınırlı tutulmuştur. Bununla birlikte Darülfünun-i Şahane'nin masrafları devlet katkısına ek olarak öğrencilerden alınan ücret ve harçlardan, hibelerden, vasiyetlerden, hediyelerden ve teberrulardan karşılanmıştır. Öğrencilerden ilk kayıt esnasında “duhuliye” adında yarım Osmanlı Lirası, üç aylık dönemler halinde de çeyrek lira ücret alınmıştır. Bunlar dışında her yıl sınavlara girmeden önce yarım Osmanlı Lirası sınav ücreti ile “Mezuniyet Rüusu” için “Rüu Harcı” ödenmesi istenilmiştir (Siler, 1992: 71).

Dördüncü Darülfünun girişimine kadarki geçen süre zarfında eskiye nazaran öğrenci, hoca, kitap ve diğer kaynaklar bakımından gerek nicel anlamda gerekse nitel anlamda önemli bir artış olmuştur. Fakültelere girecek eğitilmiş öğrencinin bulunması daha da kolaylaşmış, yalnızca İstanbul değil ülkenin birçok yerinden Darülfünunun şubelerine eğitime gelen öğrenciler olmuştur (Siler, 1992: 82-84).

Mutlakiyet dönemi üniversitesi olan Darülfünun-i Şahane’de görev alacak kişiler bizzat padişah tarafından atanmıştır. Bu sebeple bilimden doğmadığı ifade edilen Darülfünun’un bilime hizmet de etmediği ileri sürülmüştür. Bununla birlikte Darülfünun-i Şahane’nin kurulması birçok tarihçi tarafından Batı örneklerine uygun gerçek bir üniversite başlangıcı olarak görülmektedir* (Kavili Arap, 2007: 83).

Meşrutiyetten sonra ülkede yapılan yenilik hareketlerinden Darülfünun da nasibini almış; öncelikle sığıntı gibi durduğu Mülkiye Mektebi binasından çıkartılarak Hukuk Mektebiyle birlikte Zeynep Hanım Konağına taşınmıştır (Ergin, 1977: 1224). Ayrıca Darülfünun’un adı 1908-1914 yılları arasında çoğunlukla Darülfünun-i Osmani şeklinde anılmaktayken Maarif Nazırı Emrullah Efendinin 1912 yılında hazırlamış olduğu “İstanbul Darülfünunu Teşkilat-ı İlmiyesi” nde İstanbul Darülfünunu şeklinde de adlandırılmıştır.

1912 yılında yayımlanan Darülfünun Nizamnamesi ile teorik anlamda ülkemizde ilk kez Humboldt Üniversite modelini özümseyen bir fikir hukuka geçmiş, üniversitelerin bilimi yaratan ve yayan yapısına dikkat çekilmiştir. Mektep-medrese ikiliğine ilişkin yoğun tartışma ortamında doğan Osmanlı Darülfünunu, 1912 Nizamnamesi ile Tıp, Fen, Edebi, Şeri ve Hukuki Bilimler olmak üzere beş şubeye ayrılmış; aynı yıl çıkartılan ek bir Nizamname ile de fakülte adını almışlardır. Ancak Osmanlı Devleti’nde ilerleyen yıllarda da bilim yaşamında çarpıcı nitelikte bir gelişme yaşanmamıştır (Timur, 2000: 205-219).

1914-1918 yılları arasındaki Darülfünun Birinci Dünya Savaşı dönemine denk geldiği için literatürde ikinci dönem Darülfünun olarak adlandırılmakta olup 1919 tarihli

* II. Abdülhamit döneminde, ülkedeki tüm iç ve dış siyasi, ekonomik krizlere rağmen bu darülfünun, Darülfünun-i Şahane adıyla II. Meşrutiyete kadar varlığını sürdürmüştür. 1908 yılında ilan edilen II. Meşrutiyet ile Darülfünun-i Şahane daha sistemli bir hal almış; gençler Darülfünuna girebilmek için birbirleriyle yarışır hale gelmişlerdir. Bu dönem sonrasında öğrencilerin Darülfünuna başvurularında artış olmuş; artan başvuru sayısına karşılık olarak Darülfünuna girebilmek için yeterli eğitime sahip olmayan öğrenciler için “ihzari sınıflar” açılarak bu eksiklikleri giderilmeye çalışılmıştır (Kesgin, 2010: 17).

Darülfünun-i Osmani Nizamnamesi yayımlanana kadar İstanbul Darülfünunu Nizamnamesine göre yönetilmiştir. Birinci Dünya Savaşı yıllarında Darülfünundaki eğitim şubesi sayısı 5'ten 4'e indirilmiştir. 1913 yılından itibaren yönetimde etkili olan ittihatçılar, Darülfünunun modernleşmesi* gerektiğini savunmuşlar; bu doğrultuda yeni kürsülerin kurulmasını, genç elemanların alınmasını, yabancı uzmanların getirilmesini, yurtdışına öğrenci gönderilmesini, Darülfünunun yüksek okul statüsünden çıkartılarak bilimsel araştırmalar yapabilecek seviyelere getirilmesini ve Darülfünunun ilmi açıdan özerkleştirilmesinin gerekliliğini ileri sürmüşlerdir (Siler, 1992: 132-133).

İttihat ve Terakkinin ağırlık kazandığı bu dönemde Almanlarla kurulan yakın ilişkiler neticesinde Fransız eğitim modelinden Alman eğitim modeline doğru geçiş yaşanmış; Türk-Alman ilişkileri en üst seviyeye ulaşmıştır. Buna müteakip Alman hocalar İstanbul'a getirilerek hocaların Darülfünunda ders vermeleri sağlanmıştır. Almanya'dan gelen hocalara birkaç Türk hocanın aldığı paraya denk sayılabilecek miktarda ödeme yapılmış; Türk öğretim görevlilerinin Alman hocaların derslerine yardımcı veya çevirmen olarak görevlendirilmeleri ise Türklerin Alman hocalar karşısında aşağılandığı şeklinde yorumlanmıştır (Dölen, 2010: 472-474).

Darülfünunun üçüncü dönemi olarak adlandırılan mütareke yılları Darülfünun açısından da sıkıntılı geçmiş, Darülfünun binası ile Tıp fakültesi İngilizler tarafından işgal edilmiştir. 1919 yılında çıkarılan Darülfünun-i Osmani Nizamnamesi ile pek çok değişiklik meydana getirilmiş olup Darülfünunun bilimsel özerkliği tanınmıştır. Bununla birlikte daha önce II. Meşrutiyetle birlikte fakülte veya şube olarak adlandırılan birimler medrese şeklinde yeniden adlandırılmış; buna göre yeni Darülfünun Hukuk, Tıp ve Fen Medreseleri şeklinde örgütlenmiştir. Yine bu düzenlemeyle birlikte İttihat ve Terakki sempatzan hocalar tasfiye edilmiş veya açığa alınmışlardır (Dölen, 2010: 535). Söz konusu düzenlemeyle fakültelerde kürsüler ve bilim kurulları oluşturulmuş; öğretim üyelerinin seçimleri senatoya bırakılmış ve bu seçim için bakanlığa yalnızca tek bir veto

* Osmanlı'da kızların eğitimi için 1861'li yıllarda Kız Rüştîyeleri, Kız sanat Mektebi, Darülmuaallimat gibi eğitim kurumları açılmış olmakla birlikte kızların yüksek öğretim alabilmeleri için herhangi bir yasal hüküm bulunmamaktaydı. Savaş dönemi Darülfünununda kızlara ilk olarak konferans salonunda ders vermek suretiyle başlayan yüksek öğretim faaliyeti, zamanla kurumsallaşarak İstanbul Darülfünunu içine kurulan ve "İnas Darülfünunu" adı altında hayat bulmuştur. 1914 yılında Edebiyat, Riyaziyat ve Tabiiyat olmak üzere üç şubeden oluşacak şekilde kurulan İnas Darülfünunda eğitim süresi üç yıl olarak belirlenmiş olup ilk kız talebeleri Kız İdadileri ile İstanbul Kız Muallim Mektebi Mezunlarından oluşmuştur (Ergin, 1977: 1553-1556).

yetkisi tanınmış; rektör seçiminin öğretim üyeleri ve görevlileri tarafından yapılması ve üniversite üzerinde eğitim bakanının ve padişahın yetkileri sınırlandırılmıştır (Kavili Arap, 2007: 84). Darülfünunun tüzel kişiliğinin tanınması da yine bu döneme rastlamış olup Osmanlı'nın son demlerinde 1922 yılında çıkarılan bir başka kararname ile taşınır ve taşınmaz malların kabul edilmesi ve kullanılması ile Darülfünun'a, sınırlı bir tüzel kişilik tanınmıştır (Siler, 1992: 163).

Darülfünunun dördüncü ve son dönemi olarak belirtilen dönem Cumhuriyetin ilanı ile 1933 üniversite reformuna kadarki süreyi kapsamakta olup Cumhuriyet sonrası yükseköğretim kısmında incelenecektir.

2.2.1.2 Darülfünunda Personel İstihdamı ve Gelişimi

Askeri, siyasi ve birçok alanda Avrupa'nın çok gerisinde kalan Osmanlı Devleti, eski gücüne kavuşabilmek adına öncelikle orduyu modernize etmeye çalışmış; bunun tek başına yeterli olmadığını gördükten sonra ise eğitim ve diğer alanlarda modernizasyon çalışmalarına başlamıştır. Bu amaçla eğitim öğretim faaliyetlerinde sürekli yenilikler yapılarak Avrupai bir sistem oluşturulmak istenilmiştir. Fransız eğitim modelinin benimsenerek oluşturulmaya çalışılan ilk Darülfünun girişiminin öğretim elemanı kadrosu için yabancı öğretim üyesi getirmek yerine yurtdışına eğitime gönderilen öğrencilerin arasından seçilenlerin Darülfünunda istihdam edilmesi yöntemi benimsenmiştir. İlk Darülfünun hocalarının önemli bir kısmı Paris, Cenevre, Berlin gibi Avrupa başkentlerinde eğitim gören kişilerden oluşmaktadır (Demirtaş, 2019: 134).

İkinci Darülfünun girişimi olan Darülfünun-i Osmanide eğitimin normal süresinin üç yıl olduğu, ancak hoca olmak isteyenler için bu sürenin dört yıl olarak belirlendiği bilinmektedir. Bununla birlikte Darülfünun-i Sultaninin hukuk mektebi için “Dahili Nizamnamesi”nde her öğrenciye eğitim öğretim yılı sonunda sınavlar yapıldığı, dört yıllık eğitimin sonunda ise ayrıca bir yazılı ve sözlü sınav (doktora) yapıldığı bilinmektedir. Bu sınavları geçen öğrencilerden doktor unvanına sahip olmak isteyenlerden ilmi konularda ayrıca bir tez hazırlamaları ve Maarif Nazırının başkanlığı altında müdür ve müdür yardımcılarının kurulu bir jüri önünde tezlerini savunmaları istenilmiştir. Yeterli başarıyı yakalayamayıp doktora sınavını geçemeyenler daha basit bir sınava alınarak, geçmeleri durumunda “lisansiye” veya “mezun” olarak adlandırılmıştır. Doktor unvanını alanların ise Osmanlı mahkemelerinde önemli

konumlara atanmaları sağlanmıştır. Benzer şekilde Turuk ve Maabir (Mühendislik) Mektebi'nin "Dahili Nizamnamesi" de Hukuk mektebiyle benzerlik taşımaktadır. Hukuk Mektebinden farklı olarak Mühendislik Mektebini doktor olarak bitirenler Nafia Nezareti tarafından rütbe ve makam verilerek atanmış; doktora sınavlarını geçemeyenler daha basit bir sınava girerek "kondüktör" unvanı ile devlette göreve atanmışlardır. (Siler, 1992: 48-55).

Dördüncü Darülfünun girişimi olan Darülfünun-i Şahanenin ilk yıllarına tekabül eden 1900'lü yıllarda Osmanlı'da örneği olmayan fen ve edebiyat fakülteleri kurulunca ciddi şekilde öğretim kadrosu sıkıntısı çekilmiş, yurtdışına düzenli olarak genç öğretim üyesi adayları gönderilerek öğretim üyesi yetiştirilmesi amaçlanmıştır (Demirtaş, 2019: 136). Bununla birlikte Darülfünun-i Şahanenin Ulum-i Aliye-i Diniye şubesine bakıldığında buradaki hocaların medresedeki hocalardan farklı olmadığı görülmektedir. Ancak medreselerde yalnızca İslam dini ve uygulamalarına ilişkin dini eğitim verilirken bu mekteplerde Batılı metotlara uygun nitelikte bir bilim şeklinde din eğitimi verilmiştir. Bununla birlikte Darülfünun-i Şahanenin ilk açıldığı yıllarda öğrencilerin üniversite öğrenimi görmek, özellikle hukuk ve yabancı dil öğrenmek maksadıyla sürekli Avrupa'ya kaçması önlenmek istenilmiş, bu amaçla Hukuk Mektebine yeni bölümler açılmaya çalışılırken doğu dilleri için üç Batı dilleri için dört yıl süreli "Elsine Şubesi" (yabancı diller şubesi) açılmıştır (Siler, 1992: 76-136).

İkinci Meşrutiyet Dönemi Darülfünunu için disiplinsizliğin baş gösterdiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Tıp fakültesi için örnek vermek gerekirse, daha diplomasını dahi almamış; hatta yabancı bir üniversitede nereye kadar okudukları bile belli olmayan kişilerin ders programlarını hazırlamaya yetkili olan komisyonların bünyesine girdikleri görülmüştür. Bununla birlikte Tıp fakültesi için 1908-1909 yıllarının karışık olduğu söylenilebilir. Askeri ve Sivil Tıbbiyenin birleştirilerek Tıp Fakültesinin kurulmasıyla 300'e yakın öğretim elemanının yaklaşık %90'ı açıkta bırakılmış yalnızca 30 civarında öğretim elemanının ataması yapılabilmektedir. 1909 yılı *başlarında* "müdavim muavinliği" ile anılan kadrolara sınavla 13 yeni öğretim görevlisi alınmış; 1910 yılı başında ise 5 lira maaşla "asistan" alınmıştır. Yine bu dönemde Hukuk fakültesinde "Mezuniyet Rüusu" adı altında lisans diploması, "Müderislik Rüusu" adı altında da doktora diploması verilmiştir. Maarif Nazırı Emrullah Bey'in yeni savunduğu sistem ile bu diplomaları almak için ayrı ayrı sınavlar düzenlenmiş; öğrencilere her yılın sonunda

yapılan sınavlar ile son sınıfın sonunda yapılan sınavlar dışında, öğrencilerin iki yıl daha okuması ve seçilen bir konu hakkında incelemeler yapması istenilerek bir nevi Doktora tezi sistemi getirilmeye çalışılmıştır. Emrullah Efendinin uygulamak istediği bu yeni mezuniyet ve doktora sistemleri hakkında birçok eleştiri yapılmış olmakla birlikte bu tartışmalar 1912 yılında hazırlanan İstanbul Darülfünunu Nizamnamesi uygulanana dek sürmüştür (Siler, 1992: 76-136).

Yine Fünun şubesinin akademik yapısına bakıldığında bu şubede görev alan öğretim elemanlarının bilimsel yeterliliklere sahip olmadığı için şubenin yetkin personel yetiştirilene dek kapatılması talep edilmiştir. 1910-1911 ders yılının başlarında Fen şubesine “Muallim Muavini” (Doçent) olarak atananlar, alanlarındaki uzmanlaşmaları için maaşlarına ek 5'er lira zamlı bir yıl süreyle Avrupa'ya eğitime gönderilmişlerdir. Fen Şubesinin yetkin öğretim elemanı bulamama eleştirileri olumlu bir şekilde değerlendirilmiş bu kapsamda 1913 yılında birtakım adımlar da atılarak hoca sıkıntısı gitgide giderilmeye çalışılmıştır. 1912-1913 yıllarında Ulûm-ı Şer'iyedeki öğretim elemanı sayısı 16 iken bu sayı bir sonraki dönemi kapsayan 1913-1914 yıllarında 15'e düşmüştür. Benzer şekilde Tıp Fakültesi “*Muid ve Mustahzırlar*” dahil olmak üzere 91'den 90'a, Eczacı Mektebi 17'den 14'e düşerken; Fünun şubesi 27'den 34'e, Hukuk şubesi 20'den 21'e yükselmiştir. Edebiyat ve Eczacılık şubelerindeki öğretim elemanı sayısında ise herhangi bir değişiklik gözlenmemiş olup Edebiyat şubesinde her iki dönemde de 23 öğretim elemanı görev alırken, Eczacılık Mektebinde bu sayı her iki dönem için de 5 olarak kalmıştır* (Siler, 1992: 76-136).

Birinci Dünya Savaşı yıllarında İttihat ve Terakki etkisinde olan Osmanlı Devleti'nde Alman öğretim elemanları da 1915-1918 yılları arasında görev almışlardır. Alman öğretim elemanlarından doktor unvanını alanlar Darülfünuna profesör olarak atanmış; bazı Türk öğretim elemanları da bunların yanına yardımcı olarak tayin edilmiştir. Her biri birkaç Türk hocanın toplam maaşından fazla maaş alan Alman

* Bu dönemki Darülfünun bütçesine değinecek olursak 1914 mali yılı bütçesinde Darülfünun için ayrılan toplam ödeneğin 62.540 lira olduğu, bu tutarın 47.930 lirasının Darülfünunun fakülteleri ile Dişçi ve Eczacı Mekteplerinin akademik ve idari maaşı olarak belirlendiği kalan 14.610 liranın ise darülfünunun diğer ihtiyaçları için tahsis edildiği bilinmektedir. 1917 yılına gelindiğinde ise Darülfünuna tahsis edilen toplam ödenek 118.168 lira olmakla birlikte bu tutarın 91.118 lirası akademik ve idari personel maaşları için ayrılmış; 27.050 lirası ise Darülfünunun idare, laboratuvar ve hastane giderlerine ayrılmıştır. 1918 yılı bütçesinde ise toplam ödenek 151.428 lira olarak görülmekteyken bu tutarın 91.958 lirasının maaşlara, geri kalan 59.470 lirasının ise diğer masraflara ayrıldığı görülmektedir (Siler, 1992: 76-136).

hocalardan 5 yıllık sözleşme karşılığı olarak Türkçe öğrenip ders vermeleri talep edilmiştir. Ancak söz konusu Alman hocalar Zeynep Hanım konağında lüks ve ihtişam içerisine bir yaşam sürmüşler, sözleşmelerine rağmen 3 yıl sonrasında ülkelerine dönmüşlerdir. Tıp Fakültesinde ise yine bu dönemde karmaşanın hâkim olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu dönemde fakültenin öğretim kadrosu darmadağın olmuş, bazıları politikaya atılmışlardır. Öğretim elemanlarının derslere yeterince vakit ayırmamaları sonucu eğitim öğretim faaliyetleri ciddi sekteye uğramıştır* (Siler, 1992: 137).

1919 yılında çıkarılan Darülfünun-i Osmani Nizamnamesiyle birlikte üniversiteler batılı anlamda özerkliğe kavuşturulmaya çalışılmış; bununla birlikte öğretim elemanı olmaya ilişkin de birtakım şartlar getirilmiştir. Örneğin müderris olabilmek için 30 yaşını tamamlamış olmak şartıyla, ilmi bir eğitim kurumundan mezun olma, kendi alanında kendini geliştirmeyi sağlayacak düzeyde yabancı bir dil bilgisine vakıf olma, kariyeri ve çalışmalarıyla ilgili olarak bir eser ortaya çıkarmış olma, Darülfünunda veya yüksekokullarda en az 5 yıl görev almış olma gibi şartlar getirilmiştir. Öğretim görevini yurtdışındaki üniversitelerde icra ettiğini resmi evraklarla ispat edenlerden ise 5 yıl şartı aranmamıştır. Benzer şekilde muallim olabilmek için de Darülfünunun en seçkin ve yabancı dil bilen mezunları sınavdaki başarılarına göre eğitim öğretim kadrolarına alınarak “muallim” unvanını almışlardır. Muallimlik sınavı ise Müderrisler Meclisi’nce seçilen bir sınav komisyon önünde adayın, kendi alanıyla ilgili sözlü sınava alınması suretiyle yapılmıştır. İkinci aşamada komisyon tarafından bir ay öncesinde belirlenen konuda öğretim üyeleri ve öğrenciler önünde ders anlatması talep edilen adaydan, üçüncü ve son aşamada adayın kendisinin seçtiği bir konuda yazmış olduğu bir eser ve bu eserin savunulması istenilmiştir. Muallim unvanını almaya hak kazanan kişilerden kendi alanlarında yetkinlik kazanmak ve inceleme yapmak isteyenler ise tercihen Avrupa’ya gönderilmişlerdir (Siler, 1992: 178-179).

Darülfünun hocalarının aile kökenlerine bakıldığında ağırlıklı olarak memur ailelere mensup olmakla birlikte eğitim profili açısından incelendiğinde de bürokratik bir görüntü sergiledikleri görülmektedir. Bu bağlamda 1859’da kurulan Mülkiyenin

* Genel anlamda Darülfünun hocalarının durumlarına değinilecek olursa Erişilgil, bu dönemdeki hocaların çoğunun mebuslukla uğraştığını; çoğu zaman derslerine dahi gitmediklerini, Darülfünun hocalığının ise yalnızca bir şöhret olarak kullanıldığını ifade etmiştir (Siler, 1992: 138-161).

üniversite üzerinde önemli etkisi vardır. Devleti yönetecek kadroları yetiştirmek için kurulmuş olan Mülkiye mezunu birçok kişi Darülfünunda hocalık yapmıştır. Öğretim üyelerinin birçoğu mensup oldukları aileler ve eğitimleri itibariyle bürokratik karakter taşımalarının yanında hayatlarının belirli döneminde akademi dışında bürokrasinin değişik aşamalarında görev almışlardır. Osmanlıdan Cumhuriyete geçiş sürecinde eğitim görme ayrıcalığına sahip olan üst düzey yönetici ve bazı ulema çocukları imtiyazlarını korumayı başarmışlar ve tasfiyeye uğramamışlardır. Yalnızca seçkinler sınıfının sınırları genişlemiştir. Avrupa’da olduğu gibi bir aristokrat sınıftan bahsetmek mümkün olmasa da modernleşme sürecinde birçok yeni hocaya ihtiyaç duyulması nedeniyle orta sınıflardan başarılı öğrencilerin de seçkinler sınıfına katılması mümkün olmuştur (Demirtaş, 2019: 166-170).

2.2.2 Cumhuriyet Dönemi Sonrasında Yükseköğretim

Cumhuriyetin ilk yıllarında varlığını sürdüren Darülfünun-i Osmani, 1933 yılı Üniversite Reformuna kadar varlığını sürdürmüş olması bakımından Darülfünunun son dönemi olarak literatürde yerini almaktadır. Osmanlı’daki çok uluslu yapının cumhuriyetin millî ve devrimci anlayışına ters düşmesi nedeniyle yeni düzenlemelerin yapılması ihtiyacını doğurmuştur. 21 Nisan 1924 tarihinde 1919 yılındaki Nizamname temel alınarak İstanbul Darülfünunu Talimatnamesi hazırlanıp yürürlüğe konulmuş; 493 sayılı yasa ile de akademik özgürlük dokunulmazlığa kavuşturulmuştur. Cumhuriyetin ilk on yılı içerisinde özerkliğine ve bilimsel özgürlüğüne sahip şekilde faaliyetlerine devam eden Darülfünuna yönelik eleştirilerin artması neticesinde Türk yükseköğretim tarihinde farklı bir sürece girilmiştir (Özakyol, 2017: 50-51).

Batılılaşma adına Osmanlı Devleti’nde atılan adımlardan farklı olarak Cumhuriyet döneminde yapılan reformların daha radikal ve modernleşmeye yönelik olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Cumhuriyetle birlikte alanında yetkin yerli ve yabancı kişilerin görüşleri doğrultusunda eğitime bakış açısı da şekillendirilmeye çalışılmıştır. Eğitimin öneminin farkında olan Atatürk ve arkadaşları 1920 yılında Eğitim Bakanlığını kurmuşlardır (Kavili Arap, 2007: 86). Kurtuluş Savaşı yıllarında 15 Temmuz 1921’de Ankara’da Maarif Kongresi yapılarak o dönem şartlarında dahi eğitime verilen önem gözler önüne serilmiştir. Mustafa Kemal bu kongredeki konuşmasında, daha sonrasında İzmir İktisat Kongresinde de yapacağı gibi, Tanzimat dönemi ve sonrasındaki ikiliklere

karşı ulusal bir eğitimin gerekliliği üzerine durmuş, Doğu ve Batı etkisinden uzak bir eğitim sisteminin varlığına dikkat çekmiştir (Timur, 2000: 227).

Atatürk tarafından 1926 yılında kurulan Hukuk okulunun, 1927’de Hukuk fakültesine dönüştürülmüş olması Cumhuriyetin ilk yüksekokulu şeklinde yorumlanabilir. 1930 yılında Ankara’da açılan Yüksek Ziraat Mektebi 1933 yılında çıkarılan 2291 sayılı kanun ile üniversite karakterini taşıyan Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsüne dönüştürülmüştür (Kavili Arap, 2007: 87).

1931 yılında hükümet tarafından Darülfünunun reformu üzerine rapor hazırlaması için Türkiye’ye davet edilen Cenevre Üniversitesi Profesörü Albert Malche, hazırlamış olduğu raporu 29 Mayıs 1932 tarihinde Millî Eğitim Bakanlığına sunmuştur. Söz konusu raporda Darülfünunu denetleyecek herhangi bir merciin olmamasının bir sonucu olarak kurumun tamamen toplumdan uzaklaştığı üzerinde durulmuş olup Atatürk tarafından okunan bu raporun üzerine bizzat Atatürk tarafından notlar da alınmıştır (Gürüz, 2001: 298).

Albert Malche tarafından hazırlanan rapor Cumhuriyet tarihinin ilk üniversite reformunun şekillenmesinde yol gösterici olmuş, bu oluşumların neticesinde 31 Mayıs 1933 tarihinde 2252 sayılı kanun ile Darülfünun kapatılarak 1 Ağustos 1933’de Cumhuriyetin ilk üniversitesi olan İstanbul Üniversitesi kurulmuştur (Timur, 2000: 233).

Söz konusu yasayla bilimsel özerklikle birlikte katılımcı yönetim, tüzel kişilik ve katma bütçeli olma durumu ortadan kaldırılarak üniversite Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak kurulmuş ve rektör Bakanlığa bağlı hale getirilmiştir.

Köklü bir tasfiye üzerine kurulan İstanbul Üniversitesinde Batıdaki üniversite düzeyinde bir üniversite kurulabilmesi için Batıdaki örneklerine benzer bir öğretim kadrosu şekillendirilmek istenilmiştir. 1933 yılında Almanya’da Nazi hükümetinin başa gelmesiyle birlikte öğretim elemanları üzerine uygulanan baskı sonucunda öğretim elemanları başka ülkelere iltica etmek istemiş, söz konusu bu durum dönemin hükümeti tarafından iyi değerlendirilerek yabancı hocaların yeni kurulan İstanbul Üniversitesi’nde ders vermeleri sağlanmıştır. Yine 1934 tarihli 2467 sayılı yasa ile İstanbul Üniversitesi genel bütçeye alınmış olup üniversiteyi bütün olarak ele alan ve mali konuları hakkında detaylı bilgi içeren İstanbul Üniversitesi Talimatnamesi kabul edilmiştir (Kavili Arap,

2007: 89-90).

Doğramacı tarafından Altın Çağ olarak tanımlanan 1933-1946 yılları arasındaki dönemde araştırmalar hızla artmış, yükseköğretimin düzeyi yükselmiş, büyük başarılar sağlanmış ve üniversite altın çağını yaşamıştır. Bu arada Almanların önerisi ile Ankara'da, içinde fakülteler bulunan ve üniversite niteliğinde Yüksek Ziraat Enstitüsü kurulmuştur. Bu dönemde yapılan reform ile üniversitelerdeki eğitim, öğretim ve araştırma faaliyetlerinin muasır medeniyetlerin seviyelerine çıkarılması ve bu ülkelerdeki eğitim sisteminin Türkiye'ye getirilmesi amaçlanmıştır (Doğramacı, 2000).

