

AKADEMİSYENLERİN ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİNİ HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ ÜZERİNDEN OKUMAK

Reading Quality of Work Life of Academicians Through Hacettepe University

Selda Taşdemir Afşar*

Öz

Bilimsel bilgi üretmenin ikinci plana atıldığı, güvencesiz istihdam formlarına yasal statü kazandırılarak akademisyenlerin esnek bir emek piyasasının içine sokulduğu bir ortamda yaşamaktayız. Bu ortamda, akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesi yani sağlık&güvenlik, ekonomik&aile, sosyal, saygı, kendini gerçekleştirme, bilgi ve estetik ihtiyaçlarının ne düzeyde karşılandığı sorunu önemli hale gelmektedir. Bu çalışma da Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesini incelemeyi ve değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın temel varsayımı, akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesinin onların iş güvencesi, akademik unvan, ücret, üniversitenin kendilerine karşı koruyucu olup olmadığına yönelik algılarına ve üniversitede çalışma sürelerine göre değişiklik gösterdiğidir. Çalışmada Sirgy ve diğerleri (2001) tarafından çalışanların çalışma yaşam kalitesini ölçmek üzere geliştirilen 16 maddelik Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği (Quality of Work Life Scale - QWLS) ile 14 maddelik bir anket formu kullanılmıştır. Çalışmada 322 öğretim elemanından elde edilen anket ve ölçek formu üzerinden analizler yapılmıştır. Tek Yönlü Anova analizleri, katılımcıların çalışma yaşam kalitesi akademik unvana, aylık maaşa, istihdam biçimleri/iş güvencesine ve Hacettepe Üniversitesi'ndeki toplam çalışma yılına göre farklılık gösterdiğini ve bu farkın istatistiki açıdan anlamlı olduğunu ortaya koymuştur. Diğer yandan Tukey post-hoc testleri sonucunda, akademisyenlerin iş güvencesizliği ve üniversitenin kendilerine karşı koruyucu olmadığına yönelik algıları arttıkça çalışma yaşam kalitesinin de azaldığı, akademik unvan, ücret, üniversitede çalışma yılı gibi koşulları arttıkça da çalışma yaşam kalitesinin yükseldiği bilgisine ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada, üniversitenin kendilerine karşı koruyucu olmadığını düşünen akademisyenlerin bu düşüncelerini nasıl temellendirdikleri çözümlenmeye çalışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Çalışma yaşam kalitesi, örgütsel koruyuculuk algısı, iş güvencesi, atama kriterleri, örgüt kültürü, iş tanımı, yönetim anlayışı, özlük hakları.

Abstract

We live in an environment in which the scientific knowledge is put on the back runner, the

* Hacettepe Üniversitesi Sosyoloji Bölümü, Dr., / seldatasdemir@yahoo.com
Eğitim Bilim Toplum Dergisi / Cilt:13 Sayı:50 Bahar: 2015 Sayfa: 134-173
Education Science Society Journal / Volume:13 Issue:50 Spring: 2015 Page: 134-173

legal statute is granted to the unsecured employment forms and academicians have to work in a flexible labor market. In this environment, the problems in the quality of work life of academicians such as satisfying health and safety, economic and family, social needs, esteem, actualization, knowledge, and aesthetics needs is a significant subject. This study aims to analyze and evaluate the quality of work life of academicians working at Hacettepe University. The basic assumption of the study is that the quality of work life of academicians varies according to the perception of academicians against job security, academic title, wage and the protection of academicians by universities and term of employment at universities. The Quality of Work Life Scale (QWLS), consisted of 16 items developed by Sirgy, Efraty, Siegel and Lee (2001) to evaluate the quality of work life of employees and a questionnaire form, consisted of 14 items, were used in the study. The analysis was made according to the questionnaire and scale forms provided from 322 academicians in the study. The One Way Anova analysis demonstrates that the quality of work life of participants varies according to the academic title, monthly wage, employment manners, job security and total term of employment at Hacettepe University and this variation is statistical meaningful. On the other hand, as a result of Tukey post-hoc tests, it is determined that the quality of work life decreases as the perception of academicians related to the lack of job security and protection by university increases whereas quality of work life increases as the working conditions such as academic title, wage, term of employment at university are improved. It is also tried in the study to analyze the foundation of thoughts of academicians related to that their rights are not secured and protected by the university.

Keywords: Quality of Work Life, perceived organizational protectiveness, job security, assignment criteria, organizational culture, job definition, management mentality, employee personal rights.

Giriş

“(...) akademi bu dünyanın parçası, bu dünyanın sütünden bir kaymak ve dışarıda olup da onda olmayan hiçbir araz yok. Bu dünyandan daraldığımızda sığınabileceğimiz korunaklı bir alan, hayallerimizi yöneltebileceğimiz ‘bu dünyadan öte bir dünya’ değil akademi (Üçer 2003).”

Ve ne yazık ki;

“Ortaçağ’da kuruluşundan bu yana, tarihinin uzun bir döneminde hümanizmin beşiği olan üniversite, üç maymunlar gibi sessiz, sağır ve kör. Üstelik geleneklerine ve topluma duyarsızlığı bir yana, insanı da metalaştıran yenedünya düzeniyle süratle bütünleşmekte (Vassaf 2004).”

“Üniversiteyi böylesi bir kurumsal yapı çerçevesine yerleştirenlerin idealindeki ‘bilim adamı’, her gök gürlediğinde dehşet içinde yerlere kapanıp, yukarıdaki gücün hoşuna gideceğini ve onun insafa gelmesini sağlayacağını sandığı sesler çıkaran güçsüz, güvencesiz, dolayısıyla da güvensiz bir insandır. Bu ideal tam olarak gerçekleşmez ama, güç, güven ve güvence de artık üniversite dışında aranacak şeylerdir (Cangızbay 2003:84-85).”

Yaklaşık otuz yıldır dünyada yaşanan toplumsal, iktisadi, siyasal yaşamdaki değişimlerden üniversiteler ile bu oluşumlar içerisindeki taraflar yani öğrenciler, öğretim üyeleri ve idari personel de nasibini almaktadır. Buna da eğitimin “ekonomik paylaşım düzeninin işleyişinde gerekli olan insan gücünün eğitim yoluyla nitelik kazanması” ve “hangi sistem olursa olsun, onu yaşatacak olan ideolojik temellerin eğitim yoluyla üretilmesi ve yeni nesillere aktarılması” (Aslan, 2010: 8) işlevleri neden olmaktadır. “Ekonomik sürecin işlevleriyle doğrudan bağıntılı” (Habermas, 1987 akt. Tekin, 2003: 150) olan eğitim (ve üniversite), “kapitalist sistem içinde sistemin devamını sağlayan ve kapitalizmin dönemsel ihtiyaçlarına göre biçimlenerek kapitalizmin erken aşamalarında, ulus devletin gerekleri doğrultusunda, daha çok vatandaş tanımını geliştirmeye yönelik biçimlenmiş; sanayileşmeyle birlikte de kapitalizmin ihtiyacı olan emek gücünü üretme görevini de üstlenmiştir (Keskin-Demirer, 2011:439).” Mandel’in vurguladığı gibi,

(...) aynı zamanda ve her şeyden önce geç kapitalizmde entelektüel emeğin doğasına özgü doğrudan ekonomik nedenlerle ve üniversitenin yapısını, öğrenci seçimini, ve ders programlarını kapitalist koşullar altında hızlandırılmış teknolojik yeniliklere uyarlama kısıtı tarafından anakronikleştirilmiştir. Üniversitenin başlıca görevi artık mülk ve otorite sahibi “eğitilmiş” insanlar üretmek değil –bu serbest rekabet kapitalizminin gereksinimlerine denk düşen bir ideal idi–, metaların üretimi ve dolaşımı için entelektüel becerilere sahip ücretliler üretmektir (Mandel, 2008: 347).

Kısacası eğitim özellikle de üniversiteler genellikle sistemin ihtiyacı olan bilgi ve becerilerin kazandırıldığı kurumlar olmuştur. Kapitalist sistemin ihtiyaçlarını karşılama görevini yerine getirmeye devam eden eğitim, 1980’lerde küresel kapitalizmle başlayan yeniden yapılanma sürecinin de yine baş aktörüdür. Kapitalist küreselleşmeyle birlikte Humboldt’un kurguladığı evrensel bilginin kamu için ve özgürce üretildiği özerk bir ortam olma vasfını taşıyan, devlete değil ulusa karşı sorumlu olan modern üniversite, “küresel ve yerel güç ilişkileri çerçevesinde yeniden biçimlenmektedir. Eğitimin devletle ve piyasa ile ilişkisi de küresel kapitalizm içindeki yeni biçimlenişlerine (yapı ve işlev olarak) göre tanımlanmaktadır (Ünal, 2011: 94).” Hayatın her alanını piyasa mantığına tabi kılmaya ve her şeyi özel olarak sahip olunan, alınan, kâr için satılan bir meta haline getirmeye başlayan ve Bologna süreciyle birlikte eğitim alanında daha da görünür hale gelen neo-liberal ekonomik politikalar, yükseköğretimdeki akademik faaliyetler, istihdam biçimleri ve yükseköğretimin finansmanı gibi birçok alanda dönüşüme neden olmuştur. Serbest piyasa ilişkilerinin kamu kurumları ve demokratik kamusal düzenlemeler aleyhine genişlediği bu küreselleşme döneminde üniversitelerin üreteceği yararlı bilgi giderek