1935 yılında kurulan Dil Tarih ve Coğrafya Fakültesine ismini veren Atatürk, bu kurumun sadece bir Edebiyat Fakültesi değil daha belirgin hedeflere sahip olan daha geniş bir kurum olmasını talep etmiştir. Ayrıca Atatürk uygar ve mutlu bir ulus olabilmek için üniversitelere büyük işler düştüğünü ifade etmiştir. Takip eden yıllarda ise sırasıyla 1943 yılında Fen Fakültesi, 1945'te Tıp Fakültesi, 1949 yılında İlahiyat Fakültesi kurulmuştur. 1933 Reformu sonrasında da üniversitelerin beklenileni veremediği söylenilebilir. 1933-1952 yılları arasında Türkiye'de olan ve Türkiye'den ayrılmadan önce de rapor sunan Ord. Prof. Philip Schwartz, 1933 Reformunun "Birçok Türk aydınının kendilerinde var olan yetersizlik duygusunun bir sonucu olarak böbürlenmek suretiyle gerçekten çalışan ve başarılı olan insanları çekememesi" ve yine "bu aydınlardaki güvensizlik duygusunun bir sonucu olarak kendilerini bilimsel çalışmalara adanmak yerine mevkilere, makamlara veya özel işlerine önem vermesi vb." sebeplerle başarılı olmadığını ifade etmiştir (Akyüz, 2007: 359-360).

1933 Reformu ile oluşturulmaya çalışılan sistem 1946 yılı itibariyle önemli değişikliklere de uğramıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında birbirlerine tamamen karşıt iki felsefe ve iktisadi sisteme dayanan iki kutuplu düzen, soğuk savaş ve ideolojik çatışma nedeniyle tüm dünya halklarını da etkilemiştir. Bilim ve üniversite hayatı da bu düzenden nasibini almış, üniversite sayısı ve öğretim üyesi sayısında hızlı bir artış yaşanmıştır. 1945 sonrasında yeni bir dönemin başladığı herkes tarafından kabul edilmekle birlikte yeni dönemin bilanço ve değerlendirilmesinde görüş birliği bulunmamaktadır (Timur, 2000: 235-237).

1946 yılında gerek ülkenin iç koşulları gerekse savaş sonu ortaya çıkan konjonktür nedeniyle hayata geçirilen çok partili dönemle birlikte Türk üniversite sistemi de köklü

bir değişikliğe uğramıştır. 13 Haziran 1946 yılında kabul edilen 4936 sayılı Kanunla temelde özerklik kavramı çerçevesinde oluşturulan yeni bir örgütlenme modeline geçilmiştir (Timur, 2000: 246).

Özerkliğin profesörlerden oluşan bir komisyonun önerisi doğrultusunda “rektör ve dekanların öğretim üyeleri tarafından seçilmesi” şeklinde yorumlandığını ve bu amaçla 4936 sayılı yasanın çıkarıldığını savunan Doğramacı, söz konusu kanunla üniversitelerin etkin bir denetimin dışında tutularak kendi seçtikleri yönetici denetimine bırakıldığını ve bu bağlamda “hocaların dokunulmazlığı” esasının getirildiğini ifade etmiştir (Doğramacı, 2000).

4936 sayılı Üniversiteler Kanunu o güne kadar hazırlanan en geniş kapsamlı yasa olmakla birlikte bu yasayla üniversitelerin yönetsel özerklikleri yeniden getirilmiş ve tüzel kişilikleri tanınmış; böylelikle üniversite klasik yapısına kavuşmuştur (Ortaylı, 2001: 79).

1950 yılında Demokrat Partinin iktidara gelmesiyle Kıta Avrupası modelini benimseyen Türk üniversitelerinin yapısında önemli bir değişim yaşanmıştır. Serbest pazar ekonomisini önemseyen hükümet, ekonominin büyümesine bağlı olarak artan insan gücü gereksiniminin Amerikan üniversite modeliyle daha iyi karşılanacağına inanmış ve yükseköğretimi ülke geneline yaymaya karar vermiştir. Bu kapsamda 1955 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi ile Ege Üniversitesi; 1956 yılında Ortadoğu Teknik Üniversitesi ve 1957 yılında Atatürk Üniversitesi kurulmuştur. Trabzon ve İzmir’de kurulan üniversiteler doğrudan Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı olarak kurulmuş olup, bu üniversiteler İstanbul ve Ankara’daki üniversitelerin patronağı altında faaliyete geçirilmiş; fiilen Kıta Avrupası modeline göre kurulmuşlardır. Diğer üniversitelerden farklı olarak öğrenim dili İngilizce olarak belirlenen ODTÜ, daha fazla idari ve mali özerkliğe sahip şekilde Amerikan üniversitesi gibi kurulmuştur. Ancak en önemli farklılık, ODTÜ’nün diğer üç üniversitede benimsenen rektör seçim yönteminin aksine, üniversite dışından gelen ve rektör atama yetkisine sahip bir mütevelli heyet tarafından yönetilen tipik bir Amerikan eyalet üniversitesi gibi düzenlenmiş olmasıdır (Gürüz, 2001: 299-300).

1954 yılında çıkarılan 6435 sayılı Bağlı Bulundukları Teşkilât Emrine Alınmak Suretiyle Vazifeden Uzaklaştırılacaklar Hakkında Kanun hükümleri uyarınca yönetsel özerkliğe müdahale hedeflenmiş, Millî Eğitim Bakanlığına senatonun görüşü alındıktan

sonra üniversiteden res'en uzaklaştırma yetkisi verilmiştir. İlk kez 1956 yılında uygulanan bu kanun hükmü doğrultusunda, Siyasal Bilgiler Fakültesi açılış konuşması yapan Fakülte dekanı, konuşmadaki sözleri yüzünden senatonun aksi yönündeki kararına rağmen görevinden uzaklaştırılmıştır (Timur, 2000: 250).

Türkiye’de Batıdan önce 1950’li yıllarda başlayan ve Batıdaki gelişmelerden ters olarak cereyan eden öğrenci hareketlilikleri sonrasında askeri darbeye ortam hazırlanmış ve 27 Mayıs 1960 darbesi neticesinde Milli Birlik Komitesi tarafından 27 Ekim 1960 tarihli ve 114 sayılı Kanun ile İstanbul, Ankara, İzmir ve Atatürk Üniversiteleriyle İstanbul Teknik Üniversitesi mensubu olan 147 kişi öğretim üyeliği veya öğretim yardımcılığı görevlerinden tasfiye edilmiştir. 147’ler olarak anılan bu grubun çoğu 18 Nisan 1962 tarihli ve 43 sayılı Yasayla eski görevlerine geri dönmüşlerdir* (Kavili Arap, 2007: 94).

Her ne kadar 27 Mayıs Darbesi uluslararası konjonktür açısından ilginç bir döneme karşılık gelse de üniversitelerdeki asıl değişim darbe sonrasında değil 1968 yılı sonrasında görülmüştür. 1968 yılının mayıs ayında Fransa’da zirveye çıkan devrimi atılım tüm dünyada dalga dalga etkisini göstermiştir. İlk planda üniversite öğrencilerinin rol oynadığı bu hareket neticesinde üniversite yapısında, anlayışında ve toplum bilimlerine bakış açısında köklü değişimlere yol açmıştır (Timur, 2000: 251). 1968 yılı sonrasında yaşanan öğrenci olayları, asli unsur olan eğitim-öğretimden başka bir alana kayarak sağda komünizmle mücadele, solda ise Türkiye’de sosyalist bir devrim gerçekleştirme yönünde vücut bulmuştur (Kavili Arap, 2007: 95).

12 Mart 1971 tarihinde Genelkurmay Başkanlığı tarafından Cumhurbaşkanı ve Meclis Başkanına verilen Muhtıra doğrultusunda Demirel hükümetinin istifası sağlanmıştır†(Timur, 2000: 290).

* 12 Mart dönemi dışarda tutulursa üniversitelerin en bağımsız ve en huzurlu olduğu dönem 1960-1980 arası dönem olduğu söylenilebilir. 1960 yılında yönetime gelen Milli Birlik Komitesi tarafından 1946 yasasının 40 maddesinde değişiklik yapılmış; üniversite özerkliği en geniş anlamıyla anayasal çerçeveye sokulmuş, bilimsel ve yönetsel özerkliğe düzenlenen iç denetim sayesinde yeni bir metod ve biçim kazandırılmıştır. Bununla birlikte Milli Eğitim Bakanlığının üniversiteler üzerindeki etkileri kaldırılarak Bakanlığın yetkileri Üniversitelerarası Kurul’a devredilmiştir (Kavili Arap, 2007: 94)

† Osmanlı tarihinde cezai uygulamalardan ve müsaderelerden en az etkilenen grup olması nedeniyle İlimiye sınıfı birçok seyahatnamede aristokrasi şeklinde tanımlanmış olup toplumsal açıdan saygın bir konumda yer almaktadır. Cumhuriyetin ilanından sonraki on yıl boyunca Darülfünuna dokunulmaması, Nazi rejiminden kaçarak Türkiye’ye sığınan alimlerin katkısıyla üniversite reformunun gerçekleştirilmesi bilime

1968 yılında başlayan öğrenci hareketlerinden rahatsızlık duyan bazı çevreler ülkede yaşanan olaylardan ötürü üniversiteleri mesul tutmuşlar ve üniversitelerin üzerindeki denetimin yoğunlaştırılmasını talep etmişlerdir. Bunun üzerine Anayasanın üniversitelerle ilgili 120. maddesi değiştirilmiş; daha sonra 1750 sayılı Üniversiteler Kanunu 20 Haziran 1973'te kabul edilerek üniversitelerin denetiminin sağlanması için Üniversite Denetleme Kurulu (ÜDK) kurulurken; üniversiteler arası koordinasyonun sağlanabilmesi için Üniversiteler Arası Kurul (ÜAK) kurulmuştur (Kavili Arap, 2007: 96). 1750 sayılı Kanunun 4. maddesinde yer alan *"Yüksek öğretimin bütünlüğü anlayışı içinde çağdaş bilim ve teknolojinin gereklerine ve Devlet Kalkınma Plânının temel ilke ve politikalarına uygun olarak yüksek öğretim alanına yön vermek amacı ile, gerekli inceleme, araştırma ve değerlendirmeleri yapmak, yüksek öğretim kurumları arasında koordinasyonu sağlamak, uygulamaları izleyerek yetkili makam ve mercilere önerilerde bulunmakla görevli bir kuruldur"* hükmü ile YÖK kurulmuş; ancak sonradan bir üniversitenin başvurusu üzerine Anayasa Mahkemesi tarafından kanunun YÖK'e ilişkin bu maddesi yürürlükten kaldırılmıştır (Doğramacı, 2000).

1973'te 1750 sayılı Kanun yayınlandıktan sonra yıllar itibariyle 1973'te Diyarbakır, Çukurova, Anadolu ve İnönü Üniversiteleri, 1974'te Cumhuriyet, 1975'te ise Fırat, 19 Mayıs, Bursa ve Selçuk Üniversiteleri kurulmuştur. 1975 yılında Ankara Üniversitesi ve CHP'nin açmış olduğu dava neticesinde 1750 sayılı Kanunun öğrencilerin yetiştirilmesi ile ilgili olan 3. maddesinde yer alan *"...örf ve adetlerine bağlı..."* sözcüğü Atatürk İlke ve İnkılaplarına aykırı olduğu gerekçesiyle kaldırılmıştır. Bununla birlikte 1971 yılında Üniversitelerdeki silahlı öğrenci eylemleri geniş ölçüde durdurulmuş olmasına rağmen 1975-1980 yılları arasında öğrenciler arasında tekrardan hareketlilik yaşanmış; öğrenciler siyasi ve ideolojik kamplara bölünmüşlerdir. 12 Eylül 1980 yılında yapılan darbe ile yükseköğretim kurumlarındaki huzur ve düzen yeniden tesis edilmek suretiyle eğitim-öğretim faaliyetleri normal seyrine döndürülmüştür (Akyüz, 2007: 363-364).

ve üniversiteye verilen önemi gözler önüne sermektedir. 12 Mart'a kadar üniversite mensuplarının itibarı bir şekilde korunurken, 12 Mart sonrasında üniversiteler üzerine yapılan yaptırımlar ve uygulamalar Timur tarafından üniversite düşmanlığı olarak tanımlanmıştır (Timur, 2000: 290)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK YÜKSEKÖĞRETİM SİSTEMİNDE İSTİHDAM POLİTİKASI

1970’li yıllardan itibaren siyasi, ekonomik ve sosyal yönden ağır bir dönem geçiren Türkiye’de 1977 yılından itibaren çok partili zayıf koalisyon hükümetleri, azınlık hükümetleri gibi siyasi istikrarsızlıklar baş göstermiştir. Bununla birlikte iki büyük parti olan Adalet Partisi ile Cumhuriyet Halk Partisi arasındaki diyalog tamamen kesilmiş; 1978 yılında iktidara gelen CHP döneminde de siyasi istikrarsızlık devam etmiştir. Öte yandan 1977-1980 yılları arasında siyasi partilerin gençlik örgütlenmelerinin, sendikaların ve yasadışı örgütlerin etkin rol aldığı sağ-sol çatışmaları nedeniyle her gün çok sayıda insanın hayatını kaybetmesine rağmen siyasi partiler bu çatışmaları engellemede başarılı olamamışlardır.

Karşılıklı nefret duygularının kabardığı ve her geçen gün sokakların kana boyandığı bu günlerde artan siyasi ve ideolojik gerilim 12 Eylül 1980 darbesine kadar sürmüştür. 27 Mayıs 1960 Darbesi, 12 Mart 1971 Muhtırasından sonra yönetime karşı gerçekleştirilen üçüncü ve son başarılı harekât olan 12 Eylül 1980 Darbesi neticesinde ordu tarafından yönetime el koyulmuş; TBMM’nin ve Süleyman Demirel Başbakanlığındaki hükümetin faaliyetlerine son verilmiş ve parlamento mensuplarının tamamının dokunulmazlıkları kaldırılmıştır. Orgeneral Kenan Evren’in devlet başkanı olduğu bu dönemde yasama yetkisi kullanabilmek adına yine Kenan Evren Başkanlığında Milli Güvenlik Konseyi oluşturulmuştur. Söz konusu Konsey, 1971 Muhtırasından sonra birtakım değişiklikler yapılan 1961 Anayasasını kaldırarak yeni bir anayasa hazırlamış ve halkoyuyla 1982 Anayasası kabul edilmiştir.

Yine bu dönemde 6 Kasım 1981 tarihli 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu çıkarılmış ve üniversiteler Yükseköğretim Kurulu (YÖK)’nun merkezi otoritesine bağlanmıştır. Böylelikle üniversitelerin siyasi denetimine ve egemenliğine sokacak yeni bir üst kurumsal yapı oluşturulmuştur. Bu yönüyle değerlendirecek olursak 12 Eylül askeri yönetiminin YÖK sisteminin kurulmasını sağlayan tamamlayıcı halka olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Timur, 2000: 339).

Bu kısımda öncelikle YÖK’ün kurulmasına kadarki sürece ilişkin kısa bilgiler ile YÖK’ün yönetimine ilişkin bilgilere değinilecek olup ardından Cumhuriyetten günümüze üniversiteler hakkında yapılan düzenlemeler doğrultusunda uygulanan personel rejimi,

prekarya çerçevesinde değerlendirilmeye çalışılacaktır.

3.1 YÜKSEKÖĞRETİM KURULUNUN KURULUŞU

1980’li yıllara gelene kadar yükseköğretim sistemimizde her ne kadar üniversite sayısı artırılmış olsa da öğrencilerin konut ve yurt gibi konaklamasını sağlayacak imkanlar açısından yeterli gelişim görülmemiştir. Bu durum, 1966-1967 yıllarında ortaöğretimden yükseköğretime kayıt yaptıranların oranı %64,5’tan 1975-1976 yıllarında %14,3’e düşmesinde de açıkça görülmektedir (Özakyol, 2017: 61). Tüm bu olumsuzluklarla birlikte bu yıllarda görülen öğrenci hareketlilikleri ve karışıklıklar siyasi bir müdahalenin üniversitelere yapılmasının temelini oluşturmuş ve bu durum hükümet programlarında yer almaya başlamıştır.

III. Ecevit Hükümetinin 14.01.1978 tarihli Hükümet Programı konuşmasında bu durum “*Öğretim kurumlarında, bilhassa üniversitelerde her gün çıkan veya çıkarılan olaylar yüzünden öğrenim yapılamaz hale getirilmiştir. Ortaöğretimde hepimizin yetiştiği pozitif ilme, akılcılığa, insancılığa, barışçılığa, vatan ve millet sevgisine dayanan Atatürkçü eğitim bir tarafa itilerek, milliyetçi kuşaklar yetiştirme bahanesiyle belli partilerin görüş ve maksatlarını aşıl原因an çağ dışı zihniyeti ve ümmetçi düşüncüyü telkin eden kitaplar ve onları okutan bir kadro, ortaöğretime ele geçirmiştir*” şeklinde ifade edilmiştir (Neziroğlu ve Yılmaz, 2013a: 5430).

Benzer şekilde VI. Demirel Hükümetinin 19.11.1979 tarihli Hükümet Programı görüşmelerinde de “*Okullarımız mutlaka ilim ve irfan yuvaları haline getirilecek, huzursuzluk mihraklarının faaliyetlerine son verilecektir. Eğitimimiz, beynelmilelci ve Marksist tesirlerden kurtarılacak, idarede, mevzuatta, ders programları ve kitaplarında, kültürel faaliyet ve neşriyatta, eğitimin millîliği temel ilke olarak korunacak ve itibar görecektir.*” ifadelerine yer verilmiştir (Neziroğlu ve Yılmaz, 2013b: 5601).

Her iki hükümet programında da siyasi kargaşa atmosferinin öğrenci hareketliliklerinden kaynaklandığı ifade edilmiş olmakla birlikte VI. Demirel Hükümeti hükümet programında olayların 1961 Anayasasının ortaya koyduğu özgürlükçü düşünce atmosferinden çıktığı ifade edilmiştir. Bu hususla ilgili olarak söz konusu programda “*Özellikle 1961 Anayasası ile başlayan son yirmi yıllık dönemde meydana gelen olaylarda, Devlet organlarının dayandırıldığı ve Türkiye’nin bünyesine uymadığı bugün*

iyice anlaşılmış olan bazı temel yöntemlerin rolü büyüktür. Sınırları belirsiz bir özgürlük anlayışı, Devlete karşı dahi kullanılabilen bir tarafsızlık iddiası, hukuk Devleti ileri sürülerek yürütme organının işlemez duruma getirilişi, devlet içinde devlet olmaya yönelik bir özerklik görüşü ve bilimsellik kisvesi altında siyaset yapılması, hep bu bünyeye yabancı nitelikler ve devlet yapısının kuruluşundaki hatalardan kaynaklanmıştır. Bu belirsizlik bazan en basit usul konularına kadar uzanmakta; parlamentoyu çalıştırabilecek, Devlet Başkanını seçebilecek yollar dahi birkaç hamleden sonra tıkanabilmektedir. Bütün bunların sonunda ise, Türk Devleti düşmanlarının tahrip ve tecavüzlerine karşı savunmasız bırakılarak yok olma tehlikesi içine düşebilmektedir.” ifadeleriyle belirtilmiştir (Neziroğlu ve Yılmaz, 2013b: 5948).

12 Eylül 1980 darbesi sonucunda askeri yönetim nezdinde üniversitelerin ideolojik denetimine açık bir kanun taslağı hazırlamak maksadıyla Milli Eğitim Bakanlığı tarafından bir komisyon kurulmuş; Üniversitelerarası Kurulun da katılımıyla ilk yasa taslağı oluşturulmuştur. Söz konusu taslağın ilk haline göre üniversitelerle ilgili olarak karar alma hakkı Yükseköğretim Kuruluna verilmiş, bilimsel özerklik korunmakla birlikte mali ve yönetim özerkliğine ilişkin kısıtlamalar getirilmiştir.

15 Temmuz 1981 tarihinde Milli Güvenlik Konseyi (MGK) Genel Sekreterliğine gönderilen taslak, MGK tarafından son kez biçimlendirilerek 26 Ekim’de görüşülmeye başlanmıştır. Görüşmeler neticesinde nihai halini alan tasarı 4 Kasım 1981 tarihinde Milli Güvenlik Konseyi tarafından kabul edilmiş ve 6 Kasım 1981 tarihli ve 17506 sayılı Resmi Gazetede 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu adıyla yayımlanmıştır (Özakyol, 2017: 61-62).

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 6. Maddesinin a) fıkrasında Yükseköğretim Kurulu tanımlanmış olup YÖK’e ilişkin olarak “*Yükseköğretim Kurulu, tüm yüksek öğretimi düzenleyen ve yükseköğretim kurumlarının faaliyetlerine yön veren, bu kanunla kendisine verilen görev ve yetkiler çerçevesinde özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip, bir kuruluştur...*” ifadelerine yer verilmiştir (Yükseköğretim Kanunu, md.6). Bu madde uyarınca Yükseköğretim Kurulu kurulmuş, ilk başkanlığına ise kanunun hazırlanmasında da rol oynayan Hacettepe Üniversitesi eski rektörü Ali İhsan Doğramacı atanmıştır.

2547 sayılı kanunun amaç ve kapsamını belirleyen ilk iki maddesi dışında yükseköğretime ilişkin olan birkaç maddesinin üzerinde durmakta fayda vardır. Söz

konusu kanunun 3. maddesinin d) fıkrasında üniversite tanımı “*Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzelkişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumudur*” şeklinde yapılmıştır.

1973 tarihli ve 1750 sayılı Üniversiteler Kanununun “üniversitenin tanımı” başlıklı 2. maddesinde “*...Her üniversite kendisine bağlı kuruluş ve birimlerle bir bütündür. Bir üniversitenin genel özerkliği ve tüzel kişiliği içinde bu üniversiteyi oluşturan fakülteler de bu kanun hükümlerine göre tüzel kişiliğe sahiptir. Üniversiteye bağlı diğer kuruluşların tüzel kişiliğe sahip olması üniversite senatosunun kararına bağlıdır.*” ifadesine yer verilmiştir. Bu haliyle iki kanunu karşılaştıracak olursak 1750 sayılı kanunda üniversitelere verilen yönetsel anlamda özerklik tanımının kaldırılarak sadece bilimsel anlamda özerklik tanındığı söylenebilmektedir.

Yine 2547 sayılı kanunun 4. maddesinde Yükseköğretimin amacından bahsedilmekten, 5. maddesinde Yükseköğretimin ana ilkeleri hakkında bilgi verilmektedir. 6. maddeden 12. maddeye kadar Yükseköğretimdeki üst kuruluşlara ilişkin bilgiler verilmiş olup 6. maddede YÖK’ün tanımı yapılırken 7. maddede görevlerine yer verilmiştir. Benzer şekilde 8. - 10. maddelerde Yükseköğretim Denetleme Kuruluna ve görevlerine ilişkin bilgiler verilirken 11. maddede Üniversitelerarası Kurula ilişkin bilgiler verilmiştir.

Yükseköğretim Kurulunun görevlerinin bildirildiği 7. maddenin a) fıkrasında öğretim elemanlarının istihdamı ve gelişimine ilişkin olarak “*...eğitim - öğretim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi ve yükseköğretim alanlarının ihtiyaç duyduğu öğretim elemanlarının yurt içinde ve yurt dışında yetiştirilmesi için kısa ve uzun vadeli planlar hazırlamak...*” ifadelerine yer verilmiştir. Yine aynı maddenin 1) fıkrasında öğretim elemanlarının tasfiyesine yönelik olarak “*Rektörlerin disiplin işlemlerini kovuşturmak ve karara bağlamak, öğretim elemanlarından bu Kanunda öngörülen görevleri yerine getirmekte yetersizliği görülenler ile bu Kanunla belirlenen yükseköğretimin amaç, ana ilkeleri ve öngördüğü düzene aykırı harekette bulunanları rektörün önerisi üzerine veya doğrudan, normal usulüne göre, yükseköğretim kurumları ile ilişkilerini kesmek*” hükmü yer almaktadır (Yükseköğretim Kanunu, md. 7).

3.2 CUMHURİYETTEN GÜNÜMÜZE YÜKSEKÖĞRETİMDE ÖĞRETİM ELEMANI İSTİHDAMI

Cumhuriyetten günümüze dek yükseköğretim ve üniversitelere ilişkin olarak birçok düzenleme yapılmıştır. 1933 yılında 2252 sayılı İstanbul Darülfünununun İlmasına ve Maarif Vekâletince Yeni Bir Üniversite Kurulmasına Dair Kanun ile Darülfünun kapatılarak İstanbul Üniversitesi kurulmuş; yine aynı yıl 2291 sayılı Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü Kanunu ile de üniversitelerdeki öğretim üyelerinin ve öğretim yardımcılarının nasıl istihdam edileceğine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Bu kısımda Cumhuriyetten günümüze öncelikle öğretim üyelerinin nasıl istihdam edildiği üzerine durulacak ardından ise öğretim yardımcılarının istihdamına ilişkin bilgilere yer verilecektir.

3.2.1 Öğretim Üyelerinin İstihdamı

Öğretim üyesi tabiri ilk olarak 1946 yılında çıkartılan 4936 sayılı Üniversiteler Kanununda “öğretim mesleği üyeleri” adında kullanılmış olup, bu kanunun 15. maddesinde “*Üniversite öğretim mesleği üyeleri Üniversite doçentleri, profesörleri ve ordinaryüs profesörleridir.*” şeklinde ifade edilmiştir (4936 sayılı Üniversiteler Kanunu, md. 15). 1960 yılında çıkartılan 115 sayılı kanunda ordinaryüslük kavramı kaldırılarak yalnızca üniversite doçentleri ve profesörleri öğretim üyesi olarak sayılmaktayken 1981 tarihli 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda profesör ve doçentlere ek olarak *doktor öğretim üyeleri** de öğretim üyesi olarak tanımlanmıştır.

Cumhuriyet döneminin üniversite hocalarının istihdamına yönelik olarak çıkarılan 2291 sayılı kanunda tüm öğretim elemanları “*ilim uzuvları*” başlıklı bölümde sıralandırılmış olup günümüzdeki şeklinden oldukça farklı bir şekilde tasnif edilmiştir. İlim uzuvları ve bunların barem derecelerinin verildiği 18. maddede 10 farklı sınıf sayılmış olup bunlar en alttan yukarıya doğru *ikinci sınıf asistan, birinci sınıf asistan, başasistan, şube şefi, ikinci sınıf doçent, birinci sınıf doçent, ikinci sınıf profesör, birinci sınıf profesör, ikinci sınıf ordinaryüs, birinci sınıf ordinaryüs* şeklinde sıralandırılmıştır (2291 sayılı Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü Kanunu, md.18).

* 2547 sayılı Kanunun ilk halinde Yardımcı Doçentlik olarak anılan bu kavram 22/02/2018 tarihli ve 7100 sayılı Kanun hükümleri uyarınca değiştirilerek “Doktor Öğretim Üyesi” adını almıştır.

3.2.1.1. Doktor Öğretim Üyelerinin (Yardımcı Doçent) İstihdamı

Yardımcı Doçent kavramı ilk kez 2547 sayılı Kanun ile mevzuatımıza girmiş ancak; 6 Mart 2018 tarihli ve 30352 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 7100 Sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun hükümleri uyarınca 2547 sayılı Kanunda değişiklik yapılmış ve daha önce *yardımcı doçent* olarak bilinen unvan *doktor öğretim üyesi* şeklinde değiştirilmiştir (7100 Sayılı Kanun, md. 34).

Eski kanunlarda yardımcı doçentlik veya yeni haliyle doktor öğretim üyeliği adı altında herhangi bir unvan bulunmamaktadır. 1933 yılında çıkartılan 2291 sayılı Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü Kanununda doktor öğretim üyeliği kadrosunun karşılığı olarak başasistan ve şube şefliği unvanları geldiği düşünülmektedir. Adı geçen kanunun 19. maddesinde;

“ ... Baş asistan olabilmek için doktora imtihanını vermek ve (doktor) unvanını kazanmak şarttır.

Doktorasını vermiş ve vazifesinde kabiliyet göstermiş olanlar şube şefliğine yükselir. İkinci sınıf asistanlıktan birinci sınıfa ve birinci sınıftan başasistanlığa yükselmek profesörün fakültesine teklifte bulunmasile olur...”

ifadelerine yer verilmiştir (2291 sayılı Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü Kanunu, md. 19).

Günümüzdeki doktor öğretim üyeliğinin karşılığı olarak 1933 yılında yapılan düzenlemede *başasistan* veya *şube şefliği* şeklinde yer aldığı düşünülmeye rağmen 1946 tarihli ve 4936 sayılı Üniversiteler Kanununda böyle bir düzenlemeye rastlanılmamıştır. 1973 tarihli ve 1750 sayılı Üniversiteler Kanunu incelendiğinde yine yukarıda belirtildiği gibi doktor öğretim üyesi şeklinde bir unvan tahsisi yapılmadığı görülmektedir. Ancak kanunun *öğretim yardımcıları* başlıklı beşinci bölümünde yer alan *asistan* kadrosuna atanacaklarda aranılan şartlar ile doktor öğretim üyesi olarak atanacaklarda aranılacak şartlar benzerlik göstermektedir. Bu sebeple bu kısımda asistan olarak atanacak kişilerin şartları hakkında bilgi verilmesinin uygun olacağı düşünülmüştür.

1973 tarihli ve 1750 sayılı Üniversiteler Kanununda asistan olabilmek için ön görülen şartlar:

“ ... a) Görev alacağı bilim dalında doktora veya tıpta uzmanlık diploması almış olmak,

b) Fakülte kurulunca gösterilecek iki misli aday arasından senatoca seçilecek üç kişilik bir jüri tarafından yapılacak bilimsel sınavda başarı göstermek,

c) Görev alacağı bölüm veya kürsünün gerektirdiği yönetmelikle saptanmış şartları haiz olmak,

Bölüm ve kürsü başkanları, (b) bendinde sözü geçen jürinin tabii üyesidirler.

ç) Öğrenciliğinde 64 üncü maddenin 1 inci paragrafında bildirilen sebeplerle disiplin cezası almamış olmak

İnsan hak ve hürriyetlerini veya Türk sebeplerle disiplin cezası almamış olmak İnsan hak ve hürriyetlerini veya Türk Devletinin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğüne veya dil, ırk, sınıf, din ve mezhep ayrımına dayanarak; nitelikleri Anayasa 'da belirtilen Cumhuriyeti ortadan kaldırmak için her ne suretle olursa olsun gösteri veya propaganda yapmamış veya anarşik hareketlere katılmamış olduğu hususunda üniversite yönetim kurulunca karar verilmiş olmak.

d) Yabancı uyruklu asistanlar, yukarıda belirtilen şartları haiz olmak şartıyla ve kendilerine bir burs temin edildiği ilgili üniversite yönetim kurulunca tespit edildiği takdirde asistanlığa alınabilirler.

e) Bâzi teknik branşlarda ve sanat dallarında istihdam edilecek asistanlarda (a) fıkrasındaki şartların aranıp aranmayacağına üniversitelerarası kurul karar verir.”

şeklinde belirtilmiştir (1750 sayılı Üniversiteler Kanunu, md. 29).

1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda ise doktor öğretim görevliliğine ilişkin olarak şu bilgiler verilmiştir (2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, md. 23):

“ a) Yükseköğretim kurumlarında açık bulunan doktor öğretim üyesi kadroları rektörlükçe ilan edilir. İlan edilen bu kadrolara fakültelerde dekan; diğer birimlerde müdürler, biri o birimin yöneticisi biri de o yükseköğretim kurumunun dışından olmak üzere üç profesör veya doçent tespit ederek bunlardan adayların her biri hakkında yazılı mütalaa isterler. Dekan veya ilgili müdür yönetim kurullarının görüşünü aldıktan sonra önerilerini rektöre sunar. Atama rektör tarafın- dan en çok dört yıl süre ile yapılır. Her atama süresinin sonunda görev kendiliğinden sona erer. Görev süresi sona erenler yeniden atanabilirler.

b) Doktor öğretim üyeliğine atanabilmek için, doktora ile tıpta, diş hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık unvanını veya Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca tespit edilen belli sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olmak gerekir.

c) Yükseköğretim kurumları, doktor öğretim üyesi kadrosuna atama için Yükseköğretim Kurulunun onayını almak suretiyle, münhasıran bilimsel kaliteyi artırmak amacına yönelik olarak, bilim disiplinleri arasındaki farklılıkları da göz önünde bulundurarak, objektif ve denetlenebilir nitelikte ek koşullar belirleyebilirler.”

2547 sayılı Kanunun 65. maddesinin a) fıkrasının dördüncü bendi uyarınca, Yükseköğretim Kurulu tarafından 12.06.2018 tarihli ve 30449 sayılı Resmî Gazetede Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği yayımlanmıştır. Söz konusu yönetmelik ile yükseköğretim kurumlarında doktor öğretim üyeliği, doçentlik ve profesörlük kadrolarına yükseltme ve atanma işlemlerinin düzenlenmesi amaçlanmıştır. Yönetmeliğin 3. maddesinde öğretim üyeliği kadrolarına atanabilmek için genel şartlar belirtilmiş olup özel şartlar diğer maddelerde belirtilmiştir. Bu genel şartlar;

“ (1) Bu Yönetmelik hükümlerine göre doktor öğretim üyesi, doçent ve profesör kadrolarına atanabilmek için;

a) 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 48 inci maddesindeki genel şartlara sahip olmak,

b) Yükseköğretim kurumlarının, 2547 sayılı Kanunun 23 üncü, 24 üncü ve 26 ncı maddeleri uyarınca belirlenerek Yükseköğretim Kurulu tarafından onaylanmış öğretim üyeliğine yükseltilme ve atanmayla ilgili ek koşullar varsa, bu koşulları sağlamış olmak, sağlamış olmak, gerekir.

(2) 2547 sayılı Kanunun yabancı uyruklu öğretim elemanları ile ilgili hükümleri saklıdır.

(3) İlana başvuru koşulu olarak adayların lisansüstü tez veya uzmanlık tezi adlarının bir kısmı yazılamayacağı gibi ilanda sadece belirli bir adayı tanımlayan özel şartlara da yer verilemez.”

şeklinde ifade edilmiştir (Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Yönetmeliği, md.3).

Yine mevzubahis yönetmeliğin *Doktor Öğretim Üyesi Kadrolarına Atanma* başlıklı ikinci bölümünde atanma şartı olarak “*Doktor öğretim üyesi kadrolarına başvurabilmek için doktora veya tıpta, diş hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık ya da sanatta yeterlik eğitimi tamamlamış olmak gereklidir.*” hükmü yer almaktadır.

Resmi Gazetede ve ilgili üniversitenin internet sayfasında rektörlük tarafından ilan edilen kadrolara ilişkin olarak yapılan başvurulara ve atanma sürecine ilişkin olarak mevzuatta yol gösterici ibarelere yer verilmiştir. Söz konusu yönetmeliğin 6. maddesinde doktor öğretim üyesi kadrosuna başvuru ve atanma şartlarına ilişkin olarak şunlara değinilmiştir:

“ (1) Doktor öğretim üyesi kadrolarına başvuranlar özgeçmişlerini, bilimsel çalışma ve yayınlarını dört nüsha olarak ilgili dekanlık veya müdürlüğe teslim eder.

(2) Fakültelerde dekan, diğer birimlerde müdür; ilan edilen kadrolar için adayların durumlarını incelemek üzere, en az biri başka üniversite veya

yüksek teknoloji enstitüsünden olmak üzere adayın başvurduğu bilim alanı ile ilgili olan üç profesör veya doçent kadrosunda bulunan doçenti, ilana son başvuru tarihinden itibaren on beş gün içinde tespit eder. İlan edilen kadronun bulunduğu birimin bölüm başkanının, profesör veya doçent kadrosundaki doçent olması halinde, tespit edilecek üç profesör veya doçent kadrosundaki doçentten biri olarak belirlenmesi zorunludur.

(3) Dekan veya ilgili müdür her aday için bu öğretim üyelerine, adaylarla ilgili bilimsel yayın ve çalışmalara ilişkin dosyaları göndererek bir ay içerisinde yazılı görüşlerini bildirmelerini ister. Dosya inceleme sonuçlarının bir ay içinde gelmemesi halinde aynı usulle tespit edilen başka profesör veya doçente dosyalar incelenmesi için gönderilir.

(4) Dekan veya ilgili müdür yazılı görüşlerin alınmasından sonra ilk yönetim kurulu toplantısında aday veya adaylar hakkında ayrı ayrı görüş alır. Bir açık kadroya birden fazla adayın başvurması halinde yönetim kurulu gerekçeli olarak tercihini belirtir. Dekan veya ilgili müdür kanaat ve önerilerini rektöre sunar. Rektör atamanın yapılıp yapılmayacağına karar vererek gerekli işlemleri yürütür.

(5) 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 34'üncü maddesi uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılacak yabancı ülke vatandaşı öğretim elemanlarının doktor öğretim üyeliğine atanma ile ilgili şartları sağlamaları kaydıyla sözleşmeli olarak çalıştırılmasında bu Yönetmelikte belirlenen ilan şartı dışındaki usul ve esaslar uygulanır.”

Yine bahsi geçen yönetmeliğin 7. maddesinde ise atamaya ilişkin bilgiler;

“ (1) Doktor öğretim üyeleri, ilgili yönetim kurulunun görüşü alındıktan sonra fakültelerde ilgili dekanın, diğer birimlerde müdürün önerisi ile rektör tarafından en az bir en çok dört yıl süre ile atanır.

(2) Her atama süresinin sonunda görev kendiliğinden sona erer. Görev süresi sona erenler ilgili yönetim kurulunun uygun görüşü üzerine rektör tarafından yeniden atanabilir.

(3) Doktor öğretim üyelerinin ne kadar süre ile atandığı kendilerine tebliğ edilir. ”

şeklinde ifade edilmiştir (Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Yönetmeliği, md. 7)

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayımlanan bu yönetmeliğe ve 2547 sayılı kanunun 23. maddesinin c) fıkrasına dayanılarak her bir üniversite tarafından atama yönergeleri oluşturulmuştur. Örneğin Sinop Üniversitesi tarafından hazırlanan yönergede doktor öğretim üyeliğine yapılacak atama şartları:

“ 1. Doktora, tıpta uzmanlık veya sanatta yeterlik derecesi almış olmak. (Doktora, tıpta uzmanlık veya sanatta yeterlik derecesi yurtdışından alınmış ise Üniversitelerarası Kurulca denkliğinin onaylanması gereklidir.)

2. Adayın bilim alanı ile müracaat ettiği kadro alanı arasında ilişki bulunmak.

3. Fen ve Mühendislik, Sağlık Bilimleri ve Sosyal Bilimler alanlarında adayın puanlama tablosu A1-A8'den en az 60 puan, Güzel Sanatlar alanında A1-A8 veya G1-G9'dan en az 60 puan alması zorunludur.

4. Adayın, bu yönergenin 10. maddesinde belirtilen deneme dersi ilkeleri çerçevesinde deneme dersinden başarılı olması gerekir.”

şeklinde ifade edilmiştir (Sinop Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi, md. 9).

Benzer şekilde Anadolu Üniversitesinin Öğretim Üyeliği Kadrolarına Başvurularla İlgili Değerlendirme Ölçütleri Yönergesinde doktor öğretim üyeliğine ilk atamada aranılan şartlar:

“ (1) Üniversitelerarası Kurul tarafından doçentlik için öngörülen yabancı dil puanını almış olması,

(2) Doktora yapmış, sanat dallarından birinde yeterlilik kazanmış veya tıpta uzmanlık almış olması,

(3) Anadolu Üniversitesi Öğretim Üyeliği Kadrolarına Başvurularla İlgili Değerlendirme Ölçütlerine göre toplamda en az 160 puan alması gerekir. Bu 160 puanın

a. Üniversitelerarası Kurul Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Temel

Alanında yer alan alanlarda en az 120 puanın 1-10. maddelerden olması,

b. Üniversitelerarası Kurul "Eğitim Bilimleri ve Öğretmen Yetiştirme Temel Alanı", "Filoloji Temel Alanı", "Mimarlık, Planlama ve Tasarım Temel Alanı", "Güzel Sanatlar Temel Alanı", "Hukuk Temel Alanı", "Spor Bilimleri Temel Alanı" ve "Diğer Temel Alanlar"da en az 70 puanın 1-10. maddelerden olması,

c. Üniversitelerarası Kurul "Fen Bilimleri ve Matematik Temel Alanı", "Mühendislik Temel Alanı" ve "Sağlık Bilimleri Temel Alanı"nda yer alan alanlarda en az 120 puanın 1-10. maddelerden ve bu 120 puanın da en az 80 puanının 1-3. maddelerden olması ancak adayın eserlerinden en az birinin SCI-Expanded, SSCI ve AHCI tarafından taranan dergilerde yayımlanmış olması zorunludur."

şeklinde ifade edilmiştir (Anadolu Üniversitesi Değerlendirme Ölçütleri Yönergesi, md. C).

Cumhuriyet tarihinden günümüze üniversitelerle ilgili yapılan düzenlemelerin birçoğunda disiplin ve cezalara ilişkin hükümler bulunmaktadır. Ancak bu kısımda disiplin ve cezalarla ilişkinin kesilmesi vb. durumlar üzerine değil; herhangi bir disiplinsiz davranışta bulunulmamış olmasına rağmen bireyin ait olduğu kadroyla ilişkisinin kesilmesine değinilecektir.

2291 sayılı Kanunda başasistan ve şube şefliği kadrolarının günümüzdeki doktor öğretim üyesi kadrolarına karşılık geldiği düşünülmekle birlikte bu kanunda ne disiplin ve cezalara ilişkin hükümlere ne de bahsi geçen unvanların ilişik kesme şartlarına ilişkin bi düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte 1946 tarihli 4936 sayılı Kanunda da günümüzdeki doktor öğretim üyesi karşılığı bir unvanın bulunamadığı daha belirtilmişti. Diğer kanunlara bakacak olursak 1973 tarihli ve 1750 sayılı Üniversiteler Kanununda günümüz doktor öğretim üyeliğinin karşılığı olarak düşünülen asistanlık ünvanına ilişkin ilişik kesme hükümleri yer almaktadır.

1750 sayılı Kanunun *asistanlığa tayin* başlıklı 30. maddesinde “...*Bölüm veya kürsü başkanınca gösterilecek aday, fakülte yönetim kurulunun teklifi ve üniversite yönetim kurulunun onayı üzerine rektör tarafından iki yıl için tayin edilir. Gerekli*

görülenlerin tayinleri, iki defaya mahsus olmak ve başlangıçtan itibaren toplam olarak altı yılı geçmemek üzere, iki defa yenilenebilir. Tayinleri yenilenmeyen asistanlarını üniversite veya buna bağlı kurumlarla ilişkileri kendiliğinden kesilmiş sayılır.” hükmüne yer verilmiştir (1750 sayılı Üniversiteler Kanunu, md. 30).

1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda doktor öğretim üyelerinin ilişkilerinin kesilmesine ilişkin bir hüküm bulunmamakla birlikte bu durum yönetmeliklerle ve ve bu yönetmeliklere istinaden çıkartılan atama yönergelerinde düzenlenmiştir. Daha önce örneğini verdiğimiz Sinop Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Ölçütleri yönergesinde halihazırda doktor öğretim üyesi olarak görev yapan öğretim üyelerinin yeniden atanmalarına ilişkin olarak da hükümler belirtilmiştir. Yönergenin 11. maddesine göre doktor öğretim üyeliği kadrosuna yeniden atanabilmek şartı olarak *“Son atama tarihinden itibaren puanlama tablosu A1-A8’den veya G1-G9’dan en az 100 puan olmak kaydıyla toplamda en az 200 puan alınması zorunludur (Puanlar 4 yıllık atamalar için geçerli olup kısa süreli atamalarda puan/yıl oranı dikkate alınır.)”* hükmüne yer verilmiştir (Sinop Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Ölçütleri Yönergesi, md. 11).

Benzer şekilde Anadolu Üniversitesine ait yönergede doktor öğretim üyesi kadrolarına yeniden atanabilmek için aşağıdaki hususlar belirtilmiştir (Anadolu Üniversitesi Öğretim Üyeliği Kadrolarına Başvurularla İlgili Değerlendirme Ölçütleri Yönergesi, md. D):

“...Öğretim Üyeliği Kadrolarına Başvurularla İlgili Değerlendirme Ölçütleri”ne göre toplam en az 160 puan alması gerekir. Bu gerekli puanın;

En az 10 puanının, 37-41. maddelerden olması ve

(1) Üniversitelerarası Kurul "Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Temel Alanı"nda yer alan alanlarda en az 120 puanın 1-10. maddelerden olması,

(2) Üniversitelerarası Kurul "Eğitim Bilimleri ve Öğretmen Yetiştirme Temel Alanı", "Filoloji Temel Alanı", "Mimarlık, Planlama ve Tasarım Temel Alanı", "Güzel Sanatlar Temel Alanı", "Hukuk Temel Alanı", "Spor Bilimleri Temel Alanı" ve "Diğer Temel Alanlar"da en az 70 puanın 1-10. maddelerden olması,

(3) Üniversitelerarası Kurul "Fen Bilimleri ve Matematik Temel Alanı, Mühendislik Temel Alanı" ve "Sağlık Bilimleri Temel Alanı"nda yer alan alanlarda en az 120 puanın 1-10. maddelerden ve bu 120 puanın da en az 80 puanının 1-3. maddelerden olması zorunludur.

Atama dosyasının, atama tarihinden en az 1 ay önce ilgili birim yönetimine teslim edilmesi gerekmektedir.

Doktor öğretim üyeliğine yeniden atanmada, doçentlik sınavına başvuru için gerekli asgari koşulların (yabancı dil koşulu hariç) sağlanmış olması veya puanların toplamının en az 600 olması durumunda, sonraki atama dönemlerinde dosya istenmeyecektir.”

Doktor Öğretim Üyeliğine yapılacak olan ilk atamalar veya yeniden atamalara ilişkin olarak genel mevzuat hükümlerine ek olarak her bir idare tarafından farklı yönerge kriterleri getirilmesi bir takım mağduriyetleri de beraberinde getirmektedir. Her ne kadar mağduriyete uğrayan kişilerin çoğunluğu mahkeme kararıyla geri dönebiliyor olsalar da mahkeme süreciyle birlikte yaşanan dönemin kişiyi yıpratmış kesindir.

Göreve ilişkin olarak yapılacak olan atamalarda idarenin takdir yetkisinin hukuka uygunluğunun denetimi ile ilgili olarak bir Danıştay kararı ile ... Üniversitesi Mühendislik Fakültesi ... Mühendisliği Bölümü'nde açık bulunan bir adet yardımcı doçent kadrosuna davacının atanma talebinin reddine ilişkin açılan davada; “...Dosyanın incelenmesinden, ... Üniversitesi Mühendislik Fakültesi ... Mühendisliği Bölümü'nde açık bulunan bir adet yardımcı doçent kadrosu için 19.02.2015 tarihinde ilana çıktığı, söz konusu ilanda "2 boyutlu mamografik verilerde görüntü işleme teknikleriyle kanserli bölge tanısı konusunda bilimsel çalışmalar yapmış olmak" özel şartına yer verildiği, yapılan ilan üzerine anılan kadroya atanmak üzere davacı ile birlikte toplam üç adayın müracaat ettiği, buna karşılık adaylardan birinin yabancı dil sınavına girmediği, adayların durumlarını tespit etmek üzere biri kadro ihdas edilen birim başkanı olmak üzere birim yöneticisi, biri aynı bölüm öğretim üyesi ve bir diğeri de ... Üniversitesi öğretim üyesi olmak üzere üç öğretim üyesinin belirlendiği ve öğretim üyelerinden adaylar hakkında mukayeseli rapor istenildiği, her üç öğretim üyesinin de kadroya ataması gerçekleştirilen ...'in kadroya atanması teklifinde bulunduğu, Mühendislik Fakültesi Yönetim Kurulu'nun ... tarih ve ... sayılı kararı ile üç öğretim üyesinden alınan

mukayeseli raporlar değerlendirilmek suretiyle anılan kadroya ...'in atanmasına karar verildiği, anılan kararın ... tarihinde rektör tarafından onaylandığı” ifade edilerek işlemin iptaline yönelik olarak idare mahkemesi tarafından verilen kararın temyizen incelenmesi neticesinde “...üniversitelerin yardımcı doçentlik kadrosuna atama için aranan asgari koşulların yanında, münhasıran bilimsel kaliteyi artırmak amacına yönelik olarak, bilim disiplinleri arasındaki farklılıkları da göz önünde bulundurarak, objektif ve denetlenebilir nitelikte ek koşullar belirleyebilecekleri görülmekle birlikte, söz konusu ek koşulların mevzuatta belirtilen özellikleri taşıdığı ve idari ihtiyaçlar doğrultusunda belirlendiğinin kanıtlanabilir nitelikte olması gerekmektedir. Dava konusu bilgi ve belgelerin incelenmesi neticesinde, bir adet yardımcı doçent kadrosu ilanında belirtilen özel şartın idarenin ihtiyaçları doğrultusunda belirlenip belirlenmediği hususunun Mahkemece ara kararıyla sorulup araştırılması, araştırma sonrası elde edilen bilgiler neticesinde gerekli görülmesi halinde bilirkişi heyeti oluşturularak davacının ve diğer değerlendirmeye tabi adaylardan hangisinin atamaya yetkin olduğunun açıklığa kavuşturulması gerekirken, belirtilen araştırmalar yapılmadan verilen, temyize konu kararda hukuka uyarlık görülmemiştir.” hükmüne yer verilerek söz konusu işlem davalı lehine bozulmuştur.*

Yine “Görev süresinin uzatımında idarenin sahip olduğu takdir yetkisinin kullanımının hukuka uygunluğunun denetimi” ile ilgili olarak başka bir davada Danıştay kararı ile... Üniversitesi... Fakültesi... Anabilim Dalında yardımcı doçent olan davacının 2547 sayılı Yasanın 23. maddesi uyarınca yeniden ataması yapılmayarak görevine son verilmesine ilişkin işlemin iptali istemi ile açtığı davada; “ ... dosya içeriğinden, davacının 1993 yılında üç yıl süre ile ...Anabilim Dalında yardımcı doçent olarak göreve başladığı, üç yıllık sürenin ... tarihinde bitmesi nedeni ile görev süresinin uzatılması konusunda Dekanlıkça Anabilim Dalı Başkanlığından görüş istenildiği, konunun görüşüldüğü Akademik Kurul toplantısında boşalacak olan kadronun, bu Anabilim Dalında öğretim üyesine gereksinim bulunmadığından ilan edilmemesine, davacının eğitim ve öğretim hizmetleri yanında yeterli akademik performansı ve ilerleme göstermediği gibi planlanmış ve yürütülmekte olan bilimsel araştırma ve çalışma ekipleri içindeki görevini de başarılı yapmadığından görev süresinin uzatılmamasının uygun

* Danıştay 8. Dairesi, Karar Tarihi: 13.10.2020, Esas No: 2016/11645, Karar No: 2020/4296

olacağına oybirliği ile karar verildiği, bu kararın Fakülte Yönetim Kurulunca ve Rektörlük makamınca da uygun görülerek görev süresinin uzatılmadığının anlaşıldığı, dosyadaki bilgi ve belgelerden, davacının diğer arkadaşları ile birlikte yaptığı çok sayıda yayın ve bildirisinin bulunduğu, son yıllardaki sicillerinin çok iyi olarak değerlendirildiğinin görüldüğü, dolayısıyla davalı idarece ileri sürülen ve hizmetine gereksinim bulunmadığı yolundaki savların soyut nitelikte olduğu, davacının akademik başarısızlığının somut bilgi ve belgelerle kanıtlanamadığı, bu nedenle işlemde kamu yararı ve hizmet gerekleri bakımından hukuka uyarlık görülmediği... ” belirtilerek işlemin iptali yönünde verilen idare mahkemesi kararının temyizen incelenmesi neticesinde; “...Görülmektedir ki, davalı idarece oluşturulan, davacının görev süresinin uzatılmaması yolundaki işlem, davacının çalışmalarını, akademik düzeyini ve yeterliliğini en iyi bilebilecek kişilerden oluşan bir kurulun oybirliği ile aldığı karara dayandırılmıştır. Yirmi kişiden oluşan bir kurul kararının objektif olmadığından söz edilemeyeceği açıktır.

Esasen, ... Anabilim Dalında görev yapan öğretim üyelerince, davanın açılmasından sonra tek tek verilen raporlarda da Akademik Kurul kararı paralelinde görüşlere yer verildiği görülmüştür.

Bu durum karşısında, takdir yetkisini kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun olarak kullandığı anlaşılan davalı idare işleminde hukuka aykırılık bulunmamaktadır...” denilmek suretiye aksi yönde verilen idare mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmiştir*.

Yukarıda bahsedilen örnek davalarda da görüleceği üzere yükseköğretim kurumları tarafından yapılan işlemler her ne kadar hukuki normlar doğrultusunda yapılmış olsa da kişinin mesleğini devam ettirmesine doğrudan etki etmektedir. Kişinin akademik olarak atandığı kadrodaki devamlılığının 4 yıl sonunda ne olacağına ilişkin endişe, gelecek kaygısı şüphesiz bilimsel çalışma hayatını da etkileyecektir.

* Danıştay 8.Dairesi., Karar Tarihi: 20.04.2000, Esas No: 1997/588, Karar No: 2000/2991 (Yayımlanmamış Karar)

3.2.1.2. Doçentlerin İstihdamı

1933 tarihli ve 2291 sayılı Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü Kanununun 21. maddesinde doçentliğe ilişkin bilgiler yer almaktadır. Bu maddede doçentlik kriterleri ayrı ayrı belirtilmemiş olup genel anlamda bu unvana nasıl atanılacağı ve bu unvandan yükselebilmek durumlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

1946 tarihli ve 4936 sayılı Üniversiteler Kanununda doçentlik atamasına ilişkin kısım daha da detaylandırılmış doçentliğe nasıl atanılacağına ve atanmak için gerekli olan şartlara değinilmiş ve 115 sayılı Kanun ile de 4936 sayılı Kanunun ilgili maddeleri yeniden gözden geçirilmiştir.

1973 tarihli ve 1750 sayılı Üniversiteler Kanununda da Doçentlik atamasına ilişkin detaylı bir düzenleme yapılmış; 1981 tarihli ve 2547 sayılı Kanunla da benzer şekilde doçentliğe ilişkin bilgiler detaylandırılmaya devam edilmiştir.

2291 sayılı Kanunun doçentlikle ilgili 21. maddesinde şu bilgiler yer almaktadır:

“ Doçentler enstitünün yeni yetişmekte olan akademik unsurlarıdır. Doçentlik fakülte tarafından ileri sürülür. Divanca tesbit, vekâletçe tasdik olunur. Doçentliğe ait haklardan istifade için usulden olan (vazifeye başlama konferansını) vermek şarttır. Doçentler iki sınıftırlar. Üç sene ikinci sınıfta çalışan doçent otomatik olarak birinci sınıfa çıkar. Üç sene içinde profesör olmak liyakatini gösteremeyenler daha iki sene içinde bırakılırlar. Bu müddet için? de de liyakat gösteremezse fakültesinin müracaatı ve divanın kararile vekâlet emrine verilir.

Müddetini dolduran ve vazifesinde liyakat gösteren birinci sınıf doçentler fakülte ve divanın esbabı mucibeli teklifile vekâletçe profesörlüğe tayin olunur. Bu tayin büyük muvaffakiyetler dolayısıyla daha evvel de yapılabilir.

Amelî ve iktisadî işletmeler müdürü de doçentlerden sayılır. On sene hizmetten sonra liyakati görülürse ikinci sınıf profesörlüğe tayin olunur.

Amelî ve iktisadî işletmeler müdürünün pratik tecrübeye malik olması şart olduğundan asistan ve doçentlerden gayri zatler arasından da seçilebilir. Fakat yüksek tahsilini bitirmiş ve diploma almış olması şarttır. Bu müdür iktisat enstitüsü müdürünün teklifi ve ziraat fakültesinin tensibi ve vekâletin tasdiki ile tayin olunur.”

1946 tarihli ve 4936 sayılı kanunun 17-22. maddeler arası doçentlikle ilgili olup 17. maddesinde “ *Üniversite öğretim üyeliğinin başlangıcı olan «Üniversite Doçentliği» sıfatı bu kanunda gösterilen İmtihani başarmakla kazanılır.*” hükmü yer almaktadır. 18. maddede ise doçentlik sınavına girebilecek kimselerin öncelikle devlet memurlarında aranan şartlara sahip olmak kaydıyla bu kimselerde aranılan diğer şartlar bildirilmiştir. Kanunda bahsi geçen şartlar ise şunlardır (4936 sayılı Üniversiteler Kanunu, md. 18):

“ ... a) Öğretim görevi alacağı bilim koluyla ilgili bir yüksek öğrenim diplomasından başka, memlekette bilim doktorası yapmış bulunmak veya yabancı memleketlerde almış olduğu doktora diploması Millî Eğitim Bakanlığı tarafından usulüne göre onanmış bulunmak veya tıp doktoru diplomasını aldıktan sonra usulüne göre, uzmanlık kollarından birinde birine sınıf uzman yetkisini kazanmış olmak

b) Doktor unvanını ve tıpta uzman yetkisini aldıktan sonra kendi bilim veya meslek kolu ile ilgili bir işte en az İki yıl eylemli olarak çalışmış bulunmak.”