piyasa tarafından belirlenir hale gelmiş (Bakırezer ve diğerleri, 2006: 295); devlet tarafından finanse edilen yükseköğretim yavaş yavaş kamusal bir hizmet olma özelliğinden çıkarılarak kendi kaynağını kendisi yaratması – kısacası sermaye ile işbirliğine gitmesi- arayışına sokulmuştur. Thorpe ve Brady (2001), üniversitelerin karşı karşıya kaldıkları bu durumun sadece kamu harcamalarını kısma isteği olmadığını yükseköğretimde kapitalist sosyal ilişkiler ağının yeniden üretilmesi arayışının da bir göstergesi olduğunu ifade etmektedirler. Hem finansal kısıtlılıklar hem de yaratılmak istenen kapitalist sosyal ilişkiler ağı, Rhoades ve Slaughter (2004) tarafından “akademik kapitalizm” olarak tanımlanan üniversitenin araştırma ve eğitim faaliyetleri ile çalışanlarının piyasayla bütünleşmelerinin yolunu açmaktadır. Üniversitedeki eğitim ve araştırma faaliyetlerinin piyasanın gereksinimleri doğrultusunda yeniden yapılandırılması, “üniversitenin sermayenin denetimi altına girmesine ve üniversitede üretim ilişkileri ile emek süreçlerinde de köklü bir değişime yol açmaktadır (Müftüoğlu, 2011: 636).” Üniversitelerin yeniden yapılandırılması sürecinde akademisyenlerin akademik özerklik ve özgürlüklerini kaybederek bütünüyle piyasanın denetimi altına girmesi, Callinicos’un (2006) ifadesiyle proleterleşme ve istikrarsızlık sorununu da beraberinde getirmiştir. Callinicos’a göre proleterleştirme, piyasada emeğini satma yeteneğine bağlı olarak ücretli işçiye indirgenme ve yöneten güçlere itaat etme sürecidir ki kısacası akademisyenin “işçileşmesi”dir. İstikrarsızlık ise, neo-liberal dönemdeki işçiler ve gelecekteki işçilerin kalıcı işsizliğin sınırında, günlük, geçici ve belki de yarı-zamanlı işlerde veya birden çok işte çalışmak zorunda kaldığı güvencesizlik durumudur. Her geçen gün biraz daha genişleyen metalaşma kısıpacı içerisindeki akademisyenlerin de esnek istihdam biçimlerine göre iş güvencesinden yoksun çalışmaya mecbur edilmesi, tam da Callinicos’un istikrarsızlık diye adlandırdığı ve içerisinde göz korkutucu toplumsal ve iktisadi gerçeklikleri barındıran duruma karşılık gelmektedir. Artık akademisyenlerin de çalışma kalıpları istikrarsızlaşmış, sözleşmeye dayalı, yarı zamanlı, gündelikleştirilmiş, parça başı akademik işgücü artmış (Slaughter ve Leslie 1997; Miller 1996; Kwiek 2002); aynı üniversitede sözleşmeli ve kadrolu akademisyenlerin bir arada istihdam edilme örnekleri çoğalmıştır. Böylelikle akademisyen, Standing’in (2009: 114) altını çizdiği gibi “kendisini güvende hissettiği durumlarda, işten çıkarılma veya gelirlerinin bir kısmını yitirme korkusunu duydukları yani güvensiz ve stresli çalışma koşullarına maruz kaldıkları zamanlara göre, daha az metalaşmış” değil “emek piyasasına güvencesiz katılımından” dolayı daha fazla metalaşmıştır.

Neo-liberal iktisadi politikalarla yeniden yapılanma sürecine giren yükseköğretim sistemi içerisinde yer alan akademisyenler sadece esnek

istihdam politikalarından müzdarip değillerdir. Yeniden yapılanma süreciyle akademisyenlerin görevleri de değişmiş; üniversitelere yönelik yapılan bütçe kesintileri nedeniyle ücretlerinde büyük azalmalar meydana gelmiş; üniversitelerin piyasanın denetimine girmesiyle birlikte akademik özgürlükleri de ortadan kalkmıştır. Callinicos (2006)'nın belirttiği gibi, çalışanlar içerisinde görece ayrıcalıklı konumda bulunan ve görece yüksek ücretli profesyoneller olan akademisyenler, çalışırken de hayli özerk hareket edebiliyor, çalışma zamanlarını kendileri ayarlayabiliyor ve diğer ücretlilerin aksine, öğretme işini ne zaman yapacaklarına, kendileri karar verebiliyorlardı. Bu özel olma hissi, genellikle akademik kadronun çalıştıkları üniversitelerde oynadıkları rolle pekiştirildiğini söylemektedir. Ancak yeniden yapılanma süreciyle birlikte Rhoades ve Slaughter (2004)'e göre, akademisyenlerden şirketler için araştırma ve danışmanlık faaliyetlerinde bulunması, bilimsel projeler yürütmesi, üniversitenin açmış olduğu farklı alanlara yönelik sertifika eğitimlerinde yer alması, patent-lisans sağlayacak çalışmalar gerçekleştirmesi hatta eğitim-öğretim müfredatını piyasanın gereksinimlerine uygun olarak gözden geçirmesi beklenmektedir. Yani mevcut rolleri piyasaya uygun rollerle yer değiştiren “bilim insanı, kesintisiz bir şekilde, ne denli işe yarar, “sektör”ün verimliliğini arttırmaya yarayacak ve “topluma yararlı” işler yaptığını kanıtlamak ve kabul görürlüğünü mevcut iktidar katmanları nezdinde sürekli olarak teyit etmek zoruna kalan telaşlı insan (Ergur, 2008: 461-462)” olup çıkmıştır. Akademisyenin yaşadığı tek değişim rol farklılaşması değildir. Aynı zamanda ücret oranları düşen akademisyenler aradaki farkı kapatmak için aşırı iş yükü altına girmişlerdir (Müftüoğlu, 2011: 638). Aşırı iş yükü altına giren akademisyenin, Kurul-Tural'ın da (2004: 15) belirttiği gibi, “zamanının büyük bir kısmını, pazar değeri olan bilgi alanlarına kaydırması” da olağanlaşmaktadır. Hem piyasa yönelimli araştırmalar, hem yeni görevler, hem de gelirini yükseltmek için yapılan ek faaliyetler akademisyenin yoğun bir çalışma temposuna girmesine neden olarak bilimsel merakları doğrultusunda çalışma yapmasını engellemektedir. Neo-liberal politikaların yarattığı bir diğer hezeyan da akademisyenlerin performansa göre değerlendirilmesi ve akademik yükselmelerin de akademisyenlerin çalışmalarının niteliğine değil yayın sayısına bakılarak yapılmasıdır. Piyasanın değerlendirme kriterlerinin akademik çalışmalara da uygulanması sonucunda “akademik değerlendirme ilkeleri” ortaya çıkmıştır. Bu kriterler nicel, biçimsel değerlendirmeyi gerektirdiği için, “bilgi üretme” de içeriği ne olursa olsun “yayın yapma” ile özdeşleştirilmiş; böyle bir “akademik değerlendirme” anlayışı, bilim pratiklerinin “eleştirel düşünme” ve “sorgulama” ile bağını koparmıştır (Ünal, 2011: 102).

Elbette dünyada yükseköğretimde meydana gelen dönüşümden Türkiye’deki yükseköğretim de nasibini almıştır. Türkiye’de neo-liberal politikaların uygulanmasının üniversitelerdeki akademisyenler için en olumsuz sonucu iş güvencesinin ortadan kaldırılarak esnek istihdam politikalarının yürürlüğe sokulmasıdır. İş güvencesi olmadan çalışma mecburiyetinden ve bunun doğurduğu metalaşmadan en muzdarip olan kesim de ne yazık ki henüz akademik faaliyetlerinin ilk basamağında yer alan araştırma görevlileridir. Kamu ve vakıf üniversitesi ayrımı güdülmeden araştırma görevlilerinin istihdam edilme biçimleri günden güne çeşitlenmiş ve esnekleştirilmiş; farklı madde ya da isim altında (50/d, ders asistanı, bursiyer asistan) araştırma görevlisi statüsünün iş güvencesi giderek azaltılmış; idari amirin uygun görmesi halinde, bir sözleşme ile yenileme sürecine bağlanmıştır. Özuğurlu (2003: 269)’nın kamu üniversitelerinde var olan ‘güçlü asistanlık’ kurumunun, YÖK tarafından lisansüstü öğrenciliğin proleterleşmesi olarak da nitelenen burslu öğrencilik statüsüne indirgenmiş olduğu yönündeki görüşü, yeni iktisadi politikalardan nasibini almış olan bilim insanı hakkında Weber’in öngörüsüyle birleştiğinde daha da anlam kazanmaktadır:

(...) asistan, devletin tahsis ettiği gereçlere bağımlıdır; dolayısıyla bir fabrika işçisi fabrika yönetimine ne denli bağımlıysa, asistan da enstitü başkanına o denli bağımlıdır. Çünkü enstitü, direktörü iyi niyetiyle ve özel olarak inanmaktadır ki bu enstitü “onundur” ve işleri kendi yürütmelidir. Bu yüzden asistanın durumu herhangi bir “yarı proleter”in durumu kadar sallantıda ve en az Amerikan üniversitesindeki asistanın durumu kadar güvencesizdir (Weber, 2000:203).

Diğer yandan “verimlilik ve üretkenliği yeniden yapılandırmak” (Lee, 2002) için girişilen iş güvencesizliği uygulamalarının TÜSİAD’ın (2008) raporundaki “Doçent ve Profesörlerin kadro garantisinin bulunması, çoğu durumda rehavete neden olmaktadır” anlayışı doğrultusunda yakın zamanda tüm akademik personele uygulanması beklenmektedir. Üniversitenin giderek piyasa koşullarına adapte olarak girişimci üniversite mentalitesinde hareket etmesi, Tekeli’nin de (2003: 134) belirttiği gibi, Türkiye’de de iş güvenceli akademisyenlerin sayısını azaltmaktadır.

Öte yandan, Türkiye’de 1980 darbesiyle akademik özgürlükler ortadan kaldırılmış; 1980 yılındaki IMF ve Dünya Bankası’nca uygulamaya konulan istikrar ve yapısal uyum programlarıyla “devletin küçültülmesi ve kamu harcamalarının kısılması gerekliliği” önlemleri çerçevesinde üniversitelerde yapılan araştırma ve eğitim dahil birçok faaliyetin, piyasa desteğiyle

gerçekleştirilmesi ifade edilerek kamu üniversitelerine yapılan kaynak aktarımının miktarı azaltılmıştır. Azalan kaynak karşısında üniversiteler ikinci öğretim, yaz okulu gibi yeni gelir yaratma yollarına yönelirken aynı zamanda bünyesinde sürekli eğitim, uzaktan eğitim, yaşam boyu eğitim merkezleri ile teknoparklar gibi piyasa benzeri yapılar oluşturmaya başlamışlardır. Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de ücretleri aşağıya çekilen akademisyenler de hem piyasa yönelimli ek işler yapmaya başlamış hem de üniversitelerin ek gelir yaratmak için açtıkları ikinci öğretim, yaz okulu, sürekli eğitim merkezleri, vb. alanlarda çalışmaya başlayarak iş yüklerini ikiye katlamışlardır. Özbudun’un da (2010) söylediği gibi iş bununla da kalmaz:

Akademik yükseltme kriterleri, her öğretim üyesinin, kadro alabilmek için, belirli bir puanı doldurma zorunluluğunu getirecek tarzda yeniden düzenlenir. Bu puan, bilindiği üzere, öğretim elemanının yayınları, yürüttüğü projeler, lisansüstü danışmanlıkları, katıldığı bilimsel toplantılar vb. üzerinden hesaplanmaktadır. İşin sırrı şudur ki, en yüksek puanı uluslararası atıflı yayınlar sağlamaktadır ve metropol üniversitelerinde bu puan, akademik istihdam ve ilerleme için bir önkoşuldur.

Karşımızda sosyal olanaklarının azaltıldığı, “yayın yap ya da yok ol” anlayışıyla sürekli olarak oradan oraya koşan, reel ücretlerin düşmesi nedeniyle maaşı giderek azalan, bilimsel merak ve öğrenme güdüsüyle değil de rekabet edemeyenlerin ayıklandığı bir süreç içerisinde performans kriterleri nedeniyle piyasanın istekleri doğrultusunda araştırmalar yapan bir akademisyen tipi var. Neo-liberal politikaların uygulanma mekânlarından bir olan üniversitelerin kurumsal şemsiyesi altındaki akademisyenlerin içerisinde bulundukları bu olumsuz çalışma koşulları (iş güvencesizliği, reel ücretlerin düşürülmesi, iş yükü, vs.) onların çalışma yaşamındaki ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmadığı algısına nasıl etki ettiği yani akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesinin ne durumda olduğunun tespiti önem arz etmektedir.