Yine 4936 sayılı kanunun 19. maddesinde doçentlik imtihanı ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Doçentlik atamasının yapılabilmesi için bu sınavın geçilmesi öncelikli şart olarak koşulduğu için bu maddeye ilişkin de bilgi vermek yararlı olacaktır. Doçentlik imtihanı ile ilgili olarak ilgili maddede;

“ Doçentlik imtihanı, adayın ilgili olduğu bilim kolunun ordinaryüs profesör ve profesörlerinden Üniversitelerarası Kurulca tertiplenecek üniversitelerarası jüriler tarafından yılda bir defa açılır. Doçentlik imtihanından önce aday yabancı bilim dillerinin birinden imtihan edilir (Bu

yabancı dil, adayın kendi dalı dolayısıyla bilmesi gerekli ve tabii olan dillerden başkadır). Bunu başaranlar girecekleri bilim kolunun doçentlik imtihanına alınırlar Yabancı dil ve doçentlik imtihanlarının nasıl yapılacağı özel yönetmeliğinde gösterilir. Bu imtihanı başaranlar «Üniversite doçenti» unvanını alırlar İmtihanı başaramıyanlar gelecek yılların imtihanlarına girebilirler.

Yabancı memleketlerde doçentlik yetki veya unvanını veren İmtihanları başarmış olanlar da İlgili fakültelerin düşünceleri alındıktan sonra Üniversitelerarası Kurul kararıyla üniversite doçenti sayılırlar...”

hükmü yer almaktadır (4936 sayılı Üniversiteler Kanunu, md. 19).

4936 sayılı Kanunda değişiklik yapılmasını öngören 115 sayılı kanunla 18. maddenin b) fıkrasında adaylardan talep edilen en az 2 yıllık eylemli olarak çalışma şartı 4 yıl olarak yenilenmiştir. Yine aynı kanunun 19. maddesi de şu şekilde değiştirilmiştir:

“ Doçentlik imtihanı, adayın ilgili olduğu bilim kolunun profesörlerinden Üniversitelerarası Kurulca tertiplenecek üniversitelerarası jüriler tarafından yılda bir defa açılır. Doçentlik imtihanından önce aday yabancı bilim dillerinin birinden imtihan edilir (Bu yabancı dil, adayın kendi dalı dolayısıyla bilmesi gerekli ve tabii olan dillerden başkadır). Bunu başaranlar girecekleri bilim kolunun doçentlik İmtihanına alınırlar Yabancı dil ve doçentlik imtihanlarının nasıl yapılacağı özel yönetmeliğinde gösterilir. Yabancı dil sınavında başarı sağlamıyan adayın istemi üzerine imtihan kağıdı jüri başkanı tarafından kendisine gösterilir. Aday imtihan sonucuna yazılı olarak itiraz ederse bu itiraz Üniversitelerarası Kurulca incelenip kesin karara bağlanır.

Doçentlik imtihanını başaranlar «Üniversite doçenti» unvanını alırlar. İmtihanı başaramıyanlar gelecek yılların imtihanlarına girebilirler.

Yabancı memleketlerde doçentlik yetki veya unvanını veren İmtihanları başarmış olanlar da İlgili fakültelerin düşünceleri alındıktan sonra Üniversitelerarası Kurul kararıyla üniversite doçenti sayılırlar...”

1750 sayılı kanunda doçentlik kadrosuna ilişkin olarak *Üniversite doçentliğinin kazanılması* başlıklı bölümde öncelikle doçentlik sınavına girebilme şartlarına ilişkin bilgilere yer verilmiş ardından ise unvanın kazanılması ve tayine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Doçentlik unvanının yalnızca sınavı başarılanlara verilebileceğini ifade eden doçentlik sınavına girebileceklerde aranılacak şartlara ilişkin olarak düzenlenen 19. maddede:

“ ...a) Sınava gireceği bilim dalında doktorasını yapmış veya tıpta uzmanlık yetkisini kazanmış bulunmak, ya da yabancı memleketlerde yapmış olduğu bilim doktorası veya aldığı uzmanlık yetkisinin doçentlik sınavına girmeye yeterli olduğu üniversitelerarası kurulca kabul edilmiş olmak.

b) Doktor unvanını veya tıpta uzmanlık yetkisini aldıktan sonra sınavına gireceği bilim dalı ile ilgili bir işte en az dört yıl çalışmış olmak.

ifadelerine yer verilmiştir (1750 sayılı Üniversiteler Kanunu, md. 19).

Aynı kanunun doçentlik sınavına ilişkin düzenlenmiş olan 20. maddesinde ise şu bilgilere yer verilmiştir:

“ ...Doçentlik sınavı, adayın sınavına gireceği bilim dalındaki üniversite profesörleri arasından, o dalda yeter sayıda profesör bulunmadığı veya bilim dalının özelliği zorunlu kıldığı takdirde en yakın bilim dalları profesörleri arasında üniversitelerarası kurulca ad çekmek suretiyle kurulacak üniversitelerarası jüriler tarafından yılda iki defa yapılır.

Doçentlik sınavı, yabancı dil, doçentlik tezi, kollokyum ve deneme dersi kademelerinden oluşur. Bu sınavın nasıl yapılacağı «Üniversite Doçentlik Sınavı Yönetmeliği» nde gösterilir.

Sınavı yapılacak yabancı dil, adayın başvurduğu bilim dalı için tabii olarak bilmesi gerekli dillerden başkadır.

Yabancı dil sınavında başarı sağlayamayan adayın isteği üzerine sınav kâğıdı jüri başkanı tarafından kendisine gösterilir. Aday, sınav sonucuna

yazılı olarak itiraz ederse, bu itiraz üniversitelerarası kurulca incelenip kesin karara bağlanır.

Doçentlik sınavını başaranlar, «Üniversite Doçenti» unvanını alırlar; sınavı başaramayanlar, Yönetmelikte belirtilen sınırlar içinde, gelecek dönemlerin sınavlarına girebilirler.”

Yine söz konusu kanunun 21. maddesinde yabancı memleketlerde alınan doçentlik kadrosunun hangi durumlarda ülkemizde de geçerli sayılabileceğine ilişkin durumlar sıralanmış olup bu şartlar, “*Doktor unvanını veya tıpta uzmanlık yetkisini aldıktan sonra yabancı memleketlerde doçent unvanı veya yetkisini almış olanlar, en az iki yıl bu unvan veya yetki ile yabancı memleketlerde öğretim ve araştırma kurumlarında çalışmış olmak şartıyla «Üniversite Doçenti» sayılmak için üniversitelerarası kurula başvurabilirler. Başvurmayı takibeden ilk toplantıda üniversitelerarası kurul, üniversite doçentlik sınav jürileri seçiminde uygulanan usul uyarınca bir komisyon kurar. Bu komisyon adayın belgelerini, yayınlarını ve çalışmalarını inceleyerek bir ay içinde tahlilî bir rapor hazırlar. Üniversitelerarası kurul, müteakip ilk toplantısında bu raporu müzakere eder ve adaya «Üniversite Doçenti» unvanının verilip verilemeyeceğini karara bağlar.” şeklinde belirtilmiştir (1750 sayılı Üniversiteler Kanunu, md.21).*

1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunun *Doçentlik ve atama* başlıklı 24. maddesinde doçentlik başvurularında aranılacak şartlara, başvuran adayların bilimsel yayın ve çalışma gibi durumlarının tespiti için oluşturulacak jüriye ve atanma usulüne ilişkin bilgilere yer verilmiştir. İlgili kanunda doçentlik sınavına girebilmek için aranılan şartlar a) fıkrasında belirtilmiş olup bu şartlar:

“ ... (1) *Bir lisans diploması aldıktan sonra, doktora ile tıpta, dış hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık unvanını veya Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca tespit edilen belli sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olmak.*

(2) *Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen merkezî bir yabancı dil sınavından en az elli beş puan veya uluslararası geçerliliği Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilen bir yabancı dil sınavından buna denk bir*

puan almış olmak; doçentlik bilim alanının belli bir yabancı dille ilgili olması halinde ise bu sınavı başka bir yabancı dilde vermek.

(3) Üniversitelerarası Kurulun görüşü üzerine Yükseköğretim Kurulu tarafından her bir bilim veya sanat disiplininin özellikleri dikkate alınarak belirlenecek yeterli sayı ve nitelikte özgün bilimsel yayın ve çalışmalar yapmak...”

şeklinde belirtilmiştir (2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, md.24).

Yine mevzu bahis kanunun ilgili maddesinin b) fıkrasında Üniversitelerarası Kurul tarafından adayın doçentlik kriterlerini değerlendirmek üzere kurulacak jüriye ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Kriterlerin değerlendirilmesinin ardından verilecek unvana ve atamaya ilişkin bilgiler ise takip eden maddelerde verilmiş olup bu maddelerde belirtilen mevzuat hükümleri şu şekildedir:

“ ... c) Üniversitelerarası Kurulca yeterli yayın ve çalışmaya sahip olduğuna karar verilen adaya doçentlik unvanı verilir.

ç) Doçentlik başvurularında adayların yayın ve çalışmalarına ilişkin esas ve usuller Yükseköğretim Kurulu tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

d) Yükseköğretim kurumları, doçent kadrosuna atama için, doçentlik unvanına sahip olmanın yanında Yükseköğretim Kurulunun onayını almak suretiyle, münhasıran bilimsel kaliteyi artırmak amacına yönelik olarak, bilim veya sanat disiplinleri arasındaki farklılıkları da göz önünde bulundurarak, objektif ve denetlenebilir nitelikte ek koşullar belirleyebilirler. Yükseköğretim kurumlarının belirlediği ek koşullar arasında sözlü sınavın yer alması halinde bu sınav Üniversitelerarası Kurul tarafından oluşturulacak jürilerce yapılır.

e) Doçentlik unvanına sahip olanlar yükseköğretim kurumları tarafından ilan edilen doçent kadrolarına başvurur. Doçent kadrosuna başvuran adayların durumlarını incelemek üzere rektör tarafından, varsa

biri ilgili birim yöneticisi, en az biri de o üniversite dışından olmak üzere üç profesör tespit edilir. Bu profesörler her aday için ayrı ayrı olmak üzere birer rapor yazarlar ve kadroya atanacak birden fazla aday varsa tercihlerini bildirirler. Üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü yönetim kurulunun bu raporları göz önünde tutarak alacağı karar üzerine, rektör atamayı yapar.”

Gerekli mevzuat taraması yapıldığında doçentlik kadrosuyla ilgili olarak Yükseköğretim Kurulu tarafından 15.04.2018 tarihli ve 30392 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “Doçentlik Yönetmeliği” ile yine YÖK tarafından 12.06.2018 tarihli ve 30449 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan “Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Yönetmeliği” karşımıza çıkmaktadır.

İki yönetmeliğin amaçlarını karşılaştırdığımızda Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Yönetmeliği ile öğretim üyelerinin yükseltilme atanmasına ilişkin kriterlerin belirlenmesinin amaçlandığı, Doçentlik Yönetmeliği ile de doçentlik başvuru şartları, değerlendirme jürilerinin oluşumu ve doçentlik değerlendirme sürecinin yürütülmesine ilişkin bilgiler verilmesinin amaçlandığı görülmektedir.

Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Yönetmeliğinin 8. Maddesinde doçentliğe atanma şartları belirtilmiş olup bu şartlar (Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Yönetmeliği, md. 8):

“ (1) Doçent kadrolarına atanabilmek için, 2547 sayılı Kanunun 24 üncü maddesi uyarınca doçentlik unvanını almış bulunmak veya yurt dışında alınan doçentlik unvanının, 2547 sayılı Kanunun 27 nci maddesi gereğince Üniversitelerarası Kurul tarafından Türkiye’de geçerli sayılmış olması gereklidir.

(2) Yükseköğretim kurumlarının 2547 sayılı Kanunun 24 üncü maddesi uyarınca doçent kadrolarına atama için belirlediği ek koşullar arasında sözlü sınavın yer alması halinde Üniversitelerarası Kurul tarafından oluşturulacak jüriler tarafından yapılacak bu sınavda başarılı olmak gereklidir. Ancak sözlü sınav sonucunda doçentlik unvanını kazananlar için ek koşul olarak sözlü sınavdan başarılı olma şartı getirilemez.”

Şeklinde ifade edilmektedir.

Doçentlik Yönetmeliğinin *Başvuru zamanı, şartları ve usulleri* başlıklı 4. maddesinde başvuru şartları (Doçentlik Yönetmeliği, md. 4):

“ ... (2) *Doçentlik başvurusu için;*

a) Türkiye’de doktora yapmış, tıpta, diş hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık unvanı almış veya Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca tespit edilen sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış ya da doktora, sanatta yeterlik ile tıpta, diş hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlığın yurt dışından alındığı hallerde, bu unvanın denkliğine sahip olmak,

b) Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen merkezî bir yabancı dil sınavından en az elli beş puan veya uluslararası geçerliliği Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilen bir yabancı dil sınavından buna denk bir puan almış olmak, doçentlik bilim alanının belli bir yabancı dille ilgili olması halinde ise bu sınavı başka bir yabancı dilde

c) Üniversitelerarası Kurulun görüşü üzerine Yükseköğretim Kurulu tarafından her bir bilim veya sanat disiplininin özellikleri dikkate alınarak belirlenecek asgari sayı ve nitelikte özgün bilimsel yayın ve çalışmalar yapmak, ... ”

şeklinde ifade edilmiştir.

Doçentlik kadrosu için yükseköğretim kurumları tarafından ayrıca sözlü sınav yapılması talep edilebileceği yukarıdaki yönetmelik maddesinden görülebilmektedir. Söz konusu sözlü sınavın nasıl yapılacağına ilişkin hükümler ise Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliğinin 10. maddesinde belirtilmiştir. Bununla birlikte kişinin doçent unvanını alabilmesi için değerlendirme jürisinin oluşturulması, doçentlik değerlendirmesinin yapılması, yayınların bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırılık yönünden incelenmesi ve Doçentlik Komisyonuna ilişkin bilgiler Doçentlik Yönetmeliğinde yer almaktadır. Tüm bu aşamalardan başarıyla geçen doçent adayının atanma sürecine ilişkin olarak yönetmelikte:

“ (1) Rektör, ilan edilen doçent kadrosuna başvuran adayların durumlarının incelenmesi için en az biri başka üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsünden olmak üzere adayın başvurduğu bilim alanı ile ilgili olan üç profesörü, ilana son başvuru tarihinden itibaren on beş gün içinde, sözlü sınavın yapılması halinde ise sözlü sınavların bitiş tarihinden itibaren on beş gün içinde tespit eder. İlan edilen kadronun bulunduğu birimin bölüm başkanının profesör olması halinde, tespit edilecek üç profesörden birinin bölüm başkanı olması zorunludur.

(2) Rektör, aday veya adayların özgeçmişlerini, bilimsel çalışma ve yayınlarını kapsayan dosyaları bu profesörlere göndererek kişisel raporlarını bir ay içinde bildirmelerini ister. Bu profesörler aday veya adaylar hakkında ayrı ayrı tercih ve görüşlerini rektöre bildirir.

(3) Dosya inceleme sonuçlarının bir ay içinde gelmemesi halinde aynı usulle tespit edilen başka profesörlere dosyalar incelenmesi için gönderilir.

(4) Rektör dosya inceleme sonuçlarına dayanarak, üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü yönetim kurulunun gerekçeli görüşünü de aldıktan sonra atama hakkındaki kararını verir.

(5) 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 34 üncü maddesi uyarınca sözleşmeli çalıştırılacak yabancı ülke vatandaşı öğretim elemanlarının doçent kadrolarına atanma ile ilgili yukarıda yer alan şartları sağlamaları kaydıyla, sözleşmeli olarak çalıştırılmasında bu Yönetmelikte belirlenen ilan şartı dışındaki usul ve esaslar uygulanır.”

hükümlerine yer verilmiştir (Öğretim Üyelğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği, md. 11).

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun ilgili maddesi uyarınca üniversiteler tarafından hazırlanacak yönergelerde doçentlik kadrosuna ilişkin ek koşullar talep edilebilmektedir. Daha önce örnek olarak aldığımız Sinop Üniversitesi Öğretim Üyelğine Yükseltme ve Atanma Ölçütleri Yönergesinde doçentlik kadrolarına atanma şartları 8. maddede belirtilmiştir. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve ilgili yönetmelik hükümleri saklı kalmak kaydıyla bu şartlar:

“ ...1. Üniversitelerarası Kuruldan doçent unvanını almış olmak. (Doçentlik unvanı yurtdışından alınmış ise Üniversitelerarası Kurulca denkliğinin onaylanması gereklidir.)

2. (Değişik: 25/09/2019 tarihli ve 2019/139 sayılı Senato Kararı) Adayın, bu Yönergenin 10. Maddesinde belirtilen deneme dersi ilkeleri çerçevesinde deneme dersinden başarılı olması gerekir. (Üniversitelerde görev yapmakta/yapmış olan ders veren kadrolu öğretim elemanları hariç)

3. Üniversitelerarası Kuruldan alınan doçentlik belgesinde yazan bilim alanı ile müracaat edilen kadro alanı arasında ilişki bulunmak”

şeklinde ifade edilmiştir (Sinop Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Ölçütleri Yönergesi, md. 8).

Benzer şekilde Anadolu Üniversitesi tarafından yayımlanan Öğretim Üyeliği Kadrolarına Başvurularla İlgili Değerlendirme Ölçütleri Yönergesinde Doçentliğe atanmaya ilişkin olarak şu şartlar belirtilmiştir:

“ ... (1) Üniversitelerarası Kurul tarafından doçentlik için öngörülen yabancı dil puanını almış olması,

(2) Doktora yapmış, sanat dallarından birinde yeterlilik kazanmış veya tıpta uzmanlık almış olması,

(3) Anadolu Üniversitesi Öğretim Üyeliği Kadrolarına Başvurularla İlgili Değerlendirme Ölçütlerine göre toplamda en az 160 puan alması gerekir. Bu 160 puanın;

a. Üniversitelerarası Kurul "Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Temel Alanında yer alan alanlarda en az 120 puanın 1-10. maddelerden olması,

b. Üniversitelerarası Kurul Eğitim Bilimleri ve Öğretmen Yetiştirme Temel Alanı, Filoloji Temel Alanı, Mimarlık, Planlama ve Tasarım Temel Alanı, Güzel Sanatlar Temel Alanı, Hukuk Temel Alanı, Spor Bilimleri

Alanı ve Diğer Temel Alanlarda en az 70 puanın 1-10. maddelerden olması,

c. Üniversitelerarası Kurul Fen Bilimleri ve Matematik Temel Alanı, Mühendislik Temel Alanı ve Sağlık Bilimleri Temel Alanında yer alan alanlarda en az 120 puanın 1-10. maddelerden ve bu 120 puanın da en az 80 puanının 1-3. maddelerden olması ancak adayın eserlerinden en az birinin SCI-Expanded, SSCI ve AHCI tarafından taranan dergilerde yayımlanmış olması zorunludur.”

Doçentlerin atanmasına ilişkin olarak yukarıda bahsedilen şartlarla birlikte mevzuat incelemesi yapıldığında 1933 yılında çıkartılan kanunda doçentlerle ilgili olarak *“Doçentler iki sınıfturlar. Üç sene ikinci sınıfta çalışan doçent otomatik olarak birinci sınıfa çıkar. Üç sene içinde profesör olmak liyakatini gösteremeyenler daha iki sene içinde bırakılırlar. Bu müddet içinde de liyakat gösteremezse fakültesinin müracaatı ve divanın kararile vekâlet emrine verilir.”* ifadesine yer verilmiştir. Buradan hareketle 1933 yılında doçentlik makamının dahi devlet güvencesinin olmadığını söylemek mümkündür. Günümüz mevzuatında doçentliğe ilişkin böyle bir hüküm veya süre bulunmamakla birlikte yine üniversiteler tarafından ilgili yönetmelik ve kanun maddesine dayanılarak doçent alımlarına ilişkin mağduriyetler yaşanabilmektedir.

Örneğin doçentlik sınav jürisi oluşturulurken seçilecek kişilerin objektif bir değerlendirmeye muktedir kişiler arasından seçilmesi elzemdir. Doçentlik sınavına katılmakla birlikte sözlü sınavda başarı gösteremeyen bir davacının, doçentlik jürisinin oluşturulmasına ve başarı sağlanamayan sınavın iptaline ilişkin olarak açtığı davada Danıştay verdiği kararlar, doçentlik sınav jürisi oluşturulurken davacı ile aralarında husumet olan bir öğretim üyesinin jüriye dahil edilmesinin tarafsız, bilimsel ve objektif bir değerlendirme yapılmasının önünde engel teşkil edeceğinden hareketle dava konusu işlemde hukuka uygun olmadığına hükmetmiştir* (Demirer Akar, 2010: 31).

Yine doçent kadrosuna atanmanın denetimiyle ilgili olarak Danıştay kararı ile Orta Doğu Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü ... Anabilim Dalı için ilan edilen bir adet "Doçent" kadrosuna kendisi atanmayarak ...'un atanmasına ilişkin işlemin iptali

* Danıştay 8.Dairesi., Karar Tarihi: 09.10.1997, Esas No: 1996/5478, Karar No: 1997/2658 (Yayımlanmamış Karar)

istemiyle açılan davada; “...Dosyanın incelenmesinden, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü ... Anabilim Dalı ... alanı için ilan edilen bir adet "Doçent" kadrosuna başvuran davacının da aralarında bulunduğu adayların dosyalarının oluşturulan üç kişilik bilim jürisi tarafından incelendiği, jüri üyelerinin tamamının söz konusu kadroya ...'un atanmasını önerdiği, Üniversite Yönetim Kurulunun ... tarihli ve ... sayılı toplantısı sonucunda, doçentlik kadrosuna ...'un atanmasının önerilmesi yönünde alınan karara istinaden Rektörlük makamınca yapılan değerlendirme sonucunda anılan kadroya ...'un atanması, davacının kendisinin atanmaması üzerine bakılan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Uyuşmazlıkta, davalı idare tarafından oluşturulan doçentlik jürisinin, davacı ile söz konusu kadroya ataması yapılan ... açısından doçentlik kadrosuna atamaya ilişkin olarak kadro ilanında belirtilen şartlar bakımından yaptığı değerlendirmeler incelendiğinde, jüri üyesi ...'ın raporunda ...'un çalışma konuları, araştırma ve yayınlarının ... alanına uygun olduğu, bilimsel yayınlarının nitelikli olduğu ve bunların çeşitli dergilerde ve konferanslarda basıldığı, bilim insanı yetiştirme ve eğitime katkı yönünün iyi olduğu, davacının bilime katkısı yüksek olmasına rağmen eğitime katkı yönünden aynı şeylerin söylenemeyeceği, ayrıca ... konusunda bir çalışmasının bulunmadığı, ...'ın raporunda, ilan edilen kadroda belirtilen ... konusunda ...'un önemli uzmanlardan biri olduğu, bu alanda birçok yayının bulunduğu, konu ile ilgili projeleri yürüttüğü, davacının ise biyoloji alanında çalıştığı ve ... konusunda herhangi bir uzmanlığının bulunmadığı, ...'ün raporunda, ...'un yapmış olduğu bilimsel etkinlikler, yürütmekte olduğu idari görevler, üniversiteye kazandırdığı projeler ve gerçekleştirdiği eğitim faaliyetleri bağlamında üniversiteye katkısının bulunduğu, davacının ise, yurt içinde eğitime, bilim insanı yetiştirmeye ve üniversiteye katkısının yeterince oluşmadığı değerlendirmelerine yer verilerek Orta Doğu Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü ... Anabilim Dalı için ilan edilen bir adet "Doçent" kadrosuna davacı yerine ...'un atanmasının uygun olduğu görüşlerine yer verildiği,... ilan edilen bir adet "Doçent" kadrosuna yapılacak olan atama için düzenlenen jüri raporları ve dava konusu ile ilgili olarak Mahkeme tarafından yaptırılan bilirkişi incelemesi sonucunda düzenlenen raporda belirtilen değerlendirmeler dikkate alındığında bahse konu kadroya davacının kendisi yerine ...'un atanmasına ilişkin davalı üniversite işleminde hukuka aykırılık bulunmadığı...” belirtilerek işlemin onanmasına ilişkin olarak verilen idare mahkemesi kararının temyizen incelenmesi

neticesinde “İdare Mahkemesince verilen karar ve dayandığı gerekçe usul ve kanuna uygun olup, bozulmasını gerektiren bir neden bulunmadığı...” ifade edilerek temyiz isteminin reddi ile anılan kararın onanmasına karar verilmiştir*.

Doçentlik sınav jürisine ilişkin olarak mevzuatta açık hükümler bulunmasına rağmen söz konusu sınav jürisinin objektif kararlar verecek nitelikte kurulmamasından ötürü mağduriyet yaşanmıştır. Yaşanılan bu durum, akademik anlamda birey ne kadar kendini geliştirirse geliştirsün, bahsi geçen olayda olduğu gibi jüri vb. engellere takılmak suretiyle bireyin yükselmesinin önüne geçeceğinden söz konusu bireyde gelecek kaygısının artmasına neden olacaktır. Güvencesiz bir akademik kadrodan daha güvenceli bir akademik kadroya geçiş için gerekli şartı sağlayamayan kişi bilimsel çalışmanın niteliğinden ziyade kendi geleceğine odaklanacak ve iş güvencesizliği durumunu ortadan kaldırmaya çalışacaktır.

Mevzuata göre doçentlik kadrosuna atanabilmek için doçent unvanının gerekliliği sabit olmakla birlikte uygulamada her doçent unvanına sahip olan kişiye doçentlik kadrosunun verileceğine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Danıştay kararına ilişkin olarak verilen ikinci örnekte bunun somut bir örneği görülebilmektedir. İş güvencesi olan bir kadronun unvanına sahip olduğu halde söz konusu kadroya atanılamaması durumu kişinin geleceğe ilişkin kaygılarını körükleyeceği gibi, yapacağı çalışmaların niteliğinden ziyade niceliğine yönelik girişimlerde bulunmasına da neden olabileceği düşünülmektedir. Daha verimli olarak çalışılabilecek ve araştırma konusuna ilişkin olarak nitelikli çözüm önerileri getirilebilecekken üniversiteler tarafından getirilen ek şartların sağlanması adına niteliksiz çalışmaların yapılmasını artırabileceği; bu durumun ise bilimsel çalışmaların gitgide niteliksiz bir hal almasına sebep olacağı düşünülmektedir.

3.2.1.3. Profesörlerin İstihdamı

Cumhuriyet döneminde akademisyenlerin nasıl ve ne şartlarla istihdam edileceğine yönelik olarak yapılan düzenlemelerden ilki olan 6 Haziran 1933 tarihli ve 2432 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 2291 sayılı Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü Kanununda ordinaryüs profesörlük makamı da göze çarpmaktadır. Söz konusu kanun ile oluşturulan ordinaryüs profesör kavramı, 1960 yılında yayımlanan 115 sayılı

* Danıştay 8.Dairesi., Karar Tarihi: 08.10.2020, Esas No: 2016/14606, Karar No: 2020/4217

kanunla kaldırılmıştır. Ancak eski mevzuatta yer alması nedeniyle bu kısımda profesör istihdamına ek olarak ordinaryüs profesör istihdamına ilişkin bilgilere de yer verilecektir.

Üniversite öğretim elemanlarına ilişkin ilk hükümleri içeren 2291 sayılı Kanunun *ilim uzuvları* başlıklı üçüncü kısmında (18-25. maddeleri arasında) unvanlara ve kadrolara ilişkin hükümler yer almaktadır. Söz konusu kanunun profesörlere ilişkin olarak düzenlenen 22. maddesinde profesörlük ile ilgili olarak (2291 sayılı Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü Kanunu, md. 22):

“Profesörler, müessesenin tedris ve araştırma itibarile pek liyakatli ilim uzuvlarıdır. Müstakil tedris sahalarının hususî bir ihtimam isteyen kısımları kendilerine verilir. Bir ordinaryüs için kâfi derecede geniş olmayan fakat ehemmiyeti itibarile hususî bir mümessile ihtiyaç gösteren müstakil ilim sahalarını da temsil edebilir.

İki sınıftırlar. Üç senelik bir müddetten sonra ikinci sınıf profesör birinci sınıfa yükselir. Birinci sınıf profesörlükten ordinaryüslüğe yükselmek böyle bir makamın açılmasile olur. Maamafih liyakati fevkalâde takdir edilen ikinci sınıf bir profesör doğruca ordinaryüslüğe tayin olunabilir.”

ifadelerine yer verilmiştir. Yine aynı kanunun takip eden 23. maddesinde de ordinaryüs profesörlüğe ilişkin olarak şu hüküm bulunmaktadır:

“Ordinaryüsler müstakil bir ilim sahasının ders verme ve araştırmalar için en iyi mümessilidirler. İki sınıftır: İkinci sınıf ordinaryüs on sene sonra birinci sınıfa yükselir. Açılan veya yeniden kurulan bir kürsüye bir kürsüye bir ordinaryüsün tayini için fakülte ordinaryüsü esbabı mucibeli bir teklifle en az iki, kaideten üç zatin ismini divana bildirir. Divan bilişimlerin mütaleasile beraber vekâlete arz eder. Vekâlet bunlar arasından en uygun gördüğünü seçer. Vekâlet hiç birisini kabul etmezse yeni teklif için listeyi fakülteye geri gönderir. Açılan bir ordinaryüslüğe mutlaka enstitüden bir âlimin getirilmesi lâzım gelmez. Enstitünün ilmî ruhunu daima tazelemek

için başka müesseselerden ve yüksek mekteplerden de ilmî hayat sahibi zatler alınabilir. Avrupa'dan çağırılacak profesörler memleketlerinde hiç olmazsa profesörlükte bulunmuş olmalıdırlar. ”

1946 tarihli ve 4936 sayılı Üniversiteler Kanununda profesörlerin istihdamına ek olarak ordinaryüs profesör istihdamına ilişkin de bilgiler yer almaktadır. Ordinaryüs kavramı 1933 Üniversite Reformu ile oluşturulmuş olup 1960 yılında yayımlanan 115 sayılı Kanunla kaldırılmıştır. Ancak bu kısımda profesörlerin istihdamında aranılacak şartlarla birlikte ordinaryüs profesörlerin istihdamına ilişkin bilgilere de yer verilecektir.

1946 tarihli ve 4936 sayılı Üniversiteler Kanununda profesörlerin istihdamında aranılacak şartlar şunlardır (4936 sayılı Üniversiteler Kanunu, md. 24):

“... a) En az beş yıl eylemli olarak üniversitelerde doçentlik yapmış veya üniversite doçenti unvanını kazandıktan sonra yedi yıl uzmanlığı ile ilgili bir bilim veya meslek işinde çalışmış bulunmak (Dışarda bir süre çalıştıktan sonra üniversitede görevlendirilen doçentler için bu süre üniversitede geçmiş gibi hesap olunur Ancak bu sürenin enaz bir yılı üniversite içinde eylemli doçentlikte geçmiş olmak şarttır).

b) Bilimsel erkim ve öğretim yeteneğim, doçentlik imtihanını kazandıktan sonraki yayımları ve çalışmalarıyla tanıtmış olmak...”

Herhangi bir ders için profesör bulunamazsa Fakülte Profesörler Kurulu kararıyla o üniversite doçentlerinden biri geçici olarak bu dersle görevlendirileceği gibi diğer üniversitelerin doçentlerinden biri bu görevi geçici olarak yapmak üzere kadrosu ile naklolunabilir. Bu kanunun 22 nci maddesine dayanılarak, bu dersle açıktan görevlendirilecek üniversite doçentlerinin aylıkları genel hükümlere bağlıdır. ”

Yine aynı kanunun 26. maddesinde ordinaryüs profesörlerin istihdamında aranılacak şartlara ilişkin olarak bilgiler verilmiş olup bu şartlar (4936 sayılı Üniversiteler Kanunu, md. 26):

“ ... a) En az beş yıl profesörlük etmiş olmak;

b) Üstün değerde bilimsel araştırmalar, yayımlar yapmış bulunmak ve meslekteki üstün başarılarıyla tanınmış olmak”

şeklinde ifade edilmiştir.

28 Ekim 1960 tarihli ve 10641 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 115 sayılı 13/06/1946 Tarih ve 4936 sayılı Üniversiteler Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna Madde Eklenmesi Hakkında Kanun ile adı geçen kanunda birtakım değişiklikler yapılmış; öğretim üyelikleri istihdamına ilişkin mevzuat hükümleri de bu değişiklikten payını almıştır. 115 sayılı kanunun “üniversite profesörlüğü” başlıklı 24. maddesinde 4936 sayılı Kanunun 24. maddesinin son fıkrasından sonra gelmek üzere

“ ... Üniversite profesörlüğü yeteneğini yukarıki fıkralara göre ispat etmiş olan üniversite doçentlerine, kadroya bağlı olmaksızın, kanun ve tüzük hükümleri uyarınca; «Üniversite profesörü» unvanı verilir. Bu gibi profesörler maaşlarını doçentlik kadrosundan almakla beraber, profesörlük kadrosundan maaş alan üniversite profesörlerinin bütün hak ve yetkilerine sahiptirler. Ancak, bunlar Rektör olamazlar ve bağlı olduğu kürsüde profesörlük kadrosundan maaş almakta olan bir üniversite profesörü varsa, o kürsünün «Kürsü profesörlüğüne» seçilemezler.”

hükmü eklenilmiştir.

115 sayılı Kanun ile ordinaryüs profesörlük kavramı bu unvanı alanların hakları saklı kalmak koşuluyla “kürsü kuralları” başlıklı 28. maddede kaldırılmış; kürsü profesörlüğü adıyla yeniden düzenlenmiş olup bu hüküm (115 sayılı Kanun, md. 28):

“ Her kürsü, kürsü profesörünün başkanlığında, o kürsü profesörünün başkanlığında o kürsüye bağlı bütün öğretim üyelerinden oluşmuş bilimsel bir kuruldur.

“ Kürsü profesörü, evvelce ordinaryüs profesör unvanını almış olanların hakları saklı kalmak üzere, Fakülte Profesörler Kurulu tarafından tüzüğü gereğince seçilir.

Kürsü kurulları her yan yılın başında ve sonunda olmak üzere yılda en az dört-defa toplanarak kürsünün öğretim ve bilimsel araştırma işlerini görüşür. Kürsü profesörü bu hususta kürsü öğretim üyelerini ve yardımcılarını belli ödevlerle görevlendirebilir. Bu toplantılardan en az ikisine öğretim yardımcıları da katılır.

Üniversite öğretim üyeleri ve yardımcılarının adları, üniversitedeki özel odaları müstesna olmak üzere, enstitü, klinik, laboratuvar, şantiye gibi yerlere aşılamaz ve bunlarla ilgili resmî kâğıtlara bastırılamaz.

Kürsü profesörlüğünden ayrılanlar «Kürsü profesörü» unvanını kullanamayıp sadece «Üniversite profesörü» unvanını muhafaza ederler.”

şeklinde ifade edilmiştir.

7 Temmuz 1973 tarihli ve 1750 sayılı Üniversiteler Kanununun 23. maddesinde profesörlerin istihdamına ilişkin olarak (1750 sayılı Üniversiteler Kanunu, md.23):

“ ... a) üniversite doçenti unvanını kazandıktan sonra profesörlüğüne atanacağı bilim dalı ile ilgili bir işte, son bir yılını üniversitede kadrolu doçentlikte geçirmiş olmak şartıyla, en az beş yıl; bu şart mevcut olmadığı takdirde, en az yedi yıl çalışmış bulunmak.

b) Üniversite doçenti unvanını kazandıktan sonraki dönemde yaptığı çalışma ve yayınlarla ilmî yeterliğini ortaya koymak. Aday çalışma veya yayınlarından birini, ya da özellikle bu maksatla hazırlayacağı bir eseri profesörlük tezi olarak belirtir.

c) Üniversite doçenti unvanını kazanırken 20 nci madde uyarınca sınavını verdiği yabancı bilim dilinden başka bir yabancı bilim dilinde inceleme ve araştırma yeterliğinde bulunduğunu bir sınavla belirtmiş olmak...”

şartlarının aranması hükmedilmiştir.

Yine söz konusu maddenin devamında doktor unvanını veya tıpta uzmanlık yetkisini aldıktan sonra yurtdışında görevini ifa eden kişilerden de profesör olarak atanmak isteyenler için “...Doktor unvanını veya tıpta uzmanlık yetkisini aldıktan veya aynı nitelikte ya da daha üstün bir bilimsel unvan kazandıktan sonra yabancı memleketlerde profesör unvan ve yetkisini almış olanlar, en - az iki yıl bu unvan veya yetki ile yabancı memleketlerde öğretim ve araştırma kurumlarında çalışmış olmak ve doktor unvan veya tıpta uzmanlık yetki? sinin kazanılmasından itibaren yedi yıl geçmiş bulunmak şartıyla üniversite profesörü sayılmak için gerekli şartları haiz olduğunu tespit ettirmek üzere üniversitelerarası kurula başvurabilirler Başvurmayı takibeden ilk toplantıda üniversitelerarası kurul «Üniversite doçentlerinin profesörlüğe yükseltilmeleri hakkında tüzük» uyarınca bir komisyon kurar. Bu komisyon adayın belgelerini, yayınlarını ve çalışmalarını inceleyerek bir ay içinde tahlili bir rapor hazırlar. Üniversitelerarası kurul müteakip ilk toplantısında bu raporu müzakere eder ve adayın üniversite profesörü unvanını almak için gerekli şartları haiz olup olmadığına karar verir. Bu şekilde profesörlük unvanını kazanmış olanlar üniversitede sözleşmeli olarak da çalıştırılabilir.” hükmüne yer verilmiştir.

6 Kasım 1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun profesörlüğe yükselme ve atanmayla ilgili olan 26. maddesinde profesörlüğe yükseltilerek atanabilmek için (Yükseköğretim Kanunu, md. 26):

“ a) Profesörlüğe yükseltilerek atamada;

1) Doçentlik unvanını aldıktan sonra en az beş yıl süreyle, açık bulunan profesörlük kadrosu ile ilgili bilim alanında çalışmış olmak,

2) Doçentlik unvanını aldıktan sonra, ilgili bilim alanında özgün yayınlar veya çalışmalar yapmış olmak, gerekir.

Yukarıdaki (2) numaralı bentteki yayınlardan biri, başvuru dosyasında başlıca araştırma eseri olarak belirtilir.

Üniversiteler, profesörlüğe yükseltilerek atama için aranan bu asgari koşulların yanında, Yükseköğretim Kurulunun onayını almak suretiyle, bilim

disiplinleri arasındaki farklılıkları da göz önünde bulundurarak, objektif ve denetlenebilir nitelikte ek koşullar belirleyebilirler.”

hükümlerine yer verilmiştir.

Benzer şekilde profesörlük kadrosuna yükseltilerek atama yapılabilmesi için de ilgili maddenin devamında şu kriterlere yer verilmiştir:

“ ... b) Profesörlüğe yükseltilerek atama yapılabilmesi için:

1) Üniversitelerde veya yüksek teknoloji enstitülerinde atama yapılacak olan profesörlük kadroları, rektörlük tarafından ilan edilir.

2) Profesörlük kadrosuna başvuran adayların durumlarını ve bilimsel niteliklerini tespit etmek için üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü yönetim kurulunca en az üçü başka üniversitelerden veya yüksek teknoloji enstitülerinden olmak üzere ilan edilen kadronun bilim alanıyla ilgili beş profesör seçilir. Bu profesörler her aday için ayrı ayrı olmak üzere birer rapor yazarlar ve kadroya atanacak birden fazla aday varsa tercihlerini bildirirler. Üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü yönetim kurulunun bu raporları göz önünde tutarak alacağı karar üzerine, rektör atamayı yapar.”

2547 sayılı Kanunun 65. maddesinin a) fıkrasının dördüncü bendine dayanılarak Yükseköğretim Kurulu tarafından yayımlanan Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Yönetmeliğinin *Profesör Kadrolarına Atama* başlıklı dördüncü bölümünde profesör kadrolarına atanma şartı olarak:

“ (1) Profesör kadrolarına atanabilmek için doçentlik unvanını aldıktan sonra en az beş yıl açık bulunan profesörlük kadrosu ile ilgili bilim alanında çalışmış olmak, kendi bilim alanında uluslararası düzeyde orijinal eserler vermiş olmak ve uygulama alanı bulunan dallarda uygulamaya yönelik çalışmalarda bulunması gereklidir.

(2) 2547 sayılı Kanunun 27 nci maddesi gereğince doçentlik sınavını başarmış sayılarak yabancı ülkelerde aldığı unvanı Türkiye’de geçerli kabul

edilen adayların doçentlikteki hizmet süreleri doçentlik unvanını yabancı ülkede aldıkları tarihten başlar.”

hükümlerine yer verilmiştir (Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği, md. 12).

Söz konusu yönetmeliğin 14. maddesinde profesör adaylarının başvuru sürecine ilişkin olarak ise *“Profesör adayları; özgeçmişlerini, bilimsel yayınlarını kongre ve konferans tebliğleri ile bunlara yapılan atıfları, sanat eserlerini, icralarını ve bunlara ilişkin dokümanı, eğitim-öğretim faaliyetlerini, yönetimlerinde devam eden ve biten doktora, sanatta yeterlik veya yüksek lisans çalışmalarını, üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne katkılarını kapsayan bir dosyayla birlikte bir dilekçeyi rektörlüğe altı nüsha olarak teslim eder. Adaylar, bu başvurularında yayınlarından birini başlıca araştırma eseri olarak gösterir.”* ifadeleri yer almaktadır.

Profesörlerin atanma sürecine ilişkin olarak mevzuatta belirtilen hükümler şu şekildedir (Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği, md. 15):

“ (1) Profesörlük kadrosuna başvuran adayların durumlarını ve bilimsel veya sanatsal niteliklerini tespit etmek için üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü yönetim kurulunca, en az üçü başka üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsünden olmak üzere ilan edilen kadronun bilim veya sanat alanı ile ilgili en az beş profesör, ilana son başvuru tarihinden itibaren bir ay içinde seçilir. Bu profesörler belgelerin kendilerine verildiği tarihi izleyen iki ay içinde her aday için ayrı ayrı olmak üzere birer rapor hazırlar ve kadroya atanmak üzere müracaat eden birden fazla aday varsa tercihlerini bildirir. Bu raporlarda adayların bilimsel veya sanatsal nitelikleri ve çalışmaları değerlendirilir, yöneticilik, yapıcılık ve geliştiricilik özellikleri ile bilim ve sanat adamı yetiştirme konusundaki çabaları ayrıntılı olarak belirtilir.

(2) Dosya inceleme raporlarının iki ay içinde gelmemesi halinde aynı usulle tespit edilen başka profesörlere dosyalar incelenmesi için gönderilir.

(3) Üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü yönetim kurulunun dosya inceleme raporlarını göz önünde tutarak alacağı karar üzerine, rektör tarafından atama yapılır.

(4) 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 34 üncü maddesi uyarınca sözleşmeli çalıştırılacak yabancı ülke vatandaşı öğretim elemanlarının profesör kadrolarına atanma ile ilgili şartları sağlamaları kaydıyla, sözleşmeli olarak çalıştırılmasında bu Yönetmelikte belirlenen ilan şartı dışındaki usul ve esaslar uygulanır.”

Bununla birlikte üniversiteler tarafından kanunda ve yönetmeliklerde belirtilen hükümlere ek olarak profesör kadrosuna yapılacak atamalarda ek koşullar talep edilmektedir. Sinop Üniversitesinde profesörlük kadrosuna atanabilmek için 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve ilgili yönetmelik hükümleri saklı kalmak kaydıyla;

“ 1. Üniversitelerarası Kuruldan alınan doçentlik belgesinde yazan bilim alanı ile müracaat edilen kadro alanı arasında ilişki bulunmak.

2. Fen ve Mühendislik alanı için; doçent unvanını aldıktan sonra puanlama tablosu A1-A8’den en az 300 puan olmak kaydıyla toplamda en az 400 puan almış olmak. A1-A8’den alınan puanlar adayın lisansüstü tezlerinden üretilmemiş yayınlardan alınmalıdır.

3. Sağlık Bilimleri alanı için; doçent unvanını aldıktan sonra puanlama tablosu A1-A8’den en az 300 puan olmak kaydıyla toplamda en az 400 puan almış olmak. A1-A8’den alınan puanlar adayın lisansüstü tezlerinden üretilmemiş yayınlardan alınmalıdır.

4. Sosyal Bilimler alanı için; doçent unvanını aldıktan sonra puanlama tablosu A1-A8’den en az 200 puan olmak kaydıyla toplamda en az 300 puan almış olmak. A1-A8’den alınan puanlar adayın lisansüstü tezlerinden üretilmemiş yayınlardan alınmalıdır.

5. *Güzel Sanatlar alanı için; doçent unvanını aldıktan sonra puanlama tablosu A1-A8 veya G1- G9'dan en az 200 puan olmak kaydıyla toplamda en az 300 puan almış olmak. A1-A8'den alınan puanlar adayın lisansüstü tezlerinden üretilmemiş yayınlardan alınmalıdır."*

şartlarının varlığına hükmedilmiştir (Sinop Üniversitesi Öğretim Üyelğine Yükseltilme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi, md. 7).

Benzer şekilde Anadolu Üniversitesinde profesör kadrolarına atanabilmek için gerekli olan şartlar:

" 2547 sayılı Kanunun 26 (a) maddesinin 1. ve 2. bentlerinde yer alan koşullarını yerine getirecek şekilde Eğitim Bilimleri ve Öğretmen Yetiştirme Temel Alanı, Filoloji Temel Alanı, Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Temel Alanı, Mimarlık, Planlama ve Tasarım Temel Alanı, Hukuk Temel Alanı, Güzel Sanatlar Temel Alanı ve Spor Bilimleri Temel Alanında en az 600 puan, Fen Bilimleri ve Matematik Temel Alanı, Mühendislik Temel Alanı ve Sağlık Bilimleri Temel Alanında en az 1200 puan alması ve...

(I) *Tüm temel alanlarda en az 30 puanın, 37-41. maddelerden olması,*

(1) *Üniversitelerarası Kurul Güzel Sanatlar Temel Alanından doçentlik derecesi almış öğretim elemanları için,*

(i) *Sanatta Yeterlilik derecesine sahip olanlar için en az 210 puanın 24-36.maddelerden ve en az 140 puanın da 1-10. maddelerden olması,*

(ii) *Doktora derecesine sahip olanlar için ise en az 350 puanın 1-10. maddelerden olması ya da (i) maddesindeki koşulları sağlaması,*

(iii) *Başlıca eser olarak; Güzel Sanatlar Temel Alanında,*

...

(2) (i) *Üniversitelerarası Kurul, Eğitim Bilimleri ve Öğretmen Yetiştirme Temel Alanı, Filoloji Temel Alanı, Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler*

Temel Alanı, Mimarlık, Planlama ve Tasarımın Temel Alanı, Hukuk Temel Alanı, Spor Bilimleri Temel Alanı ve Diğer Temel Alanlarda doçentlik derecesi almış öğretim elemanları için en az 350 puanın 1-10. maddelerden olması, zorunludur.

(ii) Başlıca eser olarak SCI, SCI-E, SSCI, AHCI veya ÜAK'da ilgili doçentlik temel alanında tanımlı uluslararası indeksler ve özetler tarafından taranan dergilerde yayımlanan ve teknik not, editöre mektup, tartışma, vaka takdimi ve özet türünden yayınlar dışındaki yayınları veya tek yazarlı kitabı başlıca eser olarak sunması zorunludur.

(3) (i) Üniversitelerarası Kurul Fen Bilimleri ve Matematik Temel Alanı, Mühendislik Temel Alanı ve Sağlık Bilimleri Temel Alanında en az 600 1-10. maddelerden olması zorunludur.

(ii) Başlıca eser olarak SCI, SCI-E, SSCI, AHCI tarafından taranan dergilerde yayımlanan ve teknik not, editöre mektup, tartışma, vaka takdimi ve özet türünden yayınlar dışındaki yayınları veya tek yazarlı kitabı başlıca eser olarak sunması zorunludur.”

şeklinde belirtilmiştir (Anadolu Üniversitesi Öğretim Üyeliği Kadrolarına Başvurularla İlgili Değerlendirme Ölçütleri Yönergesi, md. A).

Akademisyenliğin son basamağı olan profesörlük kadrosu, uzun bir akademik çalışma hayatı sonrasında, yetkin bilimsel eserler ve akademik çalışmalarla elde edilebilen bir kadro olmakla birlikte bu kadroya sahip olan kişilerin bilimsel yayınlarında ve yürütüleceği projelerde üstleneceği görevlerin önemi düşünüldüğünde profesörlerin kendi alanlarında yetkin ve her bakımdan tam olmaları gerektiği bir gerçektir.

Ancak üniversiteler tarafından getirilen ek koşullar profesör adayının yetkinliğinin araştırılması veya değerlendirilmesi sonucunda bazı yanlış değerlendirmelerin yapılması nedeniyle olayın mahkemelere taşınmasını beraberinde getirmektedir. Danıştay kararı ile ...Üniversitesi Tarih Anabilim Dalında açık bulunan profesörlük kadrosuna atanma talebinin, davacının eserleri üzerinde inceleme yapan 5 jüri üyesinin olumlu raporlarına karşın, 5 yıllık çalışma koşulunun sağlanmadığı gerekçesiyle atanma talebinin yanıt verilmeksizin reddine ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davada;

Danıştay tarafından “...Dava dosyasının ve temyiz dilekçesi ekinde sunulan bilgi ve belgelerin incelenmesinden, ... Üniversitesinde 8.7.1992 günü doçentlik ünvanını alan davacının, aynı gün 2547 sayılı Yasanın 38. maddesi uyarınca, üniversitesindeki eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmamak koşuluyla Yükseköğretim Kurulunda görevlendirildiği, 16.2.1998 gününe kadar her yıl görev süresinin uzatıldığı, bu arada 1994-1995, 1995-1996, 1996-1997 öğretim yıllarının 2. yarıyılarında Eğitim Fakültesinde T.C. İnkılap Tarihi ve Atatürkçülük dersini verdiği, bunların yanısıra 7.7.1995 gününde Atatürk Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, Atatürk Araştırma Merkezi Bilim Kurulu Üyeliğine seçildiği ve çeşitli tarihlerde düzenlenen bilim dalıyla ilgili seminer ve toplantılara konuşmacı olarak katılmak gibi akademik faaliyetlerde bulunduğ, 1997 yılında ... Üniversitesi Tarih Bölümünde açık bulunan ve ilan edilen profesörlük kadrosu için yaptığı başvurusu üzerine, eserlerinin beş kişilik jüri tarafından incelendiği ve profesörlüğe yükseltilmesi için yeterli olduğunun oybirliğiyle belirtildiği ancak, davalı idarece davacının yasada öngörülen 5 yıllık çalışma süresi koşulunu sağlamadığı gerekçesiyle profesörlüğe atanma isteğinin reddedildiği anlaşılmaktadır.

Profesörlüğe atanma için ön şart olarak belirtilen ilgili bilim alanında çalışmak eylemi yalnızca, üniversite kurumlarında yapılacak olan çalışma zorunluluğunu içermemektedir. Aday, üniversite haricinde yapmış olduğu akademik faaliyetleriyle de bu koşulu sağlayabilir.

Bu durumda, davacının, Fakülte'deki eğitim-öğretim hizmetlerini aksatmamak kaydıyla, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığında geçici olarak görevlendirildiği, Fakültesinde 3 yıl ders verdiği, ayrıca Atatürk Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Atatürk Araştırma Merkezi Bilim Kurulu üyeliği görevi ve diğer akademik faaliyetleri de gözönüne alındığında, kendi bilim dalında, doçentlikten sonra 5 yıl çalışma koşulunu yerine getirdiği anlaşıldığından, profesörlüğe yükseltilmemesine ilişkin işlemde ve idare mahkemesi kararında bu nedenle hukuka uyarlık bulunmadığı...” belirtilerek davanın reddine ilişkin olarak verilen idare mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmiştir*.

* Danıştay 8.Dairesi., Karar Tarihi: 31.10.2000, Esas No: 1999/684, Karar No: 2000/7021

Açılan bir kadroya birden fazla adayın başvurması neticesinde çıkan uyuşmazlık yargıya sık sık taşınan bir durumdur. Bu tarz durumlarda yargı makamının, hakimlik mesleğinin gerektirdiği genel ve hukuki bilgiyle mevzunun çözülemeyeceğinden hareketle bilirkişi incelemesi yaptırması gerekmektedir. Ancak bazı durumlarda bir kadroya birden fazla aday başvurduğu halde jürilerce herhangi bir adayın atanması yönünde yeterli çoğunluk görülmediği için üniversite tarafından atama işleminin gerçekleştirilmediği de olabilmektedir.

Yine Danıştay kararı ile *“davacının ilan edilen profesörlük kadrosuna atamasının yapılmamasına ilişkin işlemin iptali istemiyle açtığı davada; kadro ilan etmek suretiyle kadroya başvuranlar arasından birini atama konusunda bağlı yetki içerisinde bulunan idarenin, başvuran adayların durumlarını ve bilimsel niteliklerini ilan edilen kadronun bilim alanıyla ilgili ve her üç adayın durumunu değerlendirebilecek beş profesörün raporları göz önünde tutarak ve raporların ilgililerden birinin atanması için yeterli görülmemesi ve gerekmesi halinde yeniden seçilecek profesörlerce düzenlenecek raporlar göz önünde tutulmak suretiyle adaylardan birinin Üniversite Yönetim Kurulunca boş bulunan kadroya atanması gerekirken, hiçbir adayın belirlenen öğretim üyelerinden üçü tarafından tercih edilmediğinden bahisle atanmaması yönünde gerçekleştirilen dava konusu işlemde hukuka uyarlık görülmediği gerekçesiyle işlemi iptal eden idare mahkemesi kararı...”* Danıştay’ca temyizden incelenerek, *“... Olayda, ...Üniversitesi ... Fakültesi ... Bölümünde ilan edilen bir adet profesörlük kadrosu için profesör olan davacı ile birlikte iki adet doçentin başvuruda bulundukları, başvuranların durumlarının ve bilimsel niteliklerini tespit etmek için beş profesörden jürinin oluşturulduğu, jüriden iki kişinin davacının, iki kişinin doçentlerden birinin, bir kişinin de diğer doçentin atanması yönünde tercih bildiren raporlar verdikleri, Üniversite Yönetim Kurulu’nun da hiçbir adayın gerekli olan çoğunluğu sağlayamaması nedeniyle ilgili kadroya atama yapmamaya karar verdiği, davacının bu konuda Rektörlüğe yaptığı itirazın da reddedildiği anlaşılmaktadır.*

Bu durumda, atanmak için gerekli olan çoğunluğa ulaşamayan, başka bir anlatımla birinci aşamayı geçemeyen davacının, ikinci aşama olan üniversite yönetim kurulunca bu konuda bir karar alınması mümkün bulunmadığından, profesörlük kadrosuna atanmamasında hukuka aykırılık bulunmayıp, aksi yöndeki Mahkeme kararında yasal

yerindelik bulunmamaktadır.*” denilerek idare mahkemesi tarafından verilen karar bozulmuştur (Tekinsoy ve Mısır, 2012: 371-372; Demirer Akar, 2010: 45-46).

3.2.2 Öğretim Yardımcılarının İstihdamı

Öğretim yardımcıları tabiri ilk olarak 1946 yılında yayımlanan 4936 sayılı Üniversiteler Kanununda kullanılmış olup, bu kanunun 33. maddesinde “*Üniversite öğretim yardımcıları, öğretim görevlileri, okutmanlar, uzmanlar ve tercümecilerle asistanlardır.*” şeklinde ifade edilmiştir. 1973 tarihli ve 1750 sayılı Üniversiteler Kanununun 28. maddesinde ise “*Üniversite öğretim yardımcıları, asistanlar, öğretim görevlileri, araştırma görevlileri, okutmanlar, uzmanlar, çeviricilerdir.*” şeklinde tanımlanmıştır. 1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunun ilk halinde “*öğretim yardımcıları: Yükseköğretim kurumlarında, belirli süreler için görevlendirilen, araştırma görevleri okutmanlar, uzmanlar, çeviriciler ve eğitim - öğretim planlamacıları ile belirli konularda eğitim - öğretim ve uygulama yaptıran öğretim görevlileridir.*” şeklinde belirtilen öğretim yardımcıları kavramı, 2018 yılında 7100 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle birlikte kaldırılmış olup tüm akademik kadro *öğretim elemanları* başlığı altında toplanmıştır.

2291 sayılı kanunda 10 farklı ilim sınıfı tanımlanmış; ancak bunlardan doçent ve profesörlük unvanları dışında kalan hiçbir kadrosu günümüzdeki öğretim kadro unvanlarıyla örtüşmemektedir. Güncel mevzuata göre yalnızca araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarına ilişkin hükümler bulunduğu için bu kısımda diğer öğretim yardımcılarına değinilmeyecek olup yalnızca bu isme sahip olan unvanlara ilişkin değerlendirmelerde bulunulacaktır.

Bununla birlikte 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 6’ncı, 7’nci ve 65’inci maddelerine dayanılarak 09.11.2018 tarihli ve 30590 sayılı Resmî Gazetede *Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliği* yayımlanmıştır. Söz konusu yönetmelikle yükseköğretim kurumlarında öğretim üyesi dışındaki öğretim elemanı kadrolarına yapılacak atamalarda uygulanacak merkezi sınav ve giriş sınavlarına ilişkin usul ve esaslarla bu sınavlara girecek adaylarda aranacak

* Danıştay 8.Dairesi., Karar Tarihi: 24.02.2006, Esas No: 2005/3978, Karar No: 2006/724 (Yayımlanmamış Karar)

şartların belirlenmesi amaçlanmıştır. Yönetmeliğin 6. maddesinde öğretim üyesi dışındaki öğretim elemanı kadrolarına yapılacak atamalara ilişkin genel şartlara değinilmiş olup bu genel şartlar:

“ (1) *Bu Yönetmelik kapsamındaki öğretim elemanı kadrolarına yapılacak atamalarda;*

a) 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48 inci maddesinde belirtilen şartları taşımak,

b) ALES'ten en az 70, Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilen merkezi yabancı dil sınavından en az 50 puan veya eşdeğerliği kabul edilen bir sınavdan bu puan muadili bir puan almış olmak gerekir. Merkezi sınav muafiyetinden yararlanmayı talep edenlerin ön değerlendirme ve nihai değerlendirme aşamalarında ALES puanı 70 olarak kabul edilir.