Çalışmanın Amacı

Çalışanın verimliliğinin nasıl arttırılacağı konusunda alınacak önlemler silsilesi olarak tarih sahnesine çıkan çalışma yaşam kalitesi, temel olarak çalışanın iş tatmini ve mutluluğu bağlamında ele alınarak çalışanın ihtiyaçlarının karşılanma derecesi çerçevesinde tanımlanmıştır. Çalışma yaşam kalitesi, Hackman and Oldham (1980) tarafından “iş çevresi ve bireysel ihtiyaçlar arasındaki bir etkileşim”, Mirvis ve Lawler (1984) tarafından “çalışma saatleri ve güvenli iş çevresi, yeterli ücret, eşit istihdam ve yükselme olanakları gibi çalışma koşullarıyla ilgili tatmin”, Newstorm ve Davis (1997) ve Sirgy ve diğerleri (2001) tarafından “çalışanın yaptığı iş aracılığıyla önemli kişisel

gereksinimlerini karşılayabilme derecesi” olarak tanımlanmıştır. Beh ve Rose (2007) ise, çalışma yaşam kalitesine farklı bir boyut getirerek çalışma yaşam kalitesini çalışanın fiziksel ihtiyaçlarının yanı sıra zihinsel, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını da dikkate alan çalışma koşullarının iyileştirilmesi, kısacası tüm yönleriyle işin insancillaştırılması olarak tanımlamışlardır.

Yapılan tanımlardan da anlaşılacağı üzere çalışma yaşam kalitesi ile anlatılmak istenen çalışanların tatminini sağlayacak çalışma koşullarının yaratılmasıdır. Bu bağlamda da Walton (1975) çalışma yaşam kalitesinin (1) Yeterli ve adil ücretlendirme, (2) Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, (3) Becerileri geliştirme ve kullanma fırsatları, (4) Sürekli gelişim ve iyileştirme fırsatları, (5) Örgüte sosyal eklemlenme, (6) Örgütteki yasallık, (7) Çalışma ve özel yaşam alanı, (8) Çalışma yaşamının sosyal boyutu olmak üzere sekiz boyutu olduğunu söyler. Gilbert (1989) ise örgütlerin, işverenlerin çalışanlarına karşı çalışma saatleri, iş güvenliği ve işgören sağlığı, iş güvencesi, adil değerlendirme sistemi, ücret yönetimi, kişisel gizlilik hakkının sağlanması konusunda sorumluluklarını yerine getirmesi gerektiğini belirtir. Çalışma yaşam kalitesi ile ilgili yapılan birçok çalışmada da (Boisvert 1977; Chisholm 1983; Mirvis ve Lawler 1984; Can 1991; Yousuf 1995; Lau and Bruce 1998; Wurf 1982; Dereli 1991; Shamir and Salomon 1985; Winter ve diğerleri 2000; Rose ve diğerleri 2006; Sirgy ve diğerleri 2001; Ssesanga ve Garrett 2005; Sirgy ve diğerleri 2008) çalışma yaşam kalitesinin istihdam koşulları, istihdam güvenliği, yeterli gelir, kâr paylaşımı, ödüllendirme, takdir edilme, özerklik, hem yönetimle hem de iş arkadaşlarıyla sosyal ilişki, yönetime ve alınan kararlara katılım, kendine saygı, çalışan tatmini kariyer/ilerleme olanakları, işin yaratıcılığı gibi boyutları içerdiği ve bu boyutlar tarafından etkilendiği ortaya konmuştur.

Sirgy ve diğerleri (2001), “(...) bir organizmaya hükmeden en güçlü ihtiyaçlar olduğunu öne süren (...)” (Fraser, 2008: 19) modern ihtiyaç kuramcılarından Maslow’un *İhtiyaçlar Hiyerarşisi Modeli*¹ ile Herzberg’in *Çift Faktör Teorisi*²’nden yararlanarak yeni bir çalışma yaşam kalitesi tanımı önerirler. Onlara göre “çalışanlar iş aracılığıyla karşıladıkları bazı ihtiyaçlara sahiptirler ve bu ihtiyaçları karşılandığı ölçüde çalışma yaşam kalitesi yükselir” (Sirgy ve diğerleri, 2001: 242) ve çalışma yaşam kalitesi çalışanın, *Sağlık ve Güvenlik İhtiyacı*, *Ekonomik ve Aile İhtiyacı*, *Sosyal İhtiyaçlar*, *İtibar/saygınlık İhtiyacı*, *Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı*, *Bilgi İhtiyacı* ve *Estetik İhtiyaçlar* olmak üzere yedi ihtiyacın toplamından ve bu ihtiyaçların giderilme derecesinden başka bir şey değildir³. Bu tanımlamadaki “ihtiyaç” kavramı Hegel ve Marx tarafından ifade edilen “doğal ihtiyaçlar”dan⁴ ya da Doyal ve Gough tarafından

listelenen “ara ihtiyaçlar”dan⁵ daha fazlasıdır. Bu ihtiyaçlar içerisinde sağlık, ücret, iş güvencesine yönelik ihtiyaçlar da vardır, Marx’ın çok önemli bir ihtiyaç olarak gördüğü ‘kişinin’ özünün kendini gerçekleştirme ihtiyacı da... Bu noktada Fraser’e kulak verilebilir:

(...) kapitalizmde insanlar işçidir, emek gücünün satıcısıdır; sadece bir metadır. Bu ‘gerçeklik yitiminin üstesinden gelmek Marks için elzemdir; çünkü ‘kişi’, ‘hayati insan ifadesinin bütünlüğüne ihtiyaç duyar; içinde, kendi gerçekleşmesi içsel bir zorunluluk, ihtiyaç olarak var olan insandır. İnsanlar, tam da onları gerçekten insan kılan özelliklerini, benliklerini gerçekleştirme ihtiyacı duyarlar (Fraser, 2008: 173).

Sirgy ve diğerleri (2001) tarafından bu yedi ihtiyaç alt düzey ve üst düzey ihtiyaçlar olarak ikiye ayrılır. Sağlık ve güvenlik ihtiyacı ile ekonomik ve aile ihtiyaçları alt düzey ihtiyaçlar; sosyal ihtiyaçlar, saygınlık ve itibar ihtiyacı, kendini gerçekleştirme ihtiyacı, bilgi ve estetik ihtiyaçları ise üst düzey ihtiyaçlardır. Alt düzey ihtiyaçlar giderilmeden üst düzey ihtiyaçlar giderilemezler. Çalışma yaşamında ihtiyaçları karşılanan çalışanın çalışma yaşam kalitesi dolayısıyla da iş tatmini yükselir; bu da yayılma göstererek yaşamındaki diğer tüm alanlara etki eder.

Tekrarlamakta fayda var “çalışma yaşam kalitesinin yükseltilmesi, kapitalizmin verimliliği ve kâr oranlarını arttırmak; çalışanı muhalefet etmekten alıkoymak amacıyla ortaya attığı bir uygulamalar toplamıdır. Ancak çalışma yaşam kalitesi çalışma koşulları ve çalışanın ihtiyaçlarının ne derece giderildiği konusunda da önemli ipuçları sunmaktadır. Fakat çalışma yaşam kalitesini, her birey için farklı bir anlam ifade edebileceği ve sadece ihtiyaçların tatmin edilip edilmediği şiarından yola çıkarak onun öznel doğası üzerine yoğunlaşarak açıklamak, çalışma yaşam kalitesini, çalışma yaşamı ile ilgili alınan kararlar ve uygulanan politikalardan koparmaktır ki bu da yetersiz bir açıklama olmaktadır. Çünkü “iş tatmininin önceleyeni” (Sirgy ve diğerleri 2001) olan çalışma yaşam kalitesi çalışanlara yönelik uygulamaya sokulan siyasi ve iktisadi politikalardan bağımsız bir şekilde açıklanamaz.

Bunun en güzel örneğini Enders’in (2002) Avrupa’daki 15 ülkede (Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Yunanistan, Fransa, Almanya, İrlanda, İtalya, Hollanda, İsveç, Norveç, Portekiz, İspanya, İsviçre ve İngiltere) yükseköğretimde ve akademisyenlerin istihdam ve çalışma koşullarında ne tür değişiklikler meydana geldiğini ortaya koymak için yaptığı çalışma gösterir: Yaşanan yoğun değişimlerden önce akademisyenlik mesleğinin

yüksek iş tatmini olan bir meslek olduğunu, akademisyenlerin içsel ve dışsal ödüllendirmelere (gelir, statü, akademik özerklik ve özgürlük bakımından) sahip oldukları, hatta akademideki emir ve kontrol derecesinin düşüklüğünün katkıda bulunduğu akademik yaratıcılığın bu iş tatmininin de çoğu kez istihdam biçimi ve gelirin önüne geçtiğini ifade etmektedir. Ancak Enders, yaşanan gelişmelerle birlikte akademisyenlerin hem akademik özerklik ve özgürlüklerini kaybettiklerini hem de istihdam biçiminin esnekleşmesi ve gelir kaybı nedeniyle ciddi anlamda statü aşınması yaşadıklarını, bunun da akademisyenlerin iş tatminini etkilemekte olduğunu hatta bu yüzden başarılı gençlerin akademi yerine kendilerine statü açısından daha çekici gelen özel sektöre yöneldiklerini söyler.

Günümüz üniversite yaşamında finansmanından akademisyenlerin istihdam biçimlerine, atama ve yükselme kriterlerinden ücret düzeylerine kadar geniş çaplı bir dönüşüm yaşanmaktadır. Kısacası akademisyenlerin çalışma koşulları eskiyi aratacak bir biçimde değişmektedir. Akademisyenlerin uzun süredir deneyimledikleri çalışma koşulları bağlamında bu çalışma iki ana çerçevede tartışılacaktır. Bunlardan ilki, Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesinin hangi değişkenlere (akademik unvan, maaş, iş güvencesi, çalışma süresi ve örgütsel koruyuculuk algısı) göre farklılık gösterdiğini ortaya koymak; ikincisi de Hacettepe Üniversitesi'nin çalışanına karşı koruyucu, savunucu olup olmasının çalışanların çalışma yaşam kalitesini nasıl etkilediği ve örgütsel koruyuculuğun olmadığının çalışanlar tarafından hangi gerekçelerle tanımlandığını belirlemektir. Çalışmanın temel varsayımı, Hacettepe Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesinin onların iş güvencesi, akademik unvan, ücret, üniversitenin kendilerine karşı koruyucu olup olmadığına yönelik algılarına ve üniversitede çalışma yılına göre değişiklik gösterdiğidir. Bu temel varsayımdan hareketle, akademisyenlerin iş güvencesizliği ve üniversitenin kendilerine karşı koruyucu olmadığına yönelik algısı arttıkça çalışma yaşam kalitesinin de azaldığı, akademik unvan, ücret, üniversitede çalışma yılı gibi koşulları arttıkça da çalışma yaşam kalitesinin de yükseldiği iddia edilmektedir.