(2) Meslek yüksekokullarının Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen uzmanlık alanlarındaki öğretim görevlisi kadroları hariç olmak üzere üniversite ve yüksek teknoloji enstitüleri, senato kararıyla, bu Yönetmelikte belirlenen ALES ve yabancı dil puan barajlarının üzerinde bir puanı asgari puan olarak belirleyebilirler.

(3) Ön değerlendirme ve nihai değerlendirme aşamalarında lisans mezuniyeti notunun hesaplanmasında kullanılacak 4'lük ve 5'lik not sistemlerinin 100'lük not sistemine eşdeğerliği Yükseköğretim Kurulu kararıyla belirlenir. Diğer not sistemlerinin 100'lük not sistemine eşdeğerliğine yükseköğretim kurumlarının senatoları karar verir.

(4) Adaylarda, yabancı dille eğitim ve öğretim yapılan programlardaki öğretim görevlisi kadrolarına yapılacak atamalarda atama yapılacak programın eğitim dilinde; bilim alanı yabancı dille ilgili kadrolara yapılacak

öğretim görevlisi atamaları ile 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (ı) bendi uyarınca zorunlu yabancı dil dersini vermek üzere öğretim görevlisi kadrolarına yapılacak atamalarda ilgili dilde; yükseköğretim kurumlarının uluslararası ilişkiler ile yabancı dille ilgili uygulamalı birimlerinde istihdam edilecek öğretim görevlisi atamalarında, en az bir dilde Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilen merkezi yabancı dil sınavından en az 85 puan veya eşdeğeri kabul edilen bir sınavdan bu puan muadili bir puana sahip olma şartı aranır.

(5) Yükseköğretim kurumları, bu Yönetmeliğe tabi öğretim elemanı kadro ilanlarında lisans veya lisansüstü mezuniyet alanları ile ilan edilen alana ait bilimsel, nesnel ve denetlenebilir koşullar dışında belirli bir adayı tanımlayan özel şartlar koyamazlar.

(6) İlanlarda, alanında tecrübe sahibi olmak şartının, hangi öğrenim düzeyinden sonrasına ait olduğu, belirli bir adayı tanımlamayacak şekilde belirtilir.”

şeklinde ifade edilmiştir.

Bu genel şartlara ek olarak yönetmelikte ek şartlara da yer verilmiş olup bunlar:

“ (1) (...) Devlet yükseköğretim kurumlarının araştırma görevlisi kadrolarına başvurularda tezli yüksek lisans, doktora veya sanatta yeterlik eğitimi öğrencisi olmak şartı aranır.

(2) Yükseköğretim kurumlarında tıpta uzmanlık ve tıpta yan dal uzmanlık eğitimi yapmakta olan tabip veya uzman tabip araştırma görevlileri, uzmanlık eğitimlerini tamamladıklarında uzman olduklarının Sağlık Bakanlığına bildirildiği tarihten sonraki ilk Devlet Hizmeti Yükümlülüğü Kurası sonuçlarının kurumlarına tebliğ edildiği tarihe kadar kurumları ile ilişkileri kesilmeksizin araştırma görevlisi olarak görev yapmaya devam ederler.

(3) Öğretim görevlisi kadrosuna başvuracak adaylarda en az tezli yüksek lisans derecesine sahip olmak veya lisans ve yüksek lisans derecesini birlikte veren programlardan mezun olmak şartı aranır.

(4) Meslek yüksekokullarının Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen uzmanlık alanlarındaki öğretim görevlisi kadrolarına başvuracak adaylarda en az tezli yüksek lisans derecesine sahip olmak ya da lisans mezunu olup belgelendirmek kaydıyla alanında en az iki yıl tecrübe sahibi olmak şartı aranır.”

biçiminde ifade edilmiştir ((09.11.2018 Tarihli ve 30590 Sayılı Resmi Gazete), md.7).

3.2.2.1 Öğretim Görevlilerinin İstihdamı

1933 tarihli 2291 sayılı kanunda öğretim görevliliği unvanı bulunmamakla birlikte öğretim yardımcılarına ilişkin olarak belirtilen unvanlar incelendiğinde ikinci sınıf asistan tanımının günümüzdeki öğretim görevliliğine daha yakın olduğu düşünülmektedir. Bununla ilgili olarak söz konusu kanunun 19. maddesinde “*Asistanlar enstitünün yardımcı kuvvetidirler. Ders vermek hakları yoktur. İkinci sınıf asistan olabilmek için bir yüksek mektepten veya bu enstitülerden (iyi) derecede mezun olmak, en azı bir yabancı dili bilmek ve bû' ihtisas imtihanı vermiş olmak şarttır.*” ifadelerine yer verilmiştir.

1946 tarihli ve 4936 sayılı Üniversiteler Kanununun 34. maddesi öğretim görevliliği ile ilgili olup bu maddede;

“ ... Üniversitelerin bu kanunun 20 nci veya 24 üncü maddeleri gereğince tâyin edilmiş doçenti bulunmayan dersleri için geçici olarak ve herhangi bir dersin özel bir bilgi ve uzmanlık istiyen konularının öğretim ve uygulaması için geçici veya sürekli olarak, başka bir resmi görevde çalışan veya serbest meslek sahibi bulunanlardan kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma veya eserleriyle tanınmış kimseler, «öğretim görevlisi» unvanıyla memur edilebilirler.

Öğretim görevlisi, Fakülte Profesörler Kurulunun teklifi ve Senatonun onamı ile ve münhal esas veya yardımcı öğretim üyeleri kadrolarından biri karşılık gösterilmek üzere tâyin olunurlar. Bunların görevlerine son verilmesi de tayinlerindeki usule bağlıdır...”

ifadelerine yer verilmiştir (4936 sayılı Üniversiteler Kanunu, md. 34).

1973 tarihli ve 1750 sayılı Üniversiteler Kanununun 34. maddesinde öğretim görevlilerine ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Aynı madde içerisinde araştırma görevlileri ibaresi de geçmiş olmasına rağmen bununla ilgili olarak ekstra bir açıklama yapılmamıştır. Anılan kanunun ilgili maddesinde öğretim görevliliği ile ilgili olarak;

“...Üniversitelerin bu kanun gereğince görevlendirilmiş öğretim üyesi bulunmayan dersleri için geçici olarak veya herhangi bir dersin özel bir bilgi ve uzmanlık isteyen konularının öğretim ve uygulaması için geçici olarak başka bir resmî görevde çalışan veya serbest meslek sahibi bulunanlardan, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleriyle tanınmış kimseler «öğretim görevlisi» unvanı ile geçici olarak görevlendirilebilirler.

Bir bölüm veya kürsünün araştırma, inceleme ve deneylerinde yardımcı olarak kadro veya sözleşme ile çalıştırılmak üzere araştırma görevlileri tayin edilebilir.

Öğretim görevlileri veya araştırma görevlileri fakülte kurulunun teklifi ve senatonun onayı ile münhal öğretim üye ve yardımcısı kadrolarından birine, unvan verilmeksizin tayin olunurlar, öğretim görevlilerinin görevlerine devamlarının gerekip gerekmediği hususu iki yılda bir ilgili kurullarca yeniden gözden geçirilir ve görevlerine devamı gerekli görülmeyenlerin işlerine iki ay içinde son verilir.

Bunların görevlerine son verilmesi de tayinlerindeki usule bağlıdır...”

ifadelerine yer verilmiştir (1750 sayılı Üniversiteler Kanunu, md. 34).

1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 31. maddesinde öğretim görevliliğine ilişkin hükümler yer almakta olup bunlar;

“ Öğretim görevlileri; üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim - öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler. Meslek yüksekokullarının Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen uzmanlık alanlarına başvuracak olanlar hariç olmak üzere öğretim görevlisi kadrosuna başvuracak adaylar da en az tezli yüksek lisans derecesine sahip olmak şartı aranır. Öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli olarak istihdam edilebilirler. Öğretim üyesi kadrolarına öğretim görevlileri en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden atanabilirler. Atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usulü uygulanır. Konservatuvarlar ile meslek yüksekokullarına gerektiğinde sürekli olarak öğretim görevlisi atanabilir.”

şeklinde ifade edilmiştir (2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, md. 31).

Cumhuriyet döneminden günümüze mevzuat hükümleri incelendiğinde öğretim görevlisi kadrosunun iş güvencesi olmayan geçici süreli iş sözleşmelerine benzetebilmemiz mümkündür. Her ne kadar 17 Nisan 2020 tarihli ve 31102 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 7243 Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun hükümleri uyarınca YÖK tarafından belirlenen uzmanlık alanları haricinde öğretim görevlisi kadrosuna atanabilmek için yüksek lisans şartı getirilmiş olsa da kişinin yapmış olduğu yüksek lisansın hatta doktoranın dahi kadrosunu korumaya yeterli olmadığı görülebilmektedir. Mevzuatta belirtilen 2’şer yıllık sürelerle yeniden atanma durumu bu mesleği yapan kişilerin geleceğine kaygıyla bakmalarına, haliyle iş güvencesizliği durumunu yaşamalarına

neden olmaktadır. Alanında son derece yetkin çalışmalar yapabilmek için 2 yılın üzerinde süreye ihtiyacı olan bir öğretim görevlisinin söz konusu çalışma için ne kadar çalışabileceği, kendisini bilime ne kadar adayabileceği tartışmalıdır. Bu durumla ilgili olarak tüm takdir yetkisi idareye bırakıldığı için kişinin göreve atanmasından, görev süresinin yenilenmesine kadarki tüm süreç yalnızca hukuka uygunluk yönünden denetlenebilmektedir.

Örneğin birden fazla adayın bir kadroya başvurması halinde hangi adayın tercih edileceği tamamen idarelerin takdirine bırakılmıştır. Konuyla ilgili verilen bir Danıştay kararında, idarelerin birden çok seçenekten birisinin tercihte takdir yetkisi ile donatıldıkları durumlarda, yargı organlarınca yapılacak denetimin idarenin tercih ettiği seçeneğin hukuka uygunluğu ile sınırlı olup, idareyi bu seçeneklerden birisini tercihe zorlayacak nitelikte olamayacağı belirtilmiştir* (Demirer Akar, 2010: 50).

Yine Danıştay kararı ile “... Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Elektrik-Elektronik Mühendisliği bölümünde ... olan davacının, görev (atama) süresinin uzatılmamasına ilişkin ... tarih ve ... sayılı Uludağ Üniversitesi Rektörlüğü işleminin iptali ile işlem nedeniyle uğranılan parasal ve özlük haklarının dava tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte tazminine karar verilmesi” istemiyle açılan davada ilk derece mahkemesi tarafından davacı haklı bulunmuş, kurumun Bölge İdare Mahkemesine istinafa gitmesi neticesinde BİM tarafından İdare Mahkemesinin vermiş olduğu karar kaldırılarak dava üniversite lehine sonuçlandırılmıştır. Davanın davacı tarafından temyizden Danıştaya gönderilmesi sonucunda “...Dava dosyasında mevcut bilgi ve belgelerin incelenmesinden, davacı hakkında Mühendislik Fakültesi Dekanlığı'nca açılan disiplin soruşturmasının sağlıklı bir şekilde yürütülmesi için soruşturma sonuçlanıncaya kadar davacının 23/11/2015 tarihinde görevden uzaklaştırılmasına karar verildiği, bu tarih itibarıyla davacının bölüm faaliyetlerine katkısı olmasının beklenilmesinin olanaksız olduğu, hakkında herhangi bir disiplin yaptırımı uygulanmaksızın görevine iade edildiği ve sonrasında Yenişehir Meslek Yüksekokulunda görevlendirildiği anlaşılmaktadır.

Öte yandan, Bölüm Başkanlığı'nın "...in Süre Uzatımı" konulu davacının bölümdeki eğitim faaliyetlerine katkısının olmadığına ilişkin yazısının somut gerekçelere

* Danıştay 8.Dairesi., Karar Tarihi: 15.11.1999, Esas No: 1998/1881, Karar No: 1999/6161 Danıştay Dergisi, Y. 31, S.103, 2001

dayanmadığı, davalı idare tarafından davacının akademik yönden başarısız veya yetersiz olduğuna dair herhangi başka bir bilgi veya belgenin ise dosyaya sunulmadığı görülmektedir.

Diğer taraftan, uyuşmazlıkta, Devlet Personel Başkanlığı resmi internet adresinde yapılan araştırma sonucu, davalı idare tarafından davacının 20/11/2016 tarihinde sona eren görev süresinin uzatılmamasından sonra 11/05/2017-25/05/2017 başvuru tarihleri arasında ... Meslek Yüksek Okulu, Elektrik Programı Anabilim dalında görev yapmak üzere 1 öğretim görevlisi alımına yönelik ilana çıkıldığı anlaşılmakta olup, bu haliyle söz konusu alanda akademik personel ihtiyacı olduğu hususunda kuşku bulunmamaktadır.

Bu durumda, davacının başarısızlığına ilişkin somut bilgi ve belge bulunmadığı ve davalı idarece takdir hakkının hukuka uygun olarak kullanılmadığı sonucuna varıldığından, öğretim görevlisi olan davacının atama süresinin uzatılmamasına ilişkin dava konusu işlemde hukuka uyarlık görülmemiştir.” denilerek Bölge İdare Mahkemesi tarafından verilen istinaf kararı bozularak davacı lehine sonuçlandırılmıştır.*

3.2.2.2 Araştırma Görevlilerinin İstihdamı

1933 tarihli 2291 sayılı kanunda araştırma görevliliği unvanı bulunmamakla birlikte öğretim yardımcılarının ilişkin olarak belirtilen unvanlar incelendiğinde birinci sınıf asistan tanımının günümüzdeki öğretim görevliliğine daha yakın olduğu düşünülmektedir. Anılan kanunun 19. maddesinde “*Asistanlar enstitünün yardımcı kuvvetidirler. Ders vermek hakları yoktur...*” ifadesine yer verilmiştir. İlk atamada aranılan şartlara ilişkin olarak herhangi bir hüküm bulunmamakla birlikte asistanlık süresiyle ilgili olarak “*...Asistanlar vazifesinde üç seneden fazla kalmaz. Terfi edemezse asistanın mekteple alâkası kesilir ve asistanlık hakkını kaybederek umumî hükümlere tâbi olur...*” hükmü bulunmaktadır. Asistanlıktan terfi için ise yine aynı maddenin devamında “*İkinci sınıf asistanlıktan birinci sınıfa ve birinci sınıftan başasistanlığa yükselmek profesörün fakültesine teklifte bulunmasile olur. Fakülte teklifi kabul ederse karar alınmak üzere işi divana bildirir. Divan da bunu kabul ederse namzet başka muameleye lüzum kalmaksızın terfi etmiş olur ve keyfiyet vekâlete bildirilir. Ancak şube şefliğine çıkmak için vekâletin de tasdiki lâzımdır. Asistanlığa, başasistanlığa ve şube şefliğine terfi için yapılan teklifler divanca kabul edilmezse keyfiyet vekâlete bildirilir ve bu şahsın*

* İdari Dava Daireleri Kurulu., Karar Tarihi: 14.12.2020, Esas No: 2019/1886, Karar No: 2020/3148

enstitü dışında başka bir işte kullanılması ileri sürülür” ifadelerine yer verilmiştir (2291 sayılı Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü Kanunu, md. 19).

1946 tarihli ve 4936 sayılı Üniversiteler Kanununda araştırma görevlisi unvanına ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamakla birlikte kanunda belirtilen öğretim yardımcılarının görevlerine ve atanma usullerine bakıldığında adı geçen kanunda anılan *asistan* unvanının günümüz araştırma görevliliği kadrosuyla benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür. İlgili kanunun 38. maddesinde “*Asistanlar üniversite öğretim mesleği için her kursunun gerektirdiği şartlara ve asistanlık yönetmeliğine göre seçilirler. Her kursunun başındaki ordinaryüs profesör veya bu görevi yapan öğretim üyelerinin teklifi ve Fakülte Yönetim Kurulunun onayıyla rektör tarafından aday olarak tâyin edilirler...*” hükmü yer almaktadır. Asistanlığa başvurabilmek için ise aranılan şartlar şu şekilde belirtilmiştir (4936 sayılı Üniversiteler Kanunu, md. 39):

“ Üniversite öğretim meslekinin tabii kaynağı olan asistanlığa tayin edilebilmek için Devlet hizmetine girmekte aranan genel şartlardan başka şunlar istenir:

a) Görev alacağı bilim kolu ile ilgili bir yüksek öğrenim diploması almış olmak,

b) Yabancı bilim dillerinden birini çalışacağı dalda gerekli bilimsel incelemeleri yapacak derecede bilmek.”

4936 sayılı kanunda değişiklik yapılmasını ön gören 115 sayılı kanunda ise yukarıda aranılan şartlara ek olarak “...c) *Fakülte Profesör Kurulunca seçilecek bir jüri tarafından asistan olmak istediği bilim dalından yazılı bir imtihanda başarı göstermek*” bendi eklenilmiştir (115 sayılı Kanun, md. 39).

1973 tarihli ve 1750 sayılı Üniversiteler Kanununda da benzer şekilde araştırma görevliliği ibaresi bulunmamakta olup okutmanlar, uzmanlar ve çeviricilerle ilgili hükümler bulunmaktadır.

1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda araştırma görevlilerine ilişkin hükümler esasında 33. maddede yer almaktadır. Ancak uygulamada adı geçen

kanunun *Öğretim ve Öğrenciler* başlıklı yedinci bölümünde yer alan 50. maddesinde de araştırma görevlilerine ilişkin hüküm bulunmaktadır. 2547 sayılı kanunun 33. maddesinde araştırma görevliliğiyle ilgili olarak;

“ a) *Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim elemanıdır. Araştırma görevlisi kadrosuna başvurabilmek için sınavın yapıldığı yılın ocak ayının birinci günü itibarıyla otuz beş yaşını doldurmamış olmak gerekir. Bunlar ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzeri- ne rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler.*

Lisans üstü eğitim - öğretim için yurt dışına gönderilecek araştırma görevlileri ile ilk defa bu amaçla bu göreve atanacaklarda aranacak nitelikler ve diğer hususlar Yükseköğretim Kurulunca tespit edilir...”

hükmüne yer verilmiştir (2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, md. 33/a).

Söz konusu kanunun lisansüstü öğretime ilişkin usul ve şartları içeren 50. maddesinin d) bendinde araştırma görevlisi unvanına ilişkin olarak;

“ ... d) *Lisans üstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere araştırma görevlisi kadrosuna da atanabilirler...”*

ifadesine yer verilmiştir (2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, md. 50/d).

Esasında 33/a’ya göre yapılan atamalarda yürütülen hizmetin devamı amaçlanmaktayken, 50/d’ye göre yapılan atamalarda burs verilemeyen lisansüstü öğrencilerinin desteklenmesi amaçlanmıştır (Demirer Akar, 2010: 54). Araştırma görevlilerine ilişkin iki farklı kanun maddesinin olması istihdam açısından bazı sorunların yaşanmasına da sebep olmuştur. 2018 yılına kadar araştırma görevliliği istihdamında hem

33/a'ya hem de 50/d'ye göre atamalar yapılmaktayken 2018 yılı itibariyle araştırma görevliliği atamalarının yalnızca 50/d'ye göre yapılması kararlaştırılmıştır.

Aynı üniversitede hatta aynı anabilim dalında iki farklı maddeye göre ataması yapılmış olan araştırma görevlileri bulunabilmektedir. 50/d'ye göre ataması yapılan araştırma görevlileri yüksek lisans bittikten sonra 6 ay içerisinde doktora başlamak zorundayken 33/a'ya göre atanarlarda böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır. Bununla birlikte 33/a'ya göre istihdam edilen araştırma görevlilerinin doktoralarını bitirmeleri durumunda Araştırma Görevlisi Doktor olarak görevlerine devam edebilme hakları mevcutken, 50/d'ye göre ataması yapılan araştırma görevlilerinde böyle bir hak bulunmamakta; hatta doktoralarını bitirdikleri an itibariyle kadrolarıyla ilişkileri kesilmektedir. Yaşanılan bu durum birçok araştırma görevlisinin kadrosuyla ilişkisinin kesilmemesi için doktoralarını bilinçli olarak uzatmalarına da sebep olabilmektedir. Ancak uzatılan doktora süresinin araştırma görevliliği kadrosu için tayin edilen azami süreden uzun olmaması gerekmektedir.

Danıştay kararı ile *“İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi ...Anabilim Dalında 2547 sayılı Kanunun 50/d maddesi uyarınca araştırma görevlisi kadrosunda görev yapmakta olan davacının doktora eğitimine ilişkin azami süreyi tamamlayamadığından bahisle kadro ile ilişkisinin kesilmesine ilişkin İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü'nün ... gün ve ... sayılı işlemi ile ... gün ve ... sayılı Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Yürütme Kurulu kararının iptali”* istemiyle açılan davada *“...Dosyanın incelenmesinden, 31/12/2003 tarihinde göreve başlayan davacının görev süresinin 31/12/2012 tarihinde, 03/10/2006 tarihinde başladığı doktora programının azami yasal öğrenim süresinin ise 30/09/2012 tarihinde sona erdiği; davacının Kağıthane Devlet Hastanesi'nden almış olduğu 45 günlük sağlık kurulu raporu üzerine, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü tarafından, rapor süresince kaydının dondurulmasına ve geçen sürenin öğrenim süresine eklenmesine karar verilerek azami yasal öğrenim süresinin 15/12/2012 tarihine uzatıldığı; daha sonra yine aynı hastaneden aldığı 45 günlük sağlık kurulu raporu üzerine bu tarihin 29/01/2013 olarak belirlendiği; ardından aynı hastaneden aldığı 60 günlük sağlık kurulu raporu üzerine azami yasal öğrenim süresinin 29/03/2013 tarihine uzatıldığı görülmektedir.*

2547 sayılı Kanun'un yukarıda yer verilen 50/d maddesinde lisansüstü öğretim yapan öğrencilerin her defasında bir yıl için olmak üzere öğretim yardımcılığı kadrolarından birine atanabilecekleri hükmüne bağlanmış olup, anılan maddeye göre yapılan atamalarla burs verilmeyen lisansüstü öğrencilerinin mali yönden desteklenmeleri amaçlanmıştır.

Öte yandan, 2547 sayılı Kanun'un 44. maddesinde 13/02/2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, doktora programının azami altı yıl içinde başarı ile tamamlanması gerektiği belirtilmiştir.

Söz konusu düzenlemelerin değerlendirilmesinden; 2547 sayılı Kanun'un 50/d maddesi kapsamında 1 (bir) yıllık süreyle atanan lisansüstü öğretim yapan öğrencilerin, araştırma görevlisi kadrosundaki görev süresi ile lisansüstü öğretimdeki azami yasal süresinin birbirinden farklı olduğu anlaşılmaktadır.

Buna göre, lisansüstü öğretim süresi devam ederken araştırma görevlisi kadrosundaki görev süresi sona eren bir öğrencinin yeniden kadroya atanıp atanmamaları konusunda idarelerin takdir hakkı bulunduğu, bu nedenle, ilgililerin kadroya atanması hususunda idarenin yargı kararı ile zorlanmasına hukuken olanak bulunmadığının kabulü gerekmektedir.

Uyuşmazlıkta, davacının aldığı sağlık kurulu raporları üzerine, raporlu olarak geçirilen sürelerin öğrenim süresine eklenerek azami yasal öğrenim süresinin uzatılmış olmasının, davacının kadrosundaki görev süresinin de buna bağlı olarak uzatılması sonucunu doğurmayacağı sonucuna ulaşıldığından, dava konusu işlemde hukuka aykırılık görülmemiştir.

Bu itibarla, davacının kadro ile ilişkisinin kesilmesine ilişkin işlemin iptali yolundaki Daire kararının bu kısmında hukuki isabet bulunmamaktadır” denilerek idare haklı bulunmuştur*.

Yine Danıştay tarafından verilen karar ile Üniversite tarafından Dış Hekimliği Fakültesi Protetik Dış Tedavisi Anabilim Dalına 2547 sayılı Kanunun 33/a maddesi uyarınca atanan araştırma görevlisinin üniversite tarafından en başta 50/d maddesine göre

* Danıştay 8.Dairesi., Karar Tarihi: 22.10.2020, Esas No: 2019/8627, Karar No: 2020/4644

atandığı ve görev süresinin dolduğu ileri sürülmek suretiyle görevinin sonlandırılmasına ilişkin işlemin iptali için açılan davada ilk derece mahkemesinin işlemin yönetmeliğe aykırı bulunmaması nedeniyle reddetmesine temyizden “...Dosya içeriğinden, davacının 24.6.1985 günü davalı idarede araştırma görevlisi olarak çalışmaya başladığı, 30.1.1989 günü bilim doktora unvanı aldığı, doçentlik sınavına hazırlandığı sırada dava konusu işlemle araştırma görevliliğinin 27.7.1992 günü sona erdiğinin bildirildiği anlaşılmaktadır.

Görüldüğü üzere, davacı doktora öğrenimi süresince ve doktora derecesini aldıktan sonra da araştırma görevlisi kadrosunda görev yapmıştır. Nitekim davacı tarafından, 1985 yılında, Yasanın 33.maddesine göre 3 yıl süre ile atandığı, üç yılın bitiminden sonra birer yıl süre ile sözleşmelerinin yenilendiği, doktora eğitimini tamamladıktan sonra da, iki kez görev süresinin uzatıldığı öne sürülmektedir.

Esasen davacının atama onaylarında 2547 sayılı Yasanın 33.maddesi uyarınca atandığının belirtildiği, davalı idarece de kabul edilmekte, ancak bu atamaların dayanağının Yasanın 50/d maddesi olduğu savunulmaktadır.

Bu durumda, davacının araştırma görevlisi kadrosuna 2547 sayılı Yasanın 33.maddesi uyarınca atanması, doktora eğitimini tamamladıktan sonra görevine son verilmemesi ve görev süresinin her defasında, yine aynı madde uyarınca uzatılmış olması karşısında, İdare Mahkemesince, davacının doktora eğitimine devam etmesi nedeniyle atamasının yenilendiği ve atamanın 2547 sayılı Yasanın 50/d maddesi uyarınca yapıldığı gerekçesiyle davanın reddedilmesinde mevzuata ve hukuka uyarlık bulunmadığına...” hükmedilerek ilk derece mahkemesi tarafından verilen karar bozulmuştur.

Söz konusu Danıştay kararı ile 33/a ile 50/d maddelerine göre istihdam koşulları arasındaki farklılık göze çarpmaktadır. Aynı üniversitede aynı unvanla farklı kadrolarda görevlendirilen araştırma görevlileri sahip oldukları imkânlar nedeniyle akademik mesleki gelişim açısından da farklı şekillerde etkilenmektedirler. Bu durum kuruma aidiyet duygusundan kişinin sosyal yaşamına kadar birçok konuya etki etmektedir.

Durmaz tarafından 2017 yılında yapılan bir çalışma söz konusu durumu tüm gerçekliğiyle ortaya koymaktadır. Söz konusu çalışmada 50/d’ye göre ataması yapılan araştırma görevlilerinin doktora programının bitmesini müteakip ne gibi durumlarla karşı

karşıya kalacaklarına ilişkin olarak yaşadıkları gelecek kaygısına, gündelik hayatta geleceğe ilişkin ekonomik planlar yapmakta yaşanan zorluklara vb. durumlara değinilmiştir. (Durmaz, 2017: 953-956).

Seçer (2011: 58) tarafından bir devlet üniversitesinde gerçekleştirilen başka bir araştırmada 50/d ve 33/a araştırma görevlileri arasında iş güvencesizliğinin farklı seviyelerde algılandığı ortaya koyulmuştur. 50/d’li araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitim süresi boyunca ve 33/a’lı araştırma görevlilerine göre daha fazla iş güvencesizliği yaşadıkları; bu yönüyle adaletsizliğe maruz bırakıldıklarını düşündükleri ve bu durumun iş performanslarını ciddi oranda düşürdükleri sonucuna ulaşılmıştır.