Çalışmanın Yöntemi

Araştırmanın verileri, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı'nda hazırlanan doktora tezi kapsamında Hacettepe Üniversitesinden toplanan verilerden oluşmaktadır⁶. Çalışmada Sirgy ve diğerleri (2001) tarafından çalışanların çalışma yaşam kalitesi ölçmek üzere geliştirilen ve Taşdemir-Afşar (2011) tarafından Türkiye Kültürüne uyarlanan 16 maddelik Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği (Quality Of Work Life

Scale - QWLS) kullanılmıştır. Ayrıca akademisyenlerin sosyo-demografik özelliklerini, üniversitedeki çalışma koşullarını ve çalıştıkları üniversitenin kendilerine karşı koruyucu ve savunucu olup olmadığına yönelik düşüncelerini öğrenmeye yönelik 14 maddelik bir anket formu uygulanmıştır.

Hacettepe Üniversitesi'nde 2009-2010 öğretim yılında 809 Profesör, 317 Doçent, 268 Yardımcı Doçent, 393 Öğretim Görevlisi, 1643 Araştırma Görevlisi olmak üzere toplam 3430 akademik personel görev yapmaktadır⁷. Veriler, Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan tüm akademik personele e-posta yoluyla gönderilen bu anket ve ölçek formu aracılığıyla toplanmıştır. Toplam 348 anket ve ölçek formu dönüşü olmuş; ancak bazı soruların boş bırakılması nedeniyle 322 form kullanılabilmiştir.

Akademisyenlerin çalıştıkları kuruma yönelik örgütsel koruyuculuk algısını belirlemek için ise katılımcılardan anket formunda sorulan “*Çalıştığınız üniversitenin her durumda size karşı savunucu, koruyucu ve sahiplenici davrandığını düşünüyor musunuz?*” sorusuna “Evet” ve “Hayır” şeklinde cevap vermeleri istenmiş; bu soruya “Hayır” cevabı veren katılımcılardan bu cevaplarını nasıl temellendirdiklerini açıklamaları istenmiştir. Hayır cevabının nedenleri açık uçlu olarak sorulduğu için doğal olarak yanıtlar çok geniş yelpazede verilmiştir. Bu nedenle, bu cevaplar *İş Güvençesi, Atama Kriterleri, Örgüt Kültürü, İş Tanımı, Yönetim Anlayışı ve Özlük Hakları* olmak üzere altı farklı tema altında toplanmıştır.

Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği

Bu çalışmada Sirgy, vd. (2001) tarafından geliştirilen ve çalışanların çalışma yaşam kalitelerini ölçmek üzere geliştirilen Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği (Quality of Work Life Scale - QWLS) kullanılmıştır. Ölçek, a) Sağlık ve Güvenlik İhtiyacı, b) Ekonomik ve Aile ihtiyacı, c) Sosyal İhtiyaçlar, d) İtibar/saygınlık ihtiyacı, e) Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı, f) Bilgi İhtiyacı, g) Estetik ihtiyacı olmak üzere yedi ihtiyacın tatmini olarak kavramlaştırılmıştır. Ölçek bu 7 ihtiyacın tatminiyle ilişkili 16 maddeden oluşmaktadır. Cevaplayıcıların her bir maddeye tepkilerini, “kesinlikle yanlış”tan “kesinlikle doğru”ya uzanan 7 dereceli ölçek düzeyinde vermeleri beklenmiştir.

Katılımcıların Profili

Çalışmaya katılan katılımcıların %55,3'ü kadın, %44,7'si ise erkek; büyük bir çoğunluğu (%23,6) 26-30 yaş aralığındadır. Bu yaş grubunu %15,8'lik bir oranla 31-35 ve 51 ve üstü yaş aralığındakiler izlemektedir. Katılımcıların %57,1'i evlidir. Büyük bir çoğunluğu Tıp Fakültesi (% 23,0), Edebiyat

Fakültesi (%14,9) ve Eğitim Fakültesi'nde (%14,3) görev yapmaktadır. Katılımcıların %26,1'lik kısmı 2-5 yıldır, %23,6'lık kısmı da 21 ve üstü yıldır Hacettepe Üniversitesinde çalışmaktadır. Katılımcıların yarısından fazlasının (%58,1) aylık maaşı, 2000 TL'nin altında, %24,8'lik bir kısmı da 3000 TL'nin üstündedir. Katılımcıların %44,1'lik kısmını Araştırma Görevlisi, %23,6'lık kısmını Profesör, %13,4'lük kısmını Doçent, %12,4'lük kısmı Öğretim Görevlisi, %6,5'lik bir oranını da Yardımcı Doçent kadrosundakiler oluşturmaktadır. Katılımcıların %37'si daimi kadroda yani Profesör ve Doçent kadrosunda; %18,9'u belirli süreli iş sözleşmesi uyarınca yani Yardımcı Doçent ve Öğretim Görevlisi kadrosunda istihdam edilmektedir. Araştırma Görevlisi olan katılımcıların %10,9'u 2547 sayılı yasanın 35. maddesi, %25,5'i 50/d maddesi, %4,3'lük kısmı 33/a maddesi uyarınca, %3,4'lük kısmı da Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı kapsamında istihdam edilmektedir.

Çalışmanın Bulguları

Örnekleme içerisindeki Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesi ile akademik unvanı, aylık maaşı, istihdam biçimi/ iş güvencesi ve Hacettepe Üniversitesi'ndeki toplam çalışma yılı arasında farklılık olup olmadığını ortaya koymak için öncelikle Tek Yönlü Anova analizi yapılmıştır. Bu analiz sonuçlarına göre katılımcıların çalışma yaşam kalitesi akademik unvana, aylık maaşa, istihdam biçimleri/iş güvencesine ve Hacettepe Üniversitesi'ndeki toplam çalışma yılına göre farklılık göstermektedir ve bu fark, istatistiki açıdan anlamlıdır⁸. Katılımcıların çalışma yaşam kalitesinin hangi akademik unvan, hangi aylık maaş grubu, hangi istihdam biçimi ve hangi çalışma yılı grubuna göre farklılaştığını ortaya koymak için Tukey post-hoc testi yapılmıştır.

Tablo 1: Çalışma Yaşam Kalitesinin Akademik Unvana Göre Farklılığı

Çalışma Yaşam Kalitesi			
Akademik Unvan	Akademik Unvan	Ortalama Farkı	p
Araştırma Görevlisi	Öğretim Görevlisi	-7,09472	,037*
	Yardımcı Doçent	-9,50067	,030*
	Doçent	-7,84065	,011*
	Profesör	-16,25130	,000***
Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	7,09472	,037*
	Yardımcı Doçent	-2,40595	,968
	Doçent	-,74593	,999
	Profesör	-9,15658	,007**
Yardımcı Doçent	Araştırma Görevlisi	9,50067	,030
	Öğretim Görevlisi	2,40595	,968
	Doçent	1,66002	,992
	Profesör	-6,75063	,283
Doçent	Araştırma Görevlisi	7,84065	,011*
	Öğretim Görevlisi	,74593	,999
	Yardımcı Doçent	-1,66002	,992
	Profesör	-8,41065	,014
Profesör	Araştırma Görevlisi	16,25130	,000***
	Öğretim Görevlisi	9,15658	,007**
	Yardımcı Doçent	6,75063	,283
	Doçent	8,41065	,014*

*p< 0.05; ** p<0.01; *** p< 0.001

Tablo 1 de sunulan akademik unvan ve çalışma yaşam kalitesine ilişkin veriler beklendik ancak çarpıcı bir gerçeği ortaya koymaktadır: Araştırma Görevlisi pozisyonundaki akademik personelin çalışma yaşam kalitesi öğretim görevlisi, yardımcı doçent, doçent ve profesörlerin çalışma yaşam kalitesinden anlamlı düzeyde düşük; öğretim görevlisi kadrosundaki akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesi araştırma görevlisi pozisyonundakilerin çalışma yaşam kalitesinden yüksek, ancak profesörden düşük; profesörlerin çalışma yaşam kalitesi diğer tüm akademik unvanlardan yüksektir. Yani Hacettepe

Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesi akademik unvana göre anlamlı farklılıklar göstermekte; akademik unvan yükseldikçe çalışma yaşam kalitesinin de yükseldiği görülmektedir. Winter ve diğerleri (2000), Avustralya'daki akademisyenlerin çalışma yaşam kalite düzeyini belirlemek üzere yaptıkları çalışmada, akademisyenlerin akademik unvanı ile çalışma yaşam kalite düzeyi arasında pozitif bir ilişki olduğunu, akademik unvan yükseldikçe çalışma yaşam kalitesinin de yükseldiğini göstermişlerdir.

Tablo 2: Çalışma Yaşam Kalitesinin Aylık Maaşa Göre Farklılığı

Çalışma Yaşam Kalitesi			
Aylık Maaş	Aylık Maaş	Ortalama Farkı	P
1500 TL ve altı	1501 TL - 2000 TL	-7,32655	,520
	2001 TL - 2500 TL	-9,95556	,278
	2501 TL - 3000 TL	-21,30000	,009**
	3001 TL ve üstü	-18,45000	,001**
1501-2000 TL	1500 ve altı	7,32655	,520
	2001-2500	-2,62900	,809
	2501-3000	-13,97345	,025*
	3001 ve üstü	-11,12345	,000***
2001-2500 TL	1500 TL ve altı	9,95556	,278
	1501 TL -2000 TL	2,62900	,809
	2501 TL - 3000 TL	-11,34444	,162
	3001 TL ve üstü	-8,49444	,014*
2501-3000 TL	1500 ve altı	21,30000	,009**
	1501-2000	13,97345	,025*
	2001-2500	11,34444	,162
	3001 ve üstü	2,85000	,976
3001 TL ve üstü	1500 ve altı	18,45000	,001**
	1501-2000	11,12345	,000***
	2001-2500	8,49444	,014
	2501-3000	-2,85000	,976

*p< 0.05; ** p<0.01; *** p< 0.001

Beklenen ve önemli bir sonuç ise, akademisyenlerin aldıkları aylık maaşa göre çalışma yaşam kalitesinin anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğidir. Aylık 2000 TL'nin altında maaş alan akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesi özellikle 2500 TL ve üstü aylık maaş alan akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesinden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir. Tablo 2'ye göre, 3000 TL ve üzeri maaş alan akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesi daha düşük aylık maaş alan akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesine göre oldukça yüksektir. Bu tabloya göre Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin aylık maaşları yükseldikçe çalışma yaşam kalitesi de yükselmektedir. Akademik unvanın yükselmesiyle birlikte alınan ücret, çalışma süresi, iş güvencesi gibi çalışma koşullarında da "iyileşme" meydana gelmektedir. Ancak uygulanan neo-liberal iktisat politikaları doğrultusundaki bütçe kesintileri nedeniyle ortaya çıkan reel ücret düşüşünün en fazla mağdur ettiği akademisyenlerin başında üniversitenin geleceğini oluşturan genç öğretim üyeleri gelmektedir⁹. Yeterli ve eşit ücret, çalışma yaşam kalitesini etkileyen temel etkenlerden birisi olduğu için katılımcıların aldıkları maaşa göre çalışma yaşam kalitesinin farklılık göstermesi beklenen bir sonuçtur. Bu sonuç, Groot ve Brink, (2000), Igbaria ve diğerleri (1994), Lewis ve diğerleri, (2001) ve Sirgy ve diğerleri (2001) tarafından ortaya koyulan "ücret ile çalışma yaşam kalitesi arasında pozitif ilişki vardır" sonucuyla tutarlıdır.