3.3. AKADEMİK PREKARYALAŞMAYA ELEŞTİREL BİR BAKIŞ AÇISI

Cumhuriyet döneminden günümüze kadar çıkartılan yasal mevzuat incelendiğinde yükseköğretime ilişkin birçok düzenlemenin yapıldığı göze çarpmaktadır. Söz konusu yasal düzenlemeler incelendiğinde ise Cumhuriyet’ten günümüze doçentlik ve profesörlük kadrolarının diğer istihdam şekillerine göre daha güvenceli olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu nedenle prekaryanın temelini oluşturan iş güvencesizliği ve güvencesiz istihdam gibi kavramlar bu iki kadro için söz konusu olmadığından doçentlik ve profesörlük kadroları için prekaryalaşmadan bahsetmek mümkün olmayacaktır. Bununla birlikte günümüzde doktor öğretim üyeliği olarak bilinen yardımcı doçentlik kadrosunun, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa kadar öğretim üyesi statüsünde değil de öğretim yardımcılığı statüsünde kabul edildiği dikkat çekmektedir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve bu kanuna dayanılarak hazırlanan ikincil mevzuat hükümlerine göre doktor öğretim üyeliği kadrosu için, kanunda belirtilen şartları sağlayanlar arasından seçilecek kişilerin belirli süre için atanabilecekleri belirtilmektedir. Ayrıca üniversiteler tarafından belirlenen kriterleri sağlayanların, bu kadrolara yeniden atanabilecekleri ifade edilmiş olup bu durum tamamıyla üniversitelerin takdir yetkisine bırakılmıştır. Ancak her ne kadar mevzuat hükümleri açık gibi görünse de yeniden atanma yetkisinin üniversitelerin takdirine bırakılması birtakım mağduriyetleri de beraberinde getirmektedir. Doktor öğretim üyesi olarak atanmış oldukları dört yıllık süre boyunca üniversite tarafından belirlenen yeniden atanma ölçütlerini sağladığı halde ataması yapılmayan ve kanuni olarak haklarını aramak suretiyle kadrolarına yeniden

kavuşma imkânı elde eden akademisyenlerin sayısı her geçen gün artmaktadır. Kişinin bilimsel çalışmalarına tam anlamıyla odaklanması gerekirken belirtilen sürenin sonunda atamasının yeniden yapılıp yapılmayacağı düşüncesinin süreklilik arz etmesi akademisyenin bilimsel çalışmalarının niteliğini de etkileyecektir.

Her ne kadar doçentlik kadrosuna sahip olanlar için prekaryalaşmadan bahsedebilmek mümkün olmasa da doçentlik kadrosu için yapılacak atamaların üniversitelerin takdirine bırakılmış olması akademik emeğin prekerleşmesinin en somut örneklerinden birini teşkil etmektedir. Doçentlik Yönetmeliğinde belirtilen şartları sağlamak suretiyle Üniversiteler Arası Kurul tarafından Doçentlik unvanını almaya hak kazanan kişinin üniversitelerin takdir yetkisinden ötürü söz konusu kadroya atanamaması hak kayıplarına neden olmaktadır. Yine idari yargı kararları incelendiğinde söz konusu unvana sahip olduğu halde ilgili kadrolara atanamayan, hakkını hukuki yollardan aramış olmasına rağmen kanunen takdir yetkisinin üniversitelere bırakılmış olması nedeniyle kadrolara atanamayan kişilerin davalarıyla karşılaşmaktadır.

Benzer şekilde öğretim yardımcıları olarak tanımlanan öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi kadrolarına da süre esaslı olarak atamaların yapılması birtakım mağduriyetleri beraberinde getirmektedir. Öğretim görevliliği kadrolarına yapılacak atamalar iki yıllık süreler halinde gerçekleştirilirken araştırma görevliliği kadrosu için iki farklı istihdam biçimi dikkat çekmektedir. 33/a'ya göre ataması yapılan araştırma görevlileri üçer yıllık süreler halinde atanırken, 50/d'ye göre atanalar birer yıllık sözleşmeler dahilinde kadroya alınmaktadır. Bununla birlikte 33/a'lı araştırma görevlileri doktora sonrası dönemde yine kadrolarına devam edebilme şansına sahipken 50/d'lilerin ilişkilerinin hemen kesiliyor olması da yeni bir mağduriyetin daha kapısını aralamaktadır. Yapılan akademik çalışmaların yeniden atanabilmek için herhangi bir önem arz etmediği öğretim yardımcıları kadrosuna sahip olanlar, sürekli olarak sözleşmelerinin bitiminde kadrolarının yenilenip yenilenmeyeceği endişesiyle hayatlarına devam etmektedir. Bu durum ise çekirdekten yetişen ve geleceğin bilim insanı olarak tanımlayabileceğimiz kişilerin bilimsel çalışmalarına yeterince odaklanamamasına, hatta bazılarının akademiden ayrılarak özel sektörde vs. iş aramasına sebep olmaktadır.

Buraya kadarki kısımdan da anlaşılacağı üzere Ülkemiz için büyük öneme sahip bilimin ve onu geliştirmeye kendini adanmış olan bilim insanlarının akademik olarak bir

şeyler ortaya koyma çabası dışında, aynı zamanda iş güvencesizliğinden ve gelecek kaygısından kaynaklı olarak meslek hayatına tutunmaya çalıştıkları da görülmektedir.

Genel anlamda akademide kalabilmenin başarılı olmayla doğru orantılı olduğu düşünülse de söz konusu başarının akademik anlamda iş güvencesi garantisi sunmadığı da bir gerçektir. Kendini başarılı olduğu için akademide olduğuna inandıran bir kişi bu gerçeklerle yüzleştğinde ya kendini hala “seçilmiş” kişi olduğuna ikna etmeye ve hayali bir akademi fikrine tutunmaya çalışacak ya da hayallerine ket vurarak gününü kurtarmaya veya varoluşsal bir krizle boğuşacaktır (Vatansever ve Gezici Yalçın, 2015: 105).

Modern kapitalizm tarafından servetin tek kaynağı olarak ifade edilen emek, ekonomik güvencesizlik ve varoluşsal krizlerle her geçen gün daha da değersizleşmekte ve parçalanmakta; bu nedenle servet aracı olmaktan da gitgide uzaklaşmaktadır. Akademide yaşanan kadro zorluğu, geçici sözleşmeli veya ders başı ücretli istihdamın artışı, akademinin temelini oluşturan eğitim ve araştırmanın gittikçe metalaşması gibi olgular göz önüne alındığında akademik emeğin değersizleşme sürecine maruz kaldığı açıktır. Yoğun mesai ve derslerden arta kalan zamanlarda neoliberalleşen akademinin sürekli yayın yapmaya yönelik dayatmalarına maruz kalan akademisyenler, gerekli tüm şartları sağlasalar da kendilerini sürekli bir yetersizlik ve değersizlik hissiyle karşı karşıya bulmaktadırlar. Akademide sistemsel hale gelen işsizlik problemi, içten çıkarılanların veya iş bulamayanların kendilerini yeterli yetkinlikte görmemelerine ve kendilerini suçlamalarına neden olmaktadır, iş bulabilen şanslı azınlık ise iş bulmalarının bir tesadüf veya hak etmedikleri bir kısımdan kaynaklandığının iması ile karşılaşmakta ve bu kişilere iş sahibi oldukları için minnettarlık duymaları gerektiği hissettirilmektedir (Vatansever ve Gezici Yalçın, 2015: 53).

Akademiye girişin bir hayli zor ancak çıkmanın daha kolay olduğu (Durmaz, 2017: 961) bir ortamda kişinin kendisini bu ortama girebildiği için şanslı hissediyor olması da prekaryanın bulguları arasındadır. Prekarya içindeki bir kısmı “yabancılaşmış emek” olarak nitelendiren Standing (2014: 42), prekaryanın kendi içerisinde iş bulduğu için mutlu ve minnettar olmasının gerekliliğini hissettiren pozitif duyguların, yabancılaşmanın birer göstergesi olduğunu ifade etmektedir. İlk olarak mavi yakalılar nezdinde ele alınan yabancılaşma kavramı neoliberalizmle birlikte zaman içerisinde beyaz yakalıları da içerecek şekilde tartışılmaya başlanılmıştır. Emek süreci üzerindeki

denetimin kaybedilmesi şeklinde tanımlanan yabancılaşma kavramı, Standing (2014) tarafından yapılan herhangi bir şeyin kişinin kendisi istediği için değil de doğrudan başkaları için ve başkalarının emri üzerine yapılması durumu olarak tanımlanmıştır. Bu sebeple birçok kişinin hayallerini süsleyen akademisyenlik, bu mesleği icra etmeye başlayanlar için çoğu zaman geleceği belirsiz mesleğe dönüşmüştür. Bu durum ise gelecek kaygısı içeren öğretim elemanı kadrolarında istihdam edilenlerin zaman içerisinde mesleklerine yabancılaşmalarına sebebiyet vermektedir. (Durmaz, 2017: 960).

Akademide istihdama ilişkin olarak standart ve güvence gittikçe azalırken akademisyenlerin durmadan uluslararası piyasa kuralları gereği belirlenen ancak kazanılsa dahi güvence vermeyen sınavmalara tabi tutulmaları hem mesleki dayanışmanın erozyonunu hem de niteliksel anlamda mesleğin vasıfsızlaşmasını hızlandırmaktadır. Standing tarafından “*occupational dismantling*”(mesleki çözülme-parçalanma) olarak tasvir edilen ve metalaşmanın en önemli basamağı olarak görülen bu durum akademide had safhadadır (Standing, 2009: 147-179).

Diğer tüm emek türleri gibi akademik emek de sermaye karşısında gittikçe güvencesizleşmiştir. 1980’li yıllardaki neoliberal dönemle birlikte üniversitenin gittikçe artan seviyede piyasaya endekslenmeye başlaması akademik güvencesizliğin de benzer şekilde artmasına sebep olmuştur. Neoliberal dönem itibarıyla sözleşmeli ve geçici akademik personel istihdamında artış yaşandığını vurgulayan Kramer, akademide standart hale getirilmiş sınavların hâkim kılınarak kalıcı kadroların azaltılması nedeniyle, “proleterleşmeyeceği” düşünülen akademik emeğin de kendine has yapısından uzaklaşarak gitgide metalaştığını ifade etmiş ve bunu “akademik emeğin Taylorizasyonu” şeklinde tanımlamıştır. Öyle ki bin bir zorlukla mücadele eden hatta temel ihtiyaçlarını bile teminde zorluk yaşayan akademisyenlerin olduğu bir dünyada bir yıllık sözleşmeyle de olsa kadrolu iş bulabilen akademisyenler artık “emek aristokrasisi” (aristocracy of lahor) olarak görülmektedir (Vatansever ve Gezici Yalçın, 2015: 53).

SONUÇ

Son 30-40 yıldır tüm dünyada hüküm süren küreselleşme kavramının temelleri 1900'li yılların başına dayanmaktadır. O dönemde hakim olan liberal politikalar sonucunda devletin ekonomiye müdahalesi sınırlı seviyede tutulmuş, sermaye önündeki kısıtlamaların kaldırılması yönünde bir yol izlenilmiştir. 1929 Büyük Buhranı sonrasında çatırdayan klasik liberal iktisat yerini Keynesçi bir ekonomik hareketliliğe bırakmış; bu dönemde devletler siyasi anlamda aşırı milliyetçi, ekonomik anlamda ise koruyucu bir rol üstlenmiştir.

1970'li ve 1980'li yıllarda görülen iktisadi krizler neticesinde, özellikle ülkeler arası rekabetin artmasıyla birlikte, neoliberal politikalar tekrardan gündeme getirilmiş; ülke ekonomilerinin küresel dünyaya eklemlenmesi amaçlanmıştır. Öyle ki 1970'li yıllar öncesinde bir ülke ekonomisinin başka ülkelerin ekonomisini etkilemesi sınırlı düzeylerde gerçekleşmekteyken 1980 sonrasında neoliberal politikaların doğal bir sonucu olan küreselleşme olgusu, ülke sınırları öneminin yitirilmesine ve tüm dünya ekonomisinin yeknesak bir hal almasına neden olmuştur.

Küreselleşmeyle birlikte uygulanan yapısal uyum politikaları neticesinde işgücü arzında artış yaşanmış; bu durum sermayenin daha pahalı olan işgücünden daha ucuza doğru kaymasına neden olmuştur. Bununla birlikte uluslararası kuruluşların piyasa koşullarına uyum sağlamak için üretim ve işgücüne yönelik olarak uyguladığı politikalar, çalışanların sayısal veya işlevsel esneklik kapsamında gün geçtikçe daha güvencesiz çalışma şartları ile karşılaşmasına sebep olmuştur. Güvenceli istihdamdan gitgide güvencesiz istihdama yönelen bu yolda çalışanlar, yüksek niteliklere ve iş güvencesine sahip çekirdek işgücü ile daha niteliksiz çalışanlardan oluşan ve iş güvencesizliğine sahip işgücü şeklinde ikiye bölünmüştür. Bu durum ise çalışanların sahip oldukları işe ilişkin olarak algılanan tehdidin, gelecek kaygısının ve belirsizlik duygularının birlikte yaşanmasına sebep olmuştur. Söz konusu unsurların neticesinde ortaya çıkan yeni sınıfı prekarya olarak niteleyen Standing, küreselleşme ve neoliberalizm politikaları kapsamında dünya genelinde işgücü piyasasında yapılan değişiklikleri ve emeğin metalaşma sürecini tasvir etmiştir. Emeğin metalaşması öncelikle özel sektörde kendisini göstermiş olmasına rağmen zaman içerisinde kamu sektörüne ve üniversitelere de sıçramıştır.

Günümüz yükseköğretim sistemine oldukça benzer yapı gösteren ve bazı bilim adamları tarafından ilk üniversite olarak tanımlanan *academia*'dan günümüze üniversiteler birtakım değişikliklere uğramıştır. İlk çağda filozoflar tarafından ücretsiz olarak verilen dersler zaman içerisinde sofistler tarafından para karşılığı verilmeye başlanmış bu durum tartışmaları da beraberinde getirmiştir. En başlarda üst düzey devlet yöneticilerinin yetiştirilmesi amacıyla kurulan üniversiteler zaman içerisinde toplumdaki iş bölümünün de gelişmesine paralel olarak birtakım değişiklikler yaşamıştır.

İnsan unsurunun ön planda tutulduğu, uzunca bir süre yerleşik bir mekâna sahip olmadan hizmet sağlayan ortaçağ üniversiteleri, eğitmen, öğrenci ve şehir halkı arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi ve eğitmenlerle öğrencilerin haklarının korunması amacıyla kurulan loncalardan oluşmuş olup zamanın ihtiyaçları ve olumlu şartları içerisinde şekillenmiştir. Kiliseyle iç içe bir kurum olarak hizmet veren üniversiteler bir yandan toplumun ihtiyaçlarına cevap verirken öte yandan bünyesinde yetiştirdiği din adamları hukukçular ve tıp doktorları ile toplumun etkilenmesine de vesile olmuştur.

Eski Yunan felsefesini Batıdan çok daha önce temasa geçerek özümsemeye çalışan İslam dünyası, Batı Avrupa'yı da etkilemiştir. İslam dünyasında klasik feodalizm benzeri bir yapılanma görülmemekle birlikte yönetim ve üretim yapılarında da farklılıklar bulunduğu için Avrupa tipi bir üniversite yapısı görülmemektedir. Ancak tüm bunlara rağmen eğitim ve öğretim her iki coğrafyada da benzer içeriklere sahip olmuştur. Bununla birlikte Batıda kilise-okul tarzı gelişen yapılanma İslam dünyasında Cami-Medrese şeklinde yapılanarak skolastik öğretim yapılmıştır.

Ortaçağ Avrupa'sında hocalar ve öğrenciler loncası şeklinde üniversite yapılanmaları görülmüş olmakla birlikte öğrenciler loncasında üniversiteye atanacak rektörden ders verecek hocalara kadar her türlü seçim öğrenciler tarafından yapılmış; disiplin ve maaşlara ilişkin kararlar yine öğrenciler tarafından kararlaştırılmıştır. Bununla birlikte fakir öğrencilerin de barınma ihtiyaçlarının giderilmesi ve eğitim almalarının sürekliliğinin sağlanması için *college* (kolej) sistemi de görülmüştür. Bu yönüyle İslam dünyasına oldukça benzerlik gösteren kolej kültürü Avrupa'da çok fazla yer edinememiş olsa da İslam dünyasında camiden medreseye uzanan yolda vakıf kültürüne oldukça benzerlik taşımaktadır. Başlarda öğrencilerden alınan eğitim ücretleri zaman içerisinde

college kültürünün de etkisiyle vakıflardan vs. karşılanmış eğitime erişim kolaylaştırılmaya çalışılmıştır.

İslam dünyasında *college* kültüründe öğretim üyesi kadrolarına ekstra özen gösterilmiş buraya seçilecek kişilerde belirli başlı nitelikler aranmıştır. Öğretim üyeliği icazetini aldıktan sonra seçkin kişilerin katılımıyla düzenlenen açılış dersinde başarılı olan öğretim üyeleri hem seçkinliklerini artırmış hem de ünlerinin daha da yayılmasını sağlamışlardır. Bununla birlikte birden fazla yerde ders veren hatta birden fazla yerde kadroya sahip olup maaşlarını oldukça yükselten öğretim üyeleri de olmuştur.

Rönesans ve reform hareketleriyle skolastik düşüncenin yıpratılması neticesinde aydınlanma dönemi devreye girmiş; bu dönemle birlikte üniversite yapılarında da değişiklikler yaşanmıştır. Kilisenin üniversiteler üzerindeki etkisi gittikçe azalırken, sivil devletin ve yerel yönetimlerin etkisi buna paralel olarak artmıştır. Bu dönemde Bologna tipi üniversite yapılanması fiilen sona ermekle birlikte Paris tipi yapılanma birçok yerde yaygınlaşmaya başlamıştır. Bilim ve teknolojik buluşların üniversite dışında gelişmesi neticesinde hızlanan sanayi devrimiyle, teknolojik ihtiyaçların bilimsel alt yapısının kurulması gerekliliği doğmuş ve bu bağlamda yükseköğretimin kapitalizm sürecine entegrasyonunu sağlayan önemli gelişmeler yaşanmıştır. 20. yüzyıla gelindiğinde tüm dünyada hüküm süren kapitalizm, devlet yönetimlerinde de etkili olmakla birlikte bilim ve teknoloji, askeri endüstrinin hizmetine sunulmuştur. 1945 yılı sonrasında yaşanan gelişmeler neticesinde 1980 yılında tüm dünyada etkisini gösteren küreselleşme dalgası, toplumun her kesimine etki ettiği gibi üniversitelerde de ağırlığını göstermiştir.

Batılılaşma dönemi sonrası Cumhuriyet öncesi dönemde Avrupalılaşma adına birçok girişimde bulunulmuş, beş defa Darülfünun kurulmuş ve yıkılmıştır. Cumhuriyetin ilanından sonra bir müddet daha devam eden Darülfünun 1933 yılındaki Üniversite Reformuyla birlikte kaldırılmıştır. Akademisyenlerin unvanları da Avrupa'daki meslektaşlarıyla aynı şekilde güncellenmiş ve kadrolara atanmalara ilişkin usul ve esaslar mevzuat hükümleri doğrultusunda belirlenmiştir. Günümüzdeki doçentlik ve profesörlük kadroları geçmişten günümüze aynı kalmakla birlikte diğer öğretim elemanlarına ilişkin kadro isimleri ve dereceleri zaman içerisinde oldukça farklılık göstermiştir. 1945 yılından sonraki dönemde dünyadaki küreselleşme dalgası yükseköğretime de etki etmiş öğretim elemanlarının istihdamına ilişkin olarak mevzuat devamlı güncellenmiştir.

1981 yılında çıkartılan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun öğretim üyeliği kadrolarına atanabilmek için 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48'inci maddesinde belirtilen koşullara ek olarak başka koşullar da talep edilmiş; ayrıca söz konusu kadrolara atama yapılabilmesine ilişkin olarak ikincil mevzuat hükümleri de yayımlanmış olmakla birlikte üniversitelere de bu konuda takdir yetkisi tanınmıştır. Bu durum ise özel sektörde emeğin prekerleşmesi gibi akademik emeğin de prekerleşmesini beraberinde getirmiş ve birtakım mağduriyetlere sebep olmuştur. İdari yargı kararlarına bakıldığında gittikçe artan sayıda mağduriyet dosyasıyla karşılaşmak mümkündür. İş güvencesizliği vb. sebeplerle gelecek kaygısı yaşayan bir akademisyenin ne derece bilim üreteceğinin sorularının arandığı bu çalışmada; hayatını bilime adanmış bir insanın devlet eliyle geleceğinin, iş güvencesinin yine başka bir kurumun takdirine bırakılması nedeniyle kişinin kendisini yeterince bilime veremeyeceği, verimlilik anlamında sorunlar yaşayacağı düşünülmektedir. Örneğin sonuçlanması için birkaç yıl geçmesi gereken ve sağlık alanında yapılması ön görülen, insanlığa ve topluma fayda derecesi en yüksek olan bir araştırma alanında çalışan doktor öğretim üyesine, yeniden atanabilmek için belirli puanın zorunlu olarak dayatılması kişiyi o alanda çalışmak yerine geleceğini garantileyebilmek adına puan sağlayabileceği nispeten daha basit alanlara yöneltecektir. Yine benzer durum söz konusu kişinin bir üst kadro olan doçentlik unvanını hak edebilmesi ve o kadroya atanabilmesi için de geçerlidir.

Yukarıda bahsedilen durumlara ek olarak kişinin ne kadar çalışırsa çalışsın, yeterli koşulları sağladığı halde yeniden atanamadığı durumlar da söz konusu olabilmektedir. Bu kişilerin çoğu, disiplin kovuşturması veya cezai işlemler gibi durumlar haricinde mahkeme kararıyla görevlerine dönebilmektedir. Bununla birlikte yeterli koşulları sağlamadığı halde idarenin takdir yetkisinden ötürü yeniden ataması yapılabilen kişiler de vardır. Doktor öğretim üyelerinin yeniden atanmalarına ilişkin olarak gerek mevzuat gerekse idareler tarafından yayımlanan yönergelerde açık kurallar olmasına rağmen öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi atamalarında böyle bir durum söz konusu değildir. İlgili anabilim dalının ihtiyaçları doğrultusunda kadro karşılığı görev verilen bu kişiler, yine idare tarafından artık hizmetlerine ihtiyaç duyulmadığı gerekçesiyle görevlerinden uzaklaştırılabilmekte ve kadrolarını kaybedebilmektedirler. Yine idari yargıda aynı gerekçeyle görevlerine son verilen ancak kendilerinden sonra aynı anabilim dalında öğretim görevlisi ilanına çıkılan idarelere karşı açılan ve kazanılan davalar

mevcut olduğu gibi görevlerine son verildikten sonra dava açsa da geri dönemeyenler bulunmaktadır. Araştırma görevlileri ise kanunen kendi içerisinde ikiye bölünmüş vaziyette hizmetlerine devam etmektedirler. 33/a'lı ve 50/d'li olarak görevlerine devam eden araştırma görevlilerinden ilki için üç yılda bir sözleşme yenilenmesi söz konusuyken, diğeri için yıllık olacak şekilde ve en fazla yükseköğrenimleri bitene kadarki süreye kadar sözleşme yenilenmesi yapılabilmektedir. Bu kişilerden 33/a'lı olanlar doktora eğitimleri sonrasında kadro bulana kadar araştırma görevlisi doktor olarak görevlerine devam edebilme hakkına sahipken 50/d'li olanların doktoraları biter bitmez görevlerine son verilmektedir.

Standing dünya genelinde yardımcı öğretim kadrolarında dev bir büyümenin söz konusu olduğunu, örneğin Avustralya'da öğretim çalışanlarının %85'inden fazlasının tayin bekleyenlerden oluştuğunu; ABD'de ise devlet üniversitesi fakültelerinin yarısının yardımcı doçentlerden oluştuğunu ifade ederek öğretim sektörünün otelcilik sektöründen sonra en çok geçici personel çalıştırılan sektörlerden olduğunu belirtmiş ve bu yönüyle eğitimin ve eğitmenlerin tamamen meta olmaktan çıkarılmasını önermiştir (Standing, 2017: 295).

Yine dünya geneline bakıldığında hocaların derecelendirilmesi veya puanlanması suretiyle metalaşması da dikkat çekmektedir. Böyle bir yaklaşım, maalesef eğitimin bir pazar olarak görülmesini, öğrencilerin ise bir müşteri gibi görülmesini tetikleyecektir. Bu bakımdan akademik prekerleşmenin önüne geçebilmek için her şeyden önce bu puan sisteminin kaldırılmasının gerektiği düşünülmektedir.

Günümüz neoliberal politikalarından hareketle puanlama sisteminin yakın zamanda kaldırılması mümkün değilse bile en azından mağduriyetleri minimuma indirebilmek ve akademik prekerleşmenin önüne geçebilmek için Guy Standing'in de cennet siyasetine ilişkin belirlemiş olduğu maddelerden hareketle öncelikle güvenceli esneklik ile birlikte birtakım sorunların aşılabileceği düşünülmektedir. Bir doktor öğretim üyesinin gerekli şartları sağlayamadığı için sözleşmesinin feshedilmesi yerine başlangıçta 4 yıl için atandığı süreye ek olarak en az 1 sene gibi bir süre tanınması, bu süre zarfında gerekli koşulların sağlanması veya bu mümkün değilse en azından bu süre zarfında mağdur olmadan kendine bir kadro bulabilmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir. İndeksli dergilerdeki yayınlar her ne kadar kabul edilseler de hakem incelemesi ve

ardından yayımlanmasına kadarki geçen süre bazen gereğinden uzun olabildiği için mağduriyetlere sebebiyet verebilmektedir. Bahsi geçen sürenin öğretim üyesine verilmesi durumunda en azından o yayından alabileceği puanla birlikte yeniden atanması mümkün hale gelebilecektir. Bununla birlikte kişinin böyle bir yayını vs. yoksa da en azından kalan süresi içerisinde rahatça başka kurumlarda iş bulabilme imkanına sahip olabilecektir. Benzer şekilde 50/d’li bir araştırma görevlisinin, doktorasını bitirir bitirmez kapının önüne koyulacağı endişesinden uzak bir şekilde kısa süreli de olsa kurumunda görevine devam etmesi ve bu süre zarfında da kendisi için iş arayabilmesi sağlanmış olacaktır. Benzer durum öğretim görevlileri için de geçerlidir.

Ayrıca sözleşme yenilenmesi için her üniversite tarafından ayrı ayrı belirlenen ve tamamen idarenin takdir yetkisine bırakılan puanlama sisteminin de daha merkezi ve nesnel bir hale getirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Kişinin sözleşmesinin yenilenmesinin öncelikli olarak yayınlarından aldığı puana bağlı olmasından ziyade bilime, insanlığa ve topluma faydasının öncelikli olarak ele alınması, böylelikle bilimin puan kaygısından uzak şekilde daha emin adımlarla ilerleyeceği düşünülmektedir.