Daimi statüde çalışan akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesi ile Belirli İş Sözleşmesi, 35. Madde, 50/d, 33. Madde ve ÖYP pozisyonunda istihdam edilen akademik personelin çalışma yaşam kalitesi arasında belirgin bir farklılık olduğu görülmektedir (Tablo 3).

Tablo 3: Çalışma Yaşam Kalitesinin İstihdam Biçimine Göre Farklılığı**Çalışma Yaşam Kalitesi**

Aylık Maaş	Aylık Maaş	Ortalama Farkı	p
Daimi Kadro	Belirli İş Sözleşmesi	6,92786	,100
	35. Madde	8,12169	,036*
	50/d	11,08475	,000***
	33. Madde	13,6074	,011*
	ÖYP	14,56930	,003*
Belirli İş Sözleşmesi	Daimi Kadro	-6,92786	,100
	35. Madde	1,19382	,999
	50/d	4,15689	,691
	33. Madde	6,67954	,678
	ÖYP	7,64144	,510
35. Madde	Daimi Kadro	-8,12169	,036*
	Belirli İş Sözleşmesi	-1,19382	,999
	50/d	2,96307	,911
	33. Madde	5,48571	,834
	ÖYP	6,44762	,696
50/d	Daimi Kadro	-11,08475	,000***
	Belirli İş Sözleşmesi	-4,15689	,691
	35. Madde	-2,96307	,911
	33. Madde	2,52265	,991
	ÖYP	3,48455	,955
33. Madde	Daimi Kadro	-13,60740	,011*
	Belirli İş Sözleşmesi	-6,67954	,678
	35. Madde	-5,48571	,834
	50/d	-2,52265	,991
	ÖYP	,961901	,000
ÖYP	Daimi Kadro	-14,56930	,003**
	Belirli İş Sözleşmesi	-7,64144	,510
	35. Madde	-6,44762	,696
	50/d	-3,48455	,955
	33. Madde	-,96190	1,000

*p< 0.05; ** p<0.01; *** p< 0.001

Daimi kadroda çalışan akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesi ile 35. Madde, 50/d, 33. Madde ve ÖYP pozisyonunda istihdam edilen akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesi arasındaki fark istatistiki açıdan anlamlıdır. Bu tablodaki çarpıcı olan sonuç, -her ne kadar istatistiki açıdan anlamlı olmasa da- 35. madde kapsamında çalışan araştırma görevlilerinin çalışma yaşam kalitesinin 50/d, 33/a Maddesi ve ÖYP kapsamında çalışan akademisyenlerden yüksek olmasıdır. Bu durum, 35. Madde kapsamında çalışan araştırma görevlilerinin kadrolarının bulunduğu üniversiteye döndüklerinde zorunlu görevlerinin olması ve bunun da kişiye bir nevi iş güvencesi sağlaması olarak düşünüldüğünde, 50/d ve 33/a Maddesi kapsamında çalışan araştırma görevlilerine göre 35. Madde kapsamındaki araştırma görevlilerinin çalışma yaşam kalitesinin daha yüksek olmasını açıklayabilmektedir¹⁰. Türkiye’deki yükseköğretim örgütlenmesi içerisindeki istihdam biçimi, çalışma yaşam kalitesinin istihdam biçimine göre değişimini açıklar niteliktedir. Kamu üniversitelerinde görev yapan profesör ve doçent kadrosundaki akademik personel daimi statüde görev yapmaktadır. Bu statü dışındaki akademisyenlerin sözleşmeleri akademik unvanın türüne göre, farklı zaman aralıklarında yenilenmektedir. 50/d Maddesi uyarınca istihdam edilen bir Araştırma Görevlisinin sözleşmesi yılda bir, 33/a Maddesi uyarınca istihdam edilen araştırma görevlisinin ise 3 yılda bir, Öğretim Görevlisinin sözleşmesi 1 yılda bir, Yardımcı Doçentin sözleşmesi ise 2 yılda bir yenilenir. Bu nedenle, istihdam statüsü ile çalışma yaşam kalitesi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olması beklenen bir sonuçtur ki ulaşılan bu bilgi, Sirgy ve diğerleri (2001), Rethinam ve Maimunah (2008), Winter ve diğerleri (2000), Igbaria ve diğerleri (1994) tarafından yapılan çalışmalarda ortaya koyulan “bir örgütteki iş güvencesinin varlığı, çalışma yaşam kalitesini arttıran en önemli koşuldur” sonucuyla tutarlıdır.

Tablo 4: Çalışma Yaşam Kalitesinin Çalışma Süresine Göre Farklılığı**Çalışma Yaşam Kalitesi**

Süre	Süre	Ortalama Farkı	p
1 yıl ve altı	2-5 yıl	2,04073	,993
	6-10 yıl	4,53748	,820
	11-15 yıl	-1,92464	,996
	16-20 yıl	-7,85646	,386
	21 yıl ve üstü	-11,03947	,030*
2-5 yıl	1 yıl ve altı	-2,04073	,993
	6-10 yıl	2,49675	,891
	11-15 yıl	-3,96537	,660
	16-20 yıl	-9,89719	,010*
	21 yıl ve üstü	-13,08020	,000***
6-10 yıl	1 yıl ve altı	-4,53748	,820
	2-5 yıl	-2,49675	,891
	11-15 yıl	-6,46212	,178
	16-20 yıl	-12,39394	,001**
	21 yıl ve üstü	-15,57695	,000***
11-15 yıl	1 yıl ve altı	1,92464	,996
	2-5 yıl	3,96537	,660
	6-10 yıl	6,46212	,178
	16-20 yıl	-5,93182	,453
	21 yıl ve üstü	-9,11483	,010*
16-20 yıl	1 yıl ve altı	7,85646	,386
	2-5 yıl	9,89719	,010*
	6-10 yıl	12,39394	,001**
	11-15 yıl	5,93182	,453
	21 yıl ve üstü	-3,18301	,889
	1 yıl ve altı	11,03947	,030*
	2-5 yıl	13,08020	,000***
21 yıl ve üstü	6-10 yıl	15,57695	,000***
	11-15 yıl	9,11483	,010*
	16-20 yıl	3,18301	,889

*p< 0.05; ** p<0.01; *** p< 0.001

Akademisyenlerin Hacettepe Üniversitesi'nde çalışma süresi ile çalışma yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi gösteren Tablo 4 incelendiğinde, “21 yıl ve üstü” bir süredir şimdi bulundukları üniversitede çalışan akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesi 1 yıl ve altı, 2-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası çalışanlardan yüksektir. 21 yıl ve üstü çalışanların çalışma yaşam kalitesi 16-20 yıl süredir çalışanlardan da yüksek ancak aralarındaki fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Burada ilginç olan bir sonuç, 1 yıl ve altı süredir Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesinin -her ne kadar istatistiki açıdan anlamlı olmasa da- 2-5 yıl ve 6-10 yıldır çalışanlara göre yüksek olmasıdır. Bu ilginç sonuç, 1 yıl ve altı süredir çalışanların araştırma görevlileri olduğu bilgisi ile birlikte düşünüldüğünde işe başlamanın vermiş olduğu motivasyona bağlanabilir. Ancak genel olarak uzun süredir aynı üniversitede çalışan akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesinin çalışmaya yeni başlayan ya da daha kısa süreli çalışanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Bir örgütte geçirilen çalışma yılının fazla olması, o örgütte iş güvencesinin varlığına da işaret etmektedir. Bu çalışmada ortaya koyulan “21 yıl ve üstü süredir aynı üniversitede çalışanların çalışma yaşam kalitesi yüksektir” sonucu literatürdeki sonuçlarla tutarlıdır (Ssesanga ve Garrett 2005; Rose ve diğerleri 2006; Judge ve Bretz 1994).

Yapılan istatistiki analizler sonucunda çıkan bu sonuçlar, ancak Hacettepe Üniversitesi'nin kendilerini koruyucu olmadığını düşünen akademisyenlerin bu cevaplarına yönelik oluşturulan 7 farklı tema altındaki açıklamalarıyla daha da anlaşılır olacaktır.

Örgütsel Koruyuculuk Algısı ve Çalışma Yaşam Kalitesi

Doğrudan çalışma yaşam kalitesi üzerinde olmasa bile iş tatmini üzerinde önemli etkisi olduğu ortaya konan bir diğer etken de örgütün çalışanına gösterdiği örgütsel destektir. Bu kavram, Eisenberger ve diğerleri (1986) tarafından Sosyal Alışveriş Teorisi'nin özündeki “diğerlerinden aldığın uygun bir davranışa karşı olumlu cevap verme zorunluluğu” (Eisenberger ve diğerleri, 1997: 812) şeklindeki karşılıklılık kuralına bağlı kalınarak geliştirilmiştir. Eisenberger ve diğerlerine göre örgütsel destek, “örgüt değerlerinin çalışanların esenliğini dikkate alarak mutluluklarını artırıcı nitelik taşımasıdır (1986: 501).” Ve örgütsel destek “yönetici desteği”, “adil olma”, “örgütsel ödüller” ve “uygun çalışma koşulları”nın (ödeme, terfi, iş güvencesi, özerklik, rol stresi) olumlu varlığı durumunda ortaya çıkmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701). Burke (2003: 132) tarafından yapılan çalışmada çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin çalışanın iş tatminini yükselttiğini ve olumlu bir ruh hali kazanmasını sağladığını vurgulamıştır. Bu çalışmada ise örgütsel

destek kavramı daha da genişletilmiş; örgütsel koruyuculuk kavramı¹¹, örgütün çalışanına her durumda “arkadayım”, “seni savunuyorum/koruyorum, destekliyorum” şeklinde hissettirmesi anlamında kullanılmıştır¹². Daha önce de belirtildiği gibi, bu çalışmada akademisyenlerin Hacettepe Üniversitesine yönelik koruyuculuk algısı “Çalıştığınız üniversitenin her durumda size karşı savunucu, koruyucu ve sahiplenici davrandığını düşünüyor musunuz?” şeklindeki bir soruyla öğrenilmeye çalışılmıştır. Acaba katılımcılardan kaç tanesi Hacettepe Üniversitesi’nin kendilerine karşı koruyucu ve savunucu daha doğrusu üniversitenin kendilerine bağlı olduğunu düşünüyor? Katılımcıların içerisinde bulundukları üniversitenin kendilerine karşı koruyucu ve savunucu olup olmadığına yönelik sorulan soru çerçevesinde katılımcıların % 61,8’i Hacettepe Üniversitesi’nin kendilerine karşı koruyucu ve savunucu olduğunu düşünmezken % 38,2’si üniversitenin koruyucu ve savunucu olduğunu düşünmektedir. Soruya evet ve hayır şeklinde karşılık verenlerin akademik unvana göre dağılımı aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5: Akademik Unvana göre Örgütsel Koruyuculuk Algısı

Akademik Unvan	Üniversitenin Koruyuculuğu			
	Evet		Hayır	
	Sayı	% ¹³	Sayı	% ¹⁴
Araştırma Görevlisi	48	%39	94	%47,2
Öğretim Görevlisi	13	%10,6	27	%13,6
Yardımcı Doçent	10	%8,1	11	%5,5
Doçent	16	%13	27	%13,6
Profesör	36	%29,3	40	%20,1
Toplam	123	%100	199	%100

Hacettepe Üniversitesi’nin kendilerine karşı koruyucu olmadığını düşünen akademisyenlerin büyük bir çoğunluğunu (% 47,2) Araştırma Görevlileri oluşturmaktadır. Bu grubu % 20,1 ile profesör kadrosundakiler takip etmektedir. Araştırma Görevlilerinin %47,2’si, Hacettepe Üniversitesi’nin kendilerine karşı koruyucu olmadığını düşünürken Araştırma Görevlilerinin %39’u, Hacettepe Üniversitesi’nin kendilerine karşı koruyucu olduğunu düşünmektedir. Ancak profesörlerin % 20,1’i üniversitenin koruyucu olmadığını düşünürken %29,3’ü üniversitenin kendilerine karşı koruyucu

olduğunu düşünmektedirler. Akademik unvan yükseldikçe üniversitenin koruyucu olduğunu düşünenlerin de oranı artmaktadır. Tablo 6 ise üniversitenin koruyucu olduğunu düşünenler ile koruyucu olmadığını düşünenlerin çalışma yaşam kalitesine yönelik bilgi sunmaktadır.

Tablo 6: Çalışma Yaşam Kalitesi ile Örgütsel Koruyuculuk Algısı Arasındaki İlişki

Çalışma Yaşam Kalitesi			
Örgütün Koruyuculuğu	Ortalama (St.Sap.)	T	P
Evet	81,4 (13,5)	8,235	,000**
Hayır	68,3 (14,1)		

**p < 0.001

Tablo 6 incelendiğinde üniversitenin kendilerine karşı koruyucu olup olmadığı sorusuna “evet” cevabı veren akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesinin soruya “hayır” cevabı veren akademisyenlere oranla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir (t değeri= 8,235 p= ,000 < 0.001). Üniversitenin kendilerine karşı koruyucu olmadığını düşünen akademisyenlerin bu cevaplarını hangi dayanaklar bağlamında temellendirdiklerini ele almak bu çalışmada ulaşılan “çalışma yaşam kalitesi, akademik unvan, alınan ücret, iş güvencesine göre akademik unvan halkasının en altında yer alan akademik personelin aleyhine olumsuz bir şekil almaktadır” sonucunu anlamak açısından önemlidir.

Daha önce de belirtildiği gibi, neo-liberal iktisat politikaları sadece ve sadece fiziksel emeği ile yaşamını devam ettiren mavi yakalıları değil beyaz yakalıları da kısıcına almış; her geçen gün artarak devam eden yoksullaşma ve güvencesizlik, üniversite çatısı altındaki akademik personele de sıçramıştır. Akademik emek piyasasında uygulanan esneklik uygulamalarından en müzdarip olan kesim olan 50/d kadrosunda çalışan araştırma görevlilerinin büyük bir kısmı bu düşüncelerini *İş Güvencesine* vurgu yaparak temellendirmişlerdir. Bu da “yönetim çalışanlara bağlılığını iş güvencesinin varlığı üzerinden gösterir” (Shaiken ve Browne, 1991: 32) bilgisiyle çalışmaktadır. Hacettepe Üniversitesi’nin güvencesiz bir biçimde araştırma görevlisi istihdam etmesi, 50/d kadrosunda çalışan araştırma görevlilerinin, fakülte ayrımı olmaksızın, iş

güvencesi konusunda ciddi tedirginlikler ve belirsizlikler yaşamalarına neden olmaktadır ki bu da geleceğe güven içerisinde bakmalarını engellemektedir:

“50/d kadrosuna sahip araştırma görevlilerinin doktora sonrası üniversiteden ayrılmaya zorlanması nedeniyle sahiplenici rolünü yürütemediğini düşünüyorum...Bu da daha yolun başındaki akademisyenlerin umutsuzluğa düşmesi, mesleğinden soğuması için yeterli olmaktadır...” (50/d)

“Benim konumumdaki (50/d) nerdeyse 30 ve üstü yaşındaki bilim adamı adayının şevkini kırıyorlar ve bunun önlemek için de hiçbir şey yapmıyorlar...” (50/d)

“Üniversitenin beni 50/d maddesinde istihdam ederek iş güvencesi sağlamaması üniversitenin ne kadar sahiplenici, koruyucu ve savunucu olduğunu göstermektedir....” (50/d)

“50/D maddesine göre çalışıyoruz ve bu madde güvensizliğin en temel aracıdır....” (50/d)

Yukarıda sıralanan ifadeler, Kurul-Tural’ın (2007:75) çalışmasında ortaya koyduğu “sözleşmeli çalışan akademisyenlerin geleceğe yönelik güven içinde bakamadıkları, geleceklelerinden endişe duydukları” sonucu ile tutarlı görülmektedir ki, Kurul-Tural’ın çalışmasında bir araştırma görevlisinin aşağıdaki sözleri, iş güvencesinin hem kurumun çalışanına bağlılığı hem de çalışanın kurumuna bağlılığını ortaya koyması açısından dikkat çekicidir:

Sözleşmeli çalışan, üzerinde büyük bir baskı ve geleceği hakkında endişe hissetmektedir. Araştırma görevlileri esnek çalışmadan kaynaklı yoğun problemler yaşamaktadırlar. İş güvencesiz araştırma görevlileri rahat değiller ve gelecekleri için endişelenmektedirler. Bu yüzden araştırma görevlileri üniversitelerine, yaptıkları işe bağlılık ve sadakat hissetmiyorlar....

Üniversitenin kendilerine karşı koruyucu olmadığını düşünen ve bunu da iş güvencesinin verilmemesi üzerinden temellendiren araştırma görevlilerinin, doktora derecesini aldıktan sonra arkadaşlarının yaşadıkları “işten atılma” gibi olumsuz deneyime gönderme yaparak üniversiteye olan güvenlerinin ve örgütsel koruyuculuk algılarının sarsıldığını, zedelendiğini ifade etmektedirler:

“Bölümümde ve diğer bölümlerdeki arkadaşlarımdan öğrencilikleri bittiği gün ilişkilerinin de kesildiğini gördüm. Çevremde gördüğüm bu olumsuz örnekler bana da aynısının yapılabileceğini düşündürüyor...” (50/d)

“Kadromuzun geçici olması nedeniyle her an vazgeçilebilir durumdayız. Bu da bize saygı duyulmaması ve sahiplenilmemesi gibi sonuçlar doğuruyor..” (50/d)

50/d kapsamındaki araştırma görevlileri iş güvencesi verilmemesi konusunda da Hacettepe Üniversite yönetimini hem de bölüm bazındaki yöneticilerini suçlamaktadırlar. Bu açıdan da örgütsel koruyuculuğu algısını sadece üniversite yönetimiyle değil bölüm bazında da değerlendirmektedirler:

“Yönetim, Üniversitede geçici olduğunu düşündüğü araştırma görevlilerinin sorunlarına yaklaşıyor...” (50/d)

“Yakın zamanda doktora derecesi alacağım. Ancak bölümüm ilişkiğimin kesilmemesi, çalışmaya devam etmem için hiçbir girişimde bulunmamaktadır...” (50/d)

Örgütün koruyucu olmadığını düşünmeleri, sadece iş güvencesinin olmamasından değil aynı zamanda da araştırma görevlilerinin kolayca ikame edilebilir olduklarını ve vazgeçilmez olmadıklarını düşünmelerinden de kaynaklanıyor ki bunu da şu cümlelerle ifade ediyorlar:

“Tabi olduğumuz kadro dolayısıyla, sadece düzenin işlemesi için gerekli ve uygun görülüyorum. Zaten bu işi yaptırabilecekleri, sırada bekleyen o kadar lisansüstü öğrencisi var ki, bu nedenle, her an işten çıkarılabilecek birer nesne olarak değerlendirildiğimizi düşünüyorum..” (50/d)

Ciddi bir iş güvencesizliğinden dem vuran 50/d kapsamındaki araştırma görevlileri, tıpkı Marx tarafından ifade edilen “piyasadaki anarşizm fabrikada despotik bir rejime yol açar” ifadesini doğrular bir biçimde iş güvencesizliğini kabul ederek ve doktorası bittiğinde kapının önüne koyulacağını bile bile yönetimin bu kararına boyun eğer. Bir araştırma görevlisinin şu ifadesi aslında her şeyi çok güzel bir biçimde özetler ki bu söylediğinde hiç de haksız değildir:

“Öğrenciliğim bitince işime son verilecek... kapının önüne koyulacağım... daha ne olsun...” (50/d)

Örneklemimizdeki akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesinin akademik unvan ve istihdam biçimleri bakımından farklılık gösterip göstermediğini ele alan incelemede, tüm akademik unvanlar içerisinde en düşük çalışma yaşam kalitesine Araştırma Görevlilerinde rastlandığı; 33/a Madde, 35. Madde, ÖYP ve 50/d Maddesi uyarınca istihdam edilen Araştırma Görevlileri içerisinde de en

düşük çalışma yaşam kalitesinin 50/d maddesindeki Araştırma Görevlilerinde olduğu bilgisine ulaşılmıştı. 50/d kapsamında çalışan Araştırma Görevlilerinin örgütlerinin kendilerine karşı koruyucu olmamasını üniversitenin iş güvencesi vermemesi üzerinden açıklaması, 50/d kapsamındakilerin çalışma yaşam kalitesinin düşüklüğünü açıklamaktadır. Burada ilginç olan nokta, 33/a Maddesi, 35. Madde ve ÖYP uyarınca çalışan akademisyenlerin örgütün koruyucu olmadığına yönelik algılarını temellendirirken iş güvencesine vurgu yapmamalarıdır ki bu da 33/a Maddesi, 35. Madde ve ÖYP kapsamında istihdam edilen Araştırma Görevlilerinin 50/d maddesindekilere göre daha fazla iş güvencesine sahip olmalarıyla açıklanabilir.

33/a Madde kapsamında çalışan araştırma görevlileri örgütün koruyucu olmadığını daha çok *Atama Kriterlerine, Örgüt Kültürüne ve İş Tanımının esnekliği* çerçevesinde “angarya” olarak adlandırdıkları işleri yapmalarına vurgu yaparak temellendirmektedirler. 35. Madde ve ÖYP kapsamında çalışanlar ise daha çok başka bir üniversite adına Hacettepe Üniversitesi’nde Lisansüstü Eğitim yapmaları çerçevesinde “Geçici Eleman” olmalarına vurgu yapmaktadırlar. İş tanımından kaynaklı açıklamalar 50/d, 35. Madde ve ÖYP kadrosundakiler tarafından da dillendirilmektedir.