Bununla birlikte yine Standing tarafından güvenceli esneklikle birlikte önerilen temel gelirin söz konusu mağduriyetleri giderebileceği düşünülebilir. Her ne kadar (Oğuz, 2011) tarafından temel gelir desteğinin verilmesi durumu, bu desteği alan kişileri devletin yardımıyla ayakta kalabilecek olan yoksul veya madun kategorisine sokacağı düşüncesinden hareketle eleştiriliyor olsa da kişinin eğitime layık bir temel gelir desteği ile bu durumun bir nebze de aşılabileceği düşünülmektedir. Standing’in kitaplarında temel gelire ilişkin olarak getirilen en belirgin eleştirilerden bir tanesi, temel gelirin tembelliğe sevk edebileceğine ilişkindir. Sosyal devlet anlayışı gereği kişilerin eğitim düzeylerine göre belirli bir gelirin olması, ancak bu gelirin insani ihtiyaçlarını giderebileceği nitelikte ve tembelliğe sevk etmeyecek derecede olması gerektiği söylenilebilir. Hatta bu durumun, kişi akademisyen olsun veya olmasın belirli başlı ek destekler verilmek suretiyle kişinin kendini daha çok geliştirmesini destekleyeceği de düşünülmektedir. Örneğin söz konusu temel gelir ile doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi kadrolarında görevli akademisyenlere baz bir maaş verilmesi; buna ek olarak yapılan yayınların ve bilimsel çalışmaların, bilime, topluma ve insanlığa faydasına göre değerlendirilerek bu kişilerin maaşlarına ek gelir yaratılmasının kişinin hem bilimsel gelişimine hem de ekonomisine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, Ö. (2011). Sosyolojinin Problemleri Bir Konusu Olarak, “Sosyal Sınıf” Kavramı Üzerine Önemli Sosyologların Düşünceleri ve Yorumları. *Sosyoloji Konferansları*, (26), 281–308. <https://doi.org/10.18368/sk.49464>
- Adams, A. ve Prassl, J. (2018). *Zero-Hours Work in the United Kingdom*. (Rapor No: 101) Erişim Tarihi: 04.02.2021, <http://www.ilo.org/publns>
- Akyüz, Y. (2007). *Türk Eğitim Tarihi*. Ankara: Pegem A. Yayıncılık.
- Arslan, D. A. (2004). "Temel Sorunları ve Açılımları ile Sınıf Teorisi, Sınıf Bilinci ve Orta Sınıflar". *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (8), 126–143.
- Aydın, K. (2018). "Max Weber, Eşitsizlik ve Toplumsal Tabakalaşma". *Journal of Economy Culture and Society*, 57, 245–267. Erişim Tarihi: 05.02.2021, <https://doi.org/10.26650/jecs414077>
- Aydınlı, H. İ. (2004). "Sosyo-Ekonomik Dönüşüm Süreci (Post-Fordizm) ve Sanayi Ötesi Yaklaşımlar". *Kamu İş*, 7 (4), 1–20.
- Aytaç, K. (1972). *Avrupa Eğitim Tarihi-Antik Çağdan 19. Yüzyılın Sonlarına Kadar*. Ankara: Ankara Üniversitesi DTCF Yayınları.
- Bağdatlı Çam, F. (2016). "Eğitim Sisteminin Ortaya Çıkışı ve Antik Yunan Eğitim Anlayışının Temelleri". *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 629–643. Erişim Tarihi: 14.05.2021, <https://doi.org/10.14686/buefad.v5i2.5000192049>
- Barbier, J.-C. (2004). "A Comparative Analysis of ‘Employment Precariousness’ in Europe" [Avrupa’da İstihdam Güvencesizliğinin Karşılaştırmalı Bir Analizi]. *Cross-National Research Papers*, 7 (May), 7–19. Erişim Tarihi: 31.01.2021, http://www.cee-recherche.fr/fr/fiches_chercheurs/texte_pdf/barbier/barbierempprecfeb2004.pdf
- Bayar, F. (2008). "Küreselleşme Kavramı ve Küreselleşme Sürecinde Türkiye". *Uluslararası Ekonomik Sorunlar*, (32), 1-10
- Beneton, P. (1995). *Toplumsal Sınıflar* (Çev. Hüsnü Dilli). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Berdahl, R. (1990). "Academic Freedom, Autonomy and Accountability in British

- Universities" [İngiliz Üniversitelerinde Akademik Özgürlük, Özerklik ve Hesap Verebilirlik]. *Studies in Higher Education*, 15 (2), 169–180. Erişim Tarihi: 01.03.2021, <https://doi.org/10.1080/03075079012331377491>
- Berkes, N. (2016). *Türkiye’de Çağdaşlaşma*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Bingöl, B. (2012). "Üniversite Özerkliğinin Değişen Tanımı ve Üniversitelerin Yeniden Yapılandırılması". *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2 (2), 39–75.
- Bozkurt, V. (2014). *Endüstriyel & Post-Endüstriyel Dönüşüm Bilgi, Ekonomi, Kültür*. Bursa: Ekin Kitapevi.
- Çakır, Ö. (2007). "İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği". *Çalışma ve Toplum*, 1, 117–140.
- Çapçioğlu, İ. (2008). "Cultural Globalization and Global Flow of Popular Culture" [Kültürel Küreselleşme ve Popüler Kültürün Global Akışı]. *World Applied Sciences Journal*, 4 (February), 10–15.
- Casas-Cortés, M. (2014). "A Genealogy of Precarity: A Toolbox for Rearticulating Fragmented Social Realities in and out of the Workplace" [Bir Güvencesizlik Soyağacı: İşyerinde Ve Dışında Parçalanmış Sosyal Gerçekleri Yeniden Tanımlamak İçin Bir Araç Kutusu]. *Rethinking Marxism: A Journal of Economics, Culture & Society*, 26 (2), 206–226. Erişim Tarihi: 31.01.2021, <https://doi.org/10.1080/08935696.2014.888849>
- Çelik, M. Y. (2012). "Boyutları ve Farklı Algılarıyla Küreselleşme". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (32).
- Civan, O. E. (2017). "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi". *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 66(2), 311–397. Erişim Tarihi: 30.01.2021, https://doi.org/10.1501/hukfak_00000001894
- Çımrın, F. K. (2009). "Küreselleşme, Neo-Liberalizm ve Refah Devleti İlişkisi Üzerine". *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23 (Güz 2009), 195–204.
- Çoban, A. (2002). "Küreselleşmeye Karşı Olmak: Olanaklar ve Sınırlılıklar". *Praksis*, (January 2002), 116–165.

- Demir, N. (2018). *Üniversite-Kent İlişkisi: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Van: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirer Akar, T. (2010). *2547 sayılı Yükseköğretim Yasası Işığında Akademik Personel Atamaları ve Yargısal Denetimi*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirsoy, A. (2011). *Üniversite Sorununa Genel Bir Bakış ve Bazı Öneriler*. Erişim Tarihi:06.02.2021, <https://www.scribd.com/doc/71180890/UNİVERSİTE-SORUNUNA-GENEL-BİR-BAKIŞ-VE-BAZI-ONERİLER>
- Demirtaş, A. (2019). *Darülfünundan Üniversiteye Öğretim Üyeleri (1900-1946)*. İstanbul: Büyüyenay Yayınları.
- Dikmen, L. (2018). *Üniversitelerin Kentlerin sosyal, Kültürel ve Ekonomik Değişimine Sağladığı Katkı: Konya Selçuk Üniversitesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Niğde: Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğramacı, İ. (2000). *Günümüzde Rektör Seçimi ve Atama Krizi-Türkiye’de ve Dünyada Yükseköğretim Yönetimine Bir Bakış*. Erişim Tarihi: 15.04.2021, <http://www.dogramaci.org/kitap/r-main.html>
- Dölen, E. (2010). "Osmanlı Döneminde Darülfünun 1863-1922". *Türkiye Üniversite Tarihi 1*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Duncan, R. (2012). *The New Depression: The Breakdown of The Paper Money Economy*. Singapore: John Wiley & Sons Singapore Pte. Ltd.
- Durmaz, N. (2017). "Akademinin Prekaryası: 50/D’li Araştırma Görevlileri". *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72 (4), 945–975.
- Durmaz, O. S. (2014). *Emek Süreci ve Yeniden Proleterleşme: Türkiye’de Öğretmen Örneği*. (Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dürüşken, Ç. (2014). *Antikçağ Felsefesi: Homerost’tan Augustinus’a Bir Düşünce Serüveni*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Erdut, Z. (2004). "Liberal Ekonomi Politikaları ve Sosyal Politika". *Çalışma ve Toplum*, 11–37.

- Ergin, O. N. (1977). *Türk Maarif Tarihi*. İstanbul: Eser Kültür Yayınları.
- Erol, B. (2005). "Ortaçağ Avrupası ve Üniversiteler". *Doğu Batı Düşünce Dergisi*, 8(33), 80–95.
- Foti, A. (2009). "EuroMayDay" [Avrupa 1 Mayıs]. *The International Encyclopedia of Revolution and Protest*, 1–2. Erişim Tarihi: 31.01.2021, <https://doi.org/10.1002/9781405198073.wbierp0529>
- Freeman, R. (2010). "What Really Ails Europe (and America): The Doubling of the Global Workforce" [Avrupa'yı (ve Amerika'yı) Gerçekten Rahatsız Eden Şey: Küresel İşgücünün İkiye Katlanması]. Erişim Tarihi: 19.06.2019, <https://www.theglobalist.com/what-really-ails-europe-and-america-the-doubling-of-the-global-workforce/#:~:text=Population%20growth%20%E2%80%94%20largely%20in%20poorer,1.46%20billion%20workers%20by%202000.&text=In%202000%2C%20those%20countries%20contributed,the%20world's%20now%2Dconnected%20workforce.>
- Goldner, B. L. (2006). "Marx and Makhno Meet Mcdonald's" [Marx ve Makhno Mcdonald's ile Tanışıyor]. *Metamute*, 1-5. Erişim Tarihi: 25.01.2021, <https://www.metamute.org/editorial/articles/marx-and-makhno-meet-mcdonalds>
- Gordon, D., Mack, J., Lansley, S., Main, G., Nandy, S., Patsios, D. ve Pomati, M. (2013). "The Impoverishment of the UK; PSE UK first results : Living Standards". UK: *Economic & Social Research Council*, 1–18. Erişim Tarihi: 04.02.2020, <http://www.poverty.ac.uk/pse-research/pseuk-reports>
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity" [İş Güvencesizliği: Kavramsal Açıklığa Doğru]. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. Erişim Tarihi: 19.01.2021, <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Grimm, S. ve Ronneberger, K. (2007). *An invisible history of work. Interview with Sergio Bologna*. Erişim Tarihi: 16.06.2019, Metropolitan Ağ Sitesi: <https://metropolitanfactory.files.wordpress.com/2012/07/an-invisible-history-of-work.pdf>

- Güler, M. A. (2015). "Ulusal İstihdam Stratejisi Bağlamında Türkiye’de Güvencesiz Çalışma". *Çalışma ve Toplum*, (3), 155–190. Erişim Tarihi: 10.05.2019, https://www.academia.edu/13746400/Ulusal_Istihdam_Stratejisi_Baglaminda_Turkiyede_Guvencesiz_Calisma
- Günay, D. ve Günay, A. (2017). "Historical Development And Current Situation Of Higher Education in Turkey". *Yuksekogretim Dergisi*, 7(3), 156–178. Erişim Tarihi: 16.05.2021, <https://doi.org/10.2399/yod.17.024>
- Gündüz, M. (2017). "Osmanlı’yı Yönetenler Mektebi-Enderun". *Yediküta Dergisi*, 105, 20–35.
- Gürüz, K. (2001). *Dünyada ve Türkiye’de Yükseköğretim Tarihçe ve Bugünkü Sevk ve İdare Sistemleri*. Erişim Tarihi: 02.03.2021, http://www.yok.gov.tr/documents/10279/8348772/dunyada_ve_turkiyede_yukseko_gretim_tar_ve_+bugun_sevk_ve_idare_sistemleri_2003-4.pdf/5a95fbfe-295c-48b9-a61c-37c3b4787771
- Guthrie, W. K. C. (2012). *İlkçağ Felsefesi Tarihi*. (Çev. Ahmet Cevizci). Ankara: Gündoğan Yayınları. (1988).
- Haskins, C. H. (1923). *The Rise of Universities*. Cornell University Press.
- Herndon, T., Ash, M. ve Pollin, R. (Nisan 2013). *Does High Public Debt Consistently Stifle Economic Growth? A Critique of Reinhart and Rogoff* (Rapor No: 322). Amherst: Political Economical Research Institute University of Massachusetts Amherst. Erişim Tarihi: 03.02.2020, https://www.peri.umass.edu/fileadmin/pdf/working_papers/working_papers_301-350/WP322.pdf%0Ahttp://www.peri.umass.edu/236/hash/31e2ff374b6377b2ddec04deaa6388b1/publication/566/
- Heywood, A. (2018). *Siyaset*. Ankara: BB101 Yayınları.
- Holm, S. ve Hovland, J. (1999). "Waiting for the Other Shoe to Drop: Help for the Job-Insecure Employee". *Journal of Employment Counseling*, 36, 156–166. Erişim Tarihi: 19.01.2021, <https://doi.org/10.3138/9781487537982-002>
- International Labour Organization-ACTRAV. (2012). *From precarious work to decent*

work (International Labour Office Bureau for Workers Activities Publications). Geneva: ILO.

- Işık, A. ve Güneş, E. (2017). "Türk Tarihinde Özel Yeteneklilerin Eğitimi: Osmanlı Enderun Mektebi". *Üstün Zekalılar Eğitimi ve Yaratıcılık Dergisi*, 4 (3), 1–13.
- Karahan, A. Y. ve Karahan, Ö. (2012). "Issues of The Universities" [Üniversitelerin Meseleleri]. *Yükseköğretim Dergisi*, 2(2), 80–84. Erişim Tarihi: 13.02.2021, <https://doi.org/10.2399/yod.12.018>
- Karataş, Ö. S. (2014). "Klasik Türk Müziği Eğitiminde Bir Saray Üniversitesi: Enderun Mektebi". *Turkish Studies International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9 (2), 869–885.
- Kavili Arap, S. (2007). *Türkiye’de Üniversitelere İlişkin Politikalar ve Üniversitelerin Kuruluş Yeri Seçimi*. (Doktora Tezi). Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kazgan, G. (1994). *Yeni Ekonomik Düzendeki Türkiye’nin Yeri*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Kesgin, B. (2010). *Türkiye’de Cumhuriyet Döneminde Üniversite Üzerine Tartışmalar (1923-1946)*. (Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, R. (1999). "Türkiye’de Yükseköğretimin Kapsamı ve Tarihsel Gelişimi". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 289–310.
- Kocabaş, F. (2004). "Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 33–53.
- Kramer, S. N. (1990). *Tarih Sumer’de Başlar*. (Çev. Muazzez İlmiye Çığ). Ankara: Türk Tarihi Kurumu Basımevi.
- Kuyumcu, A. ve Erdoğan, T. (2008). "Yükseköğretimin Toplumsal Değişmeye Etkisi". *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35, 240–250.
- Le Goff, J. (2005). "Ortaçağ’da Batı Avrupa". (Çev. Nilüfer Uluç). *Doğu Batı Düşünce Dergisi*, 8 (33), 39–68.

- Makdisi, G. (2018). *Ortaçağ'da Yükseköğretim İslam Dünyası ve Hristiyan Batı*. İstanbul: Klasik Yayınları.
- Meray, S. L. (1971). "Üniversite Kavramları ve Modelleri". *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 26(1), 13–66. Erişim Tarihi: 01.03.2021, https://doi.org/10.1501/sbfder_0000001195
- Milliken, F. J. (1987). "Three Types of Perceived Uncertainty About the Environment: State, Effect, and Response Uncertainty" [Çevre ile İlgili Algılanan Üç Tür Belirsizlik: Durum, Etki ve Yanıt Belirsizliği]. *Academy of Management Review*, 12(1), 133–143. Erişim Tarihi: 01.03.2021, <https://doi.org/10.5465/amr.1987.4306502>
- Mouer, R. ve Kawanashi, H. (2005). *A Sociology of Work in Japan*. New York: Cambridge.
- New Zealand Council of Trade. (Ekim 2013). *Under Pressure: A Detailed Report into Insecure Work in New Zealand*. New Zealand: New Zealand Council of Trade.
- Neziroğlu, İ. ve Yılmaz, T. (2013a). *Hükümetler-Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (Cilt 6) (17 Kasım 1974-12 Kasım 1979)*. Ankara: TBMM Basımevi
- Neziroğlu, İ. ve Yılmaz, T. (2013b). *Hükümetler-Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (Cilt 7) (12 Kasım 1979-9 Kasım 1989)*. Ankara: TBMM Basımevi
- Obinger, J. (2009). "Working on the Margins: Japan's Precariat and Working Poor" [Marjlar Üzerinde Çalışmak: Japonya'nın Precariat ve Yoksul Çalışma]. *Electronic Journal of Contemporary Japanese Studies*, (December), 2–30.
- Office for National Statistics. (Nisan 2018). *Contracts That Do Not Guarantee a Minimum Number of Hours: April 2018*. London: Office of National Statistics. Erişim Tarihi: 04.02.2021, <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/contractsthatdonotguaranteeaminimumnumberofhours/april2018>

- Ogura, K. (2006). "International Comparison of Atypical employment: Differing Concepts and Realities in Industrialized Countries"[Atipik İstihdamın Uluslararası Karşılaştırılması: Sanayileşmiş Ülkelerde Farklı Kavramlar ve Gerçekler]. *Japan Labor Review*, 2 (2), 5–29. Erişim Tarihi: 30.01.2020, https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2005/JLR06_ogura.pdf
- Oğuz, Ş. (2011). "Tekel Direnişinin Işığında Güvencesiz Çalışma/Yaşama: Proletaryadan “Prekarya” ya mı?*. *Mülkiye*, 35(271), 7–24.
- Ökten, K. H. (2002). *Heidegger ve Üniversite*. İstanbul: Everest Yayınları.
- Önder, Ç. ve Wasti, S. A. (2002). "İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyet Ölçeği: Güvenilirlik ve Geçerlik Analizi". *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2 (1), 23–47.
- Öngen, T. (2009). "Marks (Sınıf) ve Weber (Statü) Çözümlemelerinde Bir Uğrak Olarak Meslek ve Hekimlik". *Toplum ve Hekim*, 24 (2), 83–90.
- ORAN, S. (2015). "Kitap İncelemesi: Modern Zamanların Tutunamayanları Prekarya: Sınıf mı, Sınıftan Kaçış mı?". *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. Erişim Tarihi: 07.05.2019, <https://doi.org/10.16987/ausbf.05248>
- Ortaylı, İ. (2001). *Gelenekten Geleceğe*. İstanbul: Ufuk Yayınları.
- Ortiz, I. ve Cummins, M. (Mart 2013). *The Age of Austerity: A Review of Public Expenditures and Adjustment Measures in 181 Countries*. New York: Initiative for Policy Dialogue (IPD). Erişim Tarihi: 04.02.2020, <https://doi.org/10.4337/9781781951453>
- Ortiz, I., Daniels, L. M. ve Engilbertsdóttir, S. (2012). *Child Poverty and Inequality: New Perspectives*, New York: *UNICEF*. Erişim Tarihi: 04.02.2020, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2039773#page=57
- Oudenampsen, M. ve Sullivan, G. (2004). Precarity and N/European Identity : (an Interview With Alex Foti (Chainworkers)). Erişim Tarihi: 25.01. 2021, Mute Ağ Sitesi: <https://www.metamute.org/editorial/articles/precarity-and-neuropean-identity-interview-alex-foti-chainworkers>

- Özakyol, F. S. (2017). *Bilgi-İktidar İlişkisi Çerçevesinde Dünyada Üniversite ve Türkiye’de Yükseköğretim Kurulu*. (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özbilgen, E. (2007). *Bütün Yönleriyle Osmanlı Adab-ı Osmaniye*. İstanbul: İz Yayıncılık.
- Özkan, E. İ. (2018). *Gazetecilerin Prekerleşen Emeği: Eskişehir’de Bir İnceleme*. (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, L. (2017). *İnşaat İşçileri Örneğinde Güvencesiz İstihdam Biçimi Olarak Taşeron Çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi) İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pape, K. (2008). "Precarious Employment and Flexicurity - the perspective of a (trade union orientated) user of statistics" [Güvencesiz İstihdam ve Esnek Esneklik - (Sendika Odaklı) Bir İstatistik Kullanıcısının Perspektifi]. *WiIEGO/GLI*, (October), 1–8.
- Parlak, Z. (2004). "Sanayi Ötesi Toplum Teorilerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi". *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 95–125.
- Pennycook, M., Cory, G. ve Alakeson, V. (Haziran 2013). *A Matter of Time: The Rise of Zero-Hours Contracts*. London: Resolution Foundation. Erişim Tarihi: 04.02.2020, http://www.resolutionfoundation.org/media/media/downloads/A_Matter_of_Time_-_The_rise_of_zero-hours_contracts_final_1.pdf
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143–164.
- Pun, N. ve Chan, J. (2013). "The Spatial Politics of Labor in China: Life, Labor, and a New Generation of Migrant Workers" [Çin’de Emeğin Mekansal Politikası: Yaşam, Emek ve Yeni Nesil Göçmen İşçiler]. *The South Atlantic Quarterly*, 112(1), 179–190. Erişim Tarihi: 04.02.2020, <https://doi.org/10.1215/00382876-1891332>
- Rashdall, H. (1895). *The Universities of Europe in The Middle Ages*. Oxford: Oxford University Press. Erişim Tarihi: 02.03.2021, <https://archive.org/details/universitieseur00unkngoog/page/n14/mode/2up>

- Reinhart, C. M. ve Rogoff, K. S. (2010). *Growth in A Time of Debt*. (Report Number:15639). Massachusetts:National Bureau of Economic Research (NBER). Erişim Tarihi: 03.02.2020, <https://doi.org/10.1257/aer.100.2.573>
- Rodgers, G. (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, Geneva": International Institute For Labour Studies Free University of Brussels Press
- Saez, E. (2019). "Striking It Richer: The Evolution of Top Incomes in the United States" [Daha Zenginleşmek: Amerika Birleşik Devletleri'nde En Yüksek Gelirlerin Evrimi] . *Inequality in the 21st Century*, 2013, 39–42. Erişim Tarihi: 04.02.2020, <https://doi.org/10.4324/9780429499821-8>
- Şahin, A. A. (2015). *Tanzimat'tan Cumhuriyet'e Kadar Eğitim Sistemi, Yönetimi ve Denetimi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal bilimler Enstitüsü.
- Şahin, H. (2015). "Türkiye'de Orta Sınıfın Temsilcileri: Bankacılar ve Yatırım Bankacılarına Dair Bir Alan Araştırması Örneği". *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (29), 430–449.
- Savul, G. (2008). *Güvencesiz İstihdam, Örgütsel Dönüşüm ve Çalışma Üzerine Etkileri* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Savul, G. (2012). "Standart Dışının Standartlaşması: Güvencesiz İstihdam". Özay Göztepe (Ed.). *Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak* (117-143). Ankara: Notabene Yayınları.
- Seçer, B. (2011). "İş Güvencesizliğinin İçsel İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumuna Etkisi". *ISGUC, The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13 (4), 43–60. Erişim Tarihi: 04.06.2021, <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2011.0188.x>
- Selamoğlu, A. (2002). "Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri". *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (4), 33–63.
- Sezgül, İ. (2009). "Küreselleşme, Neo-Liberalizm ve Etik". *TÜBAV Bilim Dergisi*, Vol. 2, pp. 504–509.

- Siler, A. (1992). *Türk Yükseköğretiminde Darülfünun (1863 - 1933)*. (Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Soysal, G. (2015). *Güvencesiz İstihdam: Bursa'da Kamu Sektöründe Taşeron Çalışanlar Üzerine Nitel Bir Çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi). Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Standing, G. (2009). *Work After Globalization: Building Occupational Citizenship*. Cheltenham.
- Standing, G. (2014). *Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf*. (Çev. Ergin Bulut). İstanbul: İletişim Yayınları. (2011).
- Standing, G. (2017). *Prekarya Bildirgesi: Hakların Kısılmasından Yurttaşlığa*. (Çev. Sercan Çınar-Senem Demiralp). İstanbul: İletişim Yayınları. (2014).
- Tekeli, İ. (2003). "Dünya'da ve Türkiye'de Üniversite Üzerinde Konuşmanın Değişik Yolları". *Toplum ve Bilim*, (97), 123–143.
- Tekinsoy, M. A. ve Mısıır, M. B. (2012). "Öğretim Üyeliğine Atanma Sürecinin Başlangıcı, Ek Koşullar ve Jüri Raporları". *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 61 (1), 351–382.
- Temiz, H. E. (2004). "Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması". *Çalışma ve Toplum*, 2, 55–80.
- Timur, T. (2000). *Toplumsal Değişme ve Üniversiteler*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Tuna, B. (1994). *Üniversite-Kent Kültürel İletişiminde Halkla İlişkilerin İşlevi Bir Model Olarak Eskişehir-Anadolu Üniversitesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turcan, Y. (1996). *Tarihsel Süreç İçinde Yükseköğretim Yapılarının Mekansal Analizi* (Doktora Tezi). Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Türk Dil Kurumu. (t.y.). Erişim Tarihi: 14.02.2021, Türk Dil Kurumu Ağ Sitesi: sozluk.gov.tr
- Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği (TÜSİAD). (Haziran 1994). *Türkiye'de ve Dünyada Yükseköğretim, Bilim ve Teknoloji*. (Rapor No: TUSİAD-T/94, 6-167).

İstanbul.

Ueno, T. (2007). “*Precariat*” workers are starting to fight for a little stability.

Erişim Tarihi: 31.01.2020, The Japan Times Ağ Sitesi: <https://www.japantimes.co.jp/news/2007/06/21/national/precariat-workers-are-starting-to-fight-for-a-little-stability/>

Vatansever, A. (2013). "Prekarya Geceleri: 21. Yüzyıl Dünyasında Geleceği Olmayan Beyaz Yakalıların Rüyası". *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*.

Vatansever, A. ve Gezici Yalçın, M. (2015). *Ne Ders Olsa Veririz: Akademisyenin Vasıfsız İşçiye Dönüşümü*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Whatman, R. (1994). "'Non-standard' Work in New Zealand - What We Know" [Yeni Zelanda'da "Standart-dışı" Çalışma-Ne Biliyoruz]. *Labour, Employment and Work in New Zealand*, 356–366. Erişim Tarihi: 27.01.2020, <https://doi.org/10.26686/lew.v0i0.945>

Williams, R. J. . (1972). "Scribal Training in Ancient Egypt" [Eski Mısır'da Yazıcı Eğitimi]. *American Oriental Society Stable*, 92(2), 214–221. Erişim Tarihi: 14.05.2021, <http://www.jstor.org/stable/600648>

Wright, E. O. (1976). "Class Boundaries in Advanced Capitalist Societies" [Gelişmiş Kapitalist Toplumlarda Sınıf Sınırları]. *New Left Review*, 98 (98), 3–41.

Yıldız, H. (2017). *Dârü'l-Hilâfeti'l-Aliyye Medresesi'nde Eğitim ve Öğretim*. (Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yıldırım, N. (1997). "Küreselleşme". *Öneri Dergisi*, 1(6), 171–175. Erişim Tarihi: 10.01.2020, <https://doi.org/10.14783/maruoneri.727051>

Ziebertz, C. M., Van Hooff, M. L. M., Beckers, D. G. J., Hoofman, W. E., Kompier, M. A. J. ve Geurts, S. A. E. (2015). "The Relationship of On-Call Work with Fatigue, Work-Home Interference, and Perceived Performance Difficulties" [Çağrı Üzerine Çalışmanın Yorgunluk, İş-Ev Müdahalesi ve Algılanan Performans Zorlukları ile İlişkisi]. *BioMed Research International*, 2015 (May), 1–10. Erişim Tarihi: 30.01.2020, <https://doi.org/10.1155/2015/643413>

MEVZUAT

İstanbul Darülfünununun İlgasına ve Maarif Vekaletince Yeni Bir Üniversite Kurulmasına Dair Kanun. (1933). *T. C. Resmî Gazete*. 2420, 6 Haziran 1933.

Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü Kanunu. (1933). *T. C. Resmî Gazete*. 2432. 20 Haziran 1933.

Üniversiteler Kanunu. (1946). *T. C. Resmî Gazete*. 6336, 18 Haziran 1946.

4936 Sayılı Üniversiteler Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna Madde Eklenmesi Hakkında Kanun. (1960). *T. C. Resmî Gazete*. 10641, 28 Ekim 1960.

Üniversiteler Kanunu. (1973). *T. C. Resmî Gazete*. 14587, 7 Temmuz 1973.

Yükseköğretim Kanunu. (1981). *T. C. Resmî Gazete*. 17506, 06 Kasım 1981.

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. (2018). *T. C. Resmî Gazete*. 30352, 6 Mart 2018.

Doçentlik Yönetmeliği. (2018). *T. C. Resmî Gazete*. 30392, 15 Nisan 2018

Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Yönetmeliği. (2018). *T. C. Resmî Gazete*. 30449, 12 Haziran 2018.

Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik. (2018). *T. C. Resmî Gazete*. 30590, 9 Kasım 2018.

Sinop Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi. (2018).

Anadolu Üniversitesi Öğretim Üyeliği Kadrolarına Başvurularla İlgili Değerlendirme Ölçütleri Yönergesi. (2019).

ÖZGEÇMİŞ**Kişisel Bilgiler**

Ad Soyad SERHAT SEZGÜL

Doğum Yeri ve Tarihi

Yabancı Dil Bilgisi İngilizce

İletişim

Eğitim Bilgileri

Lise Ünye Lisesi (2001-2003)

Lisans Marmara Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi
Matematik Bölümü (2005-2012)

Lisans Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi İktisat Bölümü
(2007-2012)

Yüksek Lisans Sinop Üniversitesi-Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi
(2018- Halen Devam Ediyor)

İş Deneyimi

2007-2007 Türkiye İstatistik Kurumu (Staj)

2007-2014 Matematik Öğretmenliği

2014-2015 T.C. Halkbankası A.Ş. Genel Müdürlüğü Bütçe ve
Planlama Birimi-Servis Görevlisi

2015-Halen Sinop Üniversitesi Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı-
Mali Hizmetler Uzmanı

Yayınlar, Çalışmalar

Uzmanlık Tezi Üniversitelerde İç Kontrol Sistemi ve Kurumsal Risk
Yönetimi Uygulama Sorunları-2017

Kitap Mali Hizmetler Uzmanlığı Yeterlik Sınavı Çalışma
Kitabı- İdeal Kültür Yayınları- 2019