157

Çok ağır atama kriterleri var, elemanını elde tutmak için girişimde bulunmuyor. (33/a Madde)

“Hacettepe’de kurum kültürü kimliği yerine, akademik unvanların, bireysel kimliklerin olduğu bir yönetim geleneği vardır....Personelini korumaya, sahiplenmeye yönelik bir kurumsal kültür bulunmamaktadır...” (33/a Madde,)

“Başka bir üniversiteden görevlendirilmiş olduğumuz için geçici olarak görüyorlar.. Bu nedenle ne sahipleniyorlar ne de projelere dahil ediyorlar...” (ÖYP)

2547 sayılı yasada 33/a Maddesinde araştırma görevlileri, “yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcıları” olarak tanımlanmaktadır. *Yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri* şeklindeki esnek ve içine her türlü görevin, sorumluluğun sokulabileceği bu tanım kapsamındaki araştırma görevlileri, bir bölümdeki amir niteliğindeki hocaların –özellikle de tez danışmanlarının- keyfi uygulamalarıyla birlikte her an bölümün elinin altında bulunması gereken, her türlü işi yapan kısacası “nitelikli sekreter (Bakirezer ve diğerleri, 2006: 297)” haline gelmektedirler:

“Üniversite politikası içinde gelen geçen herşeye koşan işi tez yazmak ve araştırma yapmak olan insanlar dışında angarya işlerinin de yüklenicisiyiz.” (33/a Madde)

“Araştırma görevlileri en çok sorumluluğu, ama bununla birlikte en az yetkisi olan elemanlar olarak kullanılıyorlar. Ayrıca herhangi bir görev tanımı yapılması akademik kadroda daha yükseklerde bulunan üniversite çalışanları açısından istenmediğinden, her türlü işi yapan vasıfsız işçi olarak değerlendirilmektedirler.” (50/d)

Korkut ve diğerleri (1999) tarafından yapılan çalışmada 34 yükseköğretim kurumunda çalışan toplam 1444 araştırma görevlisinden elde edinilen bilgilere göre örneklem içerisindeki araştırma görevlilerinin % 92.5 gibi bir oranı, araştırma görevliliği pozisyonunun yetki ve sorumluluklarının açık olmayışı nedeniyle karmaşa yaşadıklarını belirtmişlerdir. Demek ki geçen yıllar araştırma görevlisinin görev ve sorumluluklarında bir netlik sağlamamıştır.

Piyasaya yönelik bilgi üretim faaliyetinde bulunan ve sistemin ihtiyaç duyduğu nitelikli meslek elemanı yetiştiren üniversitelerdeki öğretim üyeliği pozisyonu da bir meslek haline gelmiştir. Piyasadaki rekabet ilişkilerinin öğretim üyeleri arasına da sıçramasının yanı sıra akademik verimliliği sağlamak için getirilen performans ve değerlendirme kriterleri beraberinde yayın yapma zorunluluğu getirdiğinden araştırma görevlilerinin amirleri tarafından özel işlerinde kullanılmasını, emek güçlerinin istismar edilmesini de beraberinde getirmektedir (Bakırezer ve diğerleri, 2006: 295). Bu emek istismarını üniversitenin kendilerine karşı koruyuculuğunu açıklamada kullanan araştırma görevlilerinin bu ifadesi aynı zamanda küresel kapitalizmle birlikte üniversite ve akademisyenin geçirdiği dönüşümü de özetlemektedir:

*“Tez çalışmamın en yoğun ve en kritik zamanlarında dahi mesai ve görev tanımı dışında **birçok ücretsiz** işte görevlendiriliyorum ve akademik çalışma yapmam fiziksel olarak aşırı derecede zorlaştırılıyor.” (50/d)*

*“6 yıldır hiç bir **ücret almadan** girdiğim ders saati sayısını ben bilmiyorum. Bizim profesörler benim 5 yılda verdiğim dersi herhalde bir ömürlerinde ancak verirler. Bu arada bir de doktora yapmak zorundayım...” (35. Madde)*

Akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesi akademik unvan yükseldikçe yükselmektedir. Ancak katılımcıların –akademik unvanı fark etmeksizin– büyük kısmı Hacettepe Üniversitesinin kendilerine karşı koruyucu ve savunucu olmadığını düşünmektedir. Yukarıda bu durumdan en müzdarip olan

kesim olan araştırma görevlisi düzeyinde bunun nedenlerine yer verilmiştir. Profesörlerin daha çok üniversitenin *Yönetim Anlayışına* vurgu yaparak örgütsel koruyuculuğunun olmadığını ifade etmektedirler:

“Yönetim tarafından alınan kararlar ve uygulanan politikalar akademik personeli savunmanın aksine akademik personeli yalnızlaştırıcı bir özellik göstermektedir. Ne yazık ki üniversitemizde koruyuculuk, savunuculuk anlamında bir ilke, politika ve yönetim anlayışı mevcut değildir.” (Profesör)

“Yönetim değiştikçe savunuculuk, koruyuculuk politikaları ve uygulamaları değişir.” (Profesör)

Müftüoğlu (2011: 639) YÖK’le birlikte akademik kariyer basamaklarını çıkarken girişimci üniversite modeline uygun kriterler üzerinden değerlendirmeler yapıldığını, bu nedenle de akademisyenlerin puan toplama gayreti içerisine girdiğini ifade etmektedir. Akademik verimliliği belirli bir puan kotasını doldurma üzerinden tanımlayan yeni üniversite anlayışı, henüz üst bir kadroya atanma sürecini başarıyla tamamlayamamış akademik personel için bir sorun olarak durmaktadır. Bu nedenledir ki, Hacettepe Üniversitesi’ndeki katılımcılarımızdan profesör statüsü dışındakilerin bir kısmı örgütün koruyucu olmadığına yönelik algısını atama kriterlerinin yüksekliğine bağlamıştır. Örneğin Doçentler *Özlük Hakları, Atama Kriterleri ve Yönetim Anlayışı* çerçevesinde üniversitenin koruyucu olmadığını temellendirmişlerdir:

159

“Özlük hakları ve genel olarak uygulanan politikaları iyileştirmeye yönelik her hangi bir girişimde bulunmadığı gibi engel olmaktadır.” (Doçent)

“Akademik kadrolara atama kriterlerinden, norm kadro uygulamalarından kaynaklı çok ciddi sıkıntılar, belirsizlikler yaşanmaktadır ki bu da üniversitenin bizlere karşı koruyucu, savunucu olmadığının birer göstergesidir. Bu nedenle de üniversiteye karşı bir güvensizlik hissi gelişmektedir....” (Doçent)

“Üniversitede değişen yönetim anlayışı nedeniyle sık sık yönetmelikler değişmektedir. Bu değişiklikler nedeniyle akademik personel sık sık mağdur edilmektedir... ben bunun örneklerini yaşadım.. ayrıca yönetimdeki kişilere yakın değilseniz işlerinizi yaptırmanız daha da zorlaşıyor.... Yani akademik niteliğinizin hiçbir önemi yok...” (Doçent)

Örnekleme içerisindeki Yardımcı Doçent kadrosundakiler ise sadece *Yönetim Anlayışına* vurgu yapmaktadırlar:

“Üniversite yönetiminin personelini koruma gibi bir derdi yok. ...bu derdi ne eski yönetimler ne de şimdiki yönetimler güttüler.... Çünkü Hacettepe’de böyle bir kültür yok...” (Yardımcı Doçent)

“Sürelî” bir kadroda bulunan Yardımcı Doçentlerin iş güvencesine vurgu yapmamış olmaları dikkat çekici bir noktadır. Araştırma görevlisinden, kadrosu verilmemiş doçente kadar bütün öğretim elemanlarının üniversiteyle olan ilişkisinin, artık, ‘geçici olarak atama’ adı altında, tek taraflı bir sözleşmeden daha az eğreti olmayan bir statüye bağlandığı (Cangızbay, 2003: 83) bir üniversite ortamında bu eğretilikten nasibini almış olan örneklem dahilindeki yardımcı doçentlerin bir ses çıkarmayıp kendilerini “kamu hizmetinin sürekliliği” bağlamında iş güvencesine sahip bir durumda gördükleri¹⁵, iş güvencesizliğinin daha çok 50/d kadrosunda istidam edilen araştırma görevlileri ile öğretim görevlilerinin sorunu olduğu bilgisine ulaşılabilir. Çünkü Öğretim Görevlilerinin büyük bir kısmı da örgütün koruyucu olmadığını *İş Güvencesinin olmaması* üzerinden açıklamışlardır¹⁶:

“Güvencesiz çalışmanın doğası gereği geçici bir eleman olarak bakıyor...”
(Öğr. Görevlisi)

“Kadro güvencesinin verilmemesi hiçbir zaman kendimi güvende hissetmememe ve Hacettepe’ye karşı kurumsal aidiyet geliştirmememe neden oluyor...” (Öğr. Görevlisi)

Öğretim görevlilerinin doktora sonrası yardımcı doçentliğe yükselebilmek için getirilen bekleme süresi ve atama kriterleri, bazı öğretim görevlilerinin de *Atama Kriterleri* ve bu bağlamda da *Yönetim Anlayışına* vurgu yaparak üniversitenin örgütsel koruyuculuğunun olmadığını ifade etmelerinin sebebi olabiliyor:

“Yönetim kadro ve akademik yükselme konusunda çok zorlayıcı ve anlamsız kriterler koymakta; kriterleri tamamlamama rağmen Yardımcı Doçent kadrosu vermemektedir. Burada ciddi bir çifte standart, kişiye göre uygulama vardır...” (Öğr. Görevlisi)

Sonuç Olarak

Bu çalışma, çalışma yaşam kalitesinin “insanların iş aracılığıyla karşıladıkları ihtiyaçları vardır” kabulünden yola çıkarak merkez üniversite örneğinde, günümüzün neo-liberal iktisat politikası koşullarıyla çevrilmiş akademisyenin çalışma yaşam kalitesini ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu amaçla, Hacettepe Üniversitesi’nde çalışan akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesinin

akademik unvan, aylık maaş, iş güvencesi, üniversitede çalışma süresi ve üniversitenin koruyucu olup olmamasına yönelik algıya göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca üniversitenin kendilerine karşı koruyucu olmadığını düşünen akademisyenlerin bu düşüncelerini nasıl temellendirdikleri çözümlenmeye çalışılmıştır.

Çalışmada sunulan veriler, iddia edildiği gibi, akademisyenlerin iş güvencesizliği ve üniversitenin kendilerine karşı koruyucu olmadığına yönelik algıları arttıkça çalışma yaşam kalitesinin azaldığı, akademik unvan, ücret, üniversitede çalışma yılı gibi koşulları arttıkça da çalışma yaşam kalitesinin yükseldiğini ortaya koymuştur. Bu sonuç, akademik hiyerarşi içinde gerçekleşen yükselmenin yani artan akademik unvanın beraberinde iş güvencesini, alt unvanlara göre daha yüksek maaş oranını getirdiği gerçeği ile düşünüldüğünde anlamlı olmaktadır. Aynı zamanda aynı örgütte uzun çalışma süresi de o örgütteki iş güvencesine işaret etmektedir. Bu bağlamda da akademik hiyerarşinin üst kısmında yer alan akademik personelin çalışma yaşam kalitesinin yüksek olması beklenen bir sonuçtur. Sirgy ve diğerleri (2001) Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinden yola çıkarak geliştirdikleri çalışma yaşam kalitesini, iş aracılığıyla karşılanması gereken yedi ihtiyacın toplamı olarak kavramsallaştırırken ücret ve iş güvencesi ihtiyaçlarını alt düzey ihtiyaçlar sınıfına dahil etmişlerdir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre alt düzeydeki bir ihtiyaç karşılanmadan bir üstteki ihtiyacın giderilmesi mümkün olmamaktadır. Hem ücret hem de iş güvencesi bakımından en problemlili durumda olan araştırma görevlilerinin- özellikle de 50/d maddesi uyarınca istihdam edilenlerin-, ve öğretim görevlilerinin bu ihtiyaçlarını karşılayamadan daha üst diğer ihtiyaçlarının (sosyal ihtiyaçlar, itibar/saygınlık ihtiyacı, kendini gerçekleştirme ihtiyacı, bilgi ihtiyacı, estetik ihtiyaçları) karşılamaları mümkün olabilir mi? Bu yüzdendir ki Hacettepe Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesi, akademik unvana, alınan maaşa, iş güvencesine, iş güvencesinin bir göstergesi olan örgütteki çalışma süresine göre farklılaşmaktadır. Henüz ekonomik ve ailevi ihtiyaçlarını karşılayamayan bu nedenle de geleceğe yönelik kaygı ve belirsizlik içerisinde bulunan, Enders'in deyimiyle (2002) "yükseköğretimde düşük ücretin yol açtığı statü kaybı"nı en fazla yaşayan, akademik zincirin en alt halkalarını oluşturan araştırma görevlileri ile öğretim görevlilerinin bilgi üretme, dünyayı anlama/anlatma, merakları doğrultusunda araştırma yapma çabasına girmesi beklenebilir mi? Gelir oranını arttırmak ve iş güvencesini elde edebilmek için dur durak bilmeden yayın yaparak akademik hiyerarşinin üst basamaklarına çıkmaya çalışan akademisyenin bu kaygısını bir kenara bırakması için öncelikle alt düzey ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir.

Sonuçlardaki önemli olan bir diğer nokta ise, Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin üniversiteye yönelik örgütsel koruyuculuk algılarının düşük olduğu, bunun da çalışma yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilediğidir. Üniversitenin kendilerine karşı koruyucu olmadığını düşünen akademisyenler içerisinde özellikle 50/d kapsamında çalışan araştırma görevlilerinin bu algılarını iş güvencesizliği üzerinden açıklamaları, üniversitelerde yaşanan yeniden yapılanma sürecinin mevcut çalışma kalıplarını ve koşullarını ortadan kaldırdığının da bir göstergesidir. Üniversitenin koruyucu olmadığına yönelik algının akademisyenler tarafından temellendirilmesi akademik unvana göre değişiklik göstermektedir. 50/d kadrosundaki bir araştırma görevlisinin örgütsel koruyuculuğun olmadığına yönelik algısını temellendirmesi, daha fazla iş güvencesine sahip olan 33/a Maddesi, 35. Madde ve ÖYP uyarınca istihdam edilen araştırma görevlisine göre farklılıklar göstermektedir. Aynı şekilde öğretim görevlisinin temellendirmesi ile yardımcı doçentin temellendirmeleri de birbirinden farklıdır.

Bilim insanı, ister düşünce bağlamlarını inşa eden, sorgulayan, dönüştüren felsefede ve toplum bilimlerinde olsun, ister piyasayla yakın ilişki içinde olması doğasına uygun olan uygulamalı bilimlerde olsun, verimliliği kapitalist kârlılık güdülerinde değil, öznenin özgün kuruluşunu mümkün kılan gerçek anlamda bilgi üretme süreçlerinde arayan kişidir; akademik etkinliği bir iş olarak algılayan değil, düşüncenin içinde arayan kişidir (Ergur, 2003: 214). Ne yazık ki üniversiteler yeniden yapılanma sürecinde araştırma, eğitim-öğretim faaliyetleriyle ve bilim emekçileriyle piyasa koşullarına dahil edilmeye çalışılmaktadır. Türkiye'deki üniversitelerde yaşanan bu dönüşüm sürecinin ortaya çıkardığı en önemli sorun, akademisyenlerin/bilim emekçilerinin yeni istihdam rejimi doğrultusunda esnek ve iş güvencesinden yoksun çalıştırılmalarıdır. Akademik işgücü piyasasında iş güvencesinin olması, bilim emekçisinin çalışmalarında ve düşüncelerini ifade etmesine yani akademik özgürlüğe sahip olmasına öncülük etmektedir. Yeni istihdam rejimi doğrultusunda istihdam edilen bilim emekçisinin özgürce davranma olasılığı zayıflamaktadır. Çünkü iş, ücret ve gelecek güvencesi ellerinden alınmış akademisyenlerin özgürce düşüncesini ifade edebilmesi ve bu özgürlükler bağlamında bilimsel çalışmalar gerçekleştirmesi olanaksız görünmektedir.

Eğer çalışma yaşam kalitesi dolayısıyla da bilimsel verimlilik arttırılmak isteniyorsa öncelikle çalışma yaşam kalitesi üzerinde en fazla etkiye sahip olduğu birçok bilimsel çalışma ve uluslararası örgütlerin raporlarında ortaya koyulmuş olan iş güvencesinin akademik işgücü piyasasında da sağlanması, akademisyenlerin “insanca” yaşayabilecekleri, sadece temel gereksinimlerini

değil diğer ihtiyaçlarını da karşılayabilecekleri maaşların verilmesi, akademik yükselme ve atama kriterlerinin niceliğe değil de niteliğe önem verilerek yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Bu çalışmada açıkça ortaya konan akademik personelin iş güvencesi, düşük ücret, dayatılan nicel performans/atama kriter sorunu sadece Hacettepe Üniversitesi'nin akademik geleceği ile değil Türkiye'deki tüm üniversitelerin akademik geleceği ile ilgili bir konudur. Bu nedenle, Hacettepe özelinde yapılan bu çalışma, sonuçlarının tüm akademik iş gücü piyasasında alınacak karar ve politikalara yol göstermesi bakımından önemlidir.

Son olarak Callinicos'dan (2006) bir alıntıyla bitirmek isterim:

“Neo-liberalizmin nihayetinde temsil ettiği, sermaye mantığının katıksız bir şeklidir. Dolayısıyla, daha iyi üniversiteler için yürütülen mücadele küresel kapitalizme karşı yürütülen harekettten ayrılmaz.”

DİPNOTLAR

- 1 1970'lere damgasını vuran Maslow'un İhtiyaçlar hiyerarşisi modelinin en altında, kişinin yaşamını sürdürmek için gerekli olan yani yeme, içme, barınma, cinsellik gibi temel ihtiyaçları yer alır. Ardından fiziksel ve finansal anlamda güven ihtiyacı gelir. Üçüncü aşamada, toplumsal kabul görme, aidiyet ve sevgi ihtiyaçları, dördüncü aşamada da saygınlık ve yakınındaki kişiler tarafından onaylanma ihtiyacı yer alır. En son aşama, bireysel bağımsızlık ve kendi yönünü çizebilme gibi kişinin kendisini gerçekleştirme ihtiyacını barındırır. Maslow (1943, 1954)'a göre, hiyerarşinin en altındaki üç ihtiyaç grubu kişinin sağlıklı bir şekilde yaşamını sürdürmesi için gereklidir. Dördüncü ve beşinci grup ise, büyüme ihtiyaçlarıdır, bunlar bireyin kişiliğinin gelişimi ile ilgilidir. En alt düzeydeki temel ihtiyaçların öncelikli olarak karşılanması gerekmektedir. Bir kademedeki ihtiyaçlar belli bir oranda giderilmeden, bir sonraki kademe tatmin ve motivasyon yönünden önem kazanmamakta; yani fizyolojik ihtiyaçlar belli bir oranda karşılanırsa, güvenlik ihtiyaçları tatmin ve motivasyon kaynağı olarak görülebilmektedirler. Bu işlem yukarıya doğru devam etmektedir. Ancak, eğer daha önce tatmin olmuş ihtiyaçlardan birinde bir eksiklik ortaya çıkarsa, kişi tekrar o kademeye dönmektedir. Bir başka deyimle hiyerarşide bir kademedeki ihtiyaç giderilmeden bir üst kademedeki ihtiyaç motivasyon için önem kazanmamaktadır.
- 2 Herzberg'e göre çalışanın memnuniyet ve memnuniyetsizliğine etki eden iki tür faktör vardır. Bu faktörleri *Motive Edici Faktörler* ile *Hijyen*

Faktörler olarak iki grupta toplanır. Motive Edici Faktörler işin kendisini, sorumluluk, ilerleme imkânları, statü, başarıma ve tanınma (recognition) gibi faktörleri kapsamaktadır. Bu faktörlerin varlığı, kişiye kişisel başarı hissi verdiği için, motive edecektir yani bunlar memnuniyeti yükselten, çalışanı işyerine bağlayan, çalışmaya özendiren ve doyum sağlayan içsel unsurlardır. Bu faktörlerin yokluğu kişinin motive olmamasına neden olacaktır. Hijyen Faktörleri ise, ücret, maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği, işletme politikası ve yönetimi, organizasyonda alt-üst arasındaki ilişkiler, yasayla veya toplu sözleşmeyle iş kazalarına ve hastalıklara karşı çalışanın korunması gibi faktörlerdir. Bu faktörlerin varlığı kişinin motive olabileceği asgari koşulları sağlayacaktır; bu faktörler tek başlarına iş memnuniyetini, çalışanın motivasyonunu sağlamaz. Motivasyon, motive edici faktörlerin varlığı ile mümkün olabilir (Herzberg, 1971).

- 3 Yedi ihtiyaç şu alt ihtiyaçlardan oluşur: *Sağlık ve Güvenlik İhtiyacı* (işyerinde hastalık ve yaralanmalardan korunma, yani işyerindeki güvenlik, iş dışındaki hastalık ve yaralanmalardan korunma, yani işle ilişkili sağlık hakları, sağlıklı bir hayatın devamlılığı); *Ailevi ve Ekonomik İhtiyacı* (tatmin edici ücret verilmesi, iş güvencesi, örneğin, işten çıkarılmayacağı konusunda kişinin kendisini güvende hissetmesi ve diğer ailevi ihtiyaçlar. -Örneğin çalışanın ailesine yetirince vakit ayırabilmesi-); *Sosyal İhtiyaçlar* (işyerinde diğer çalışanlarla işbirliği, yani, işyerindeki pozitif sosyal etkileşim ve işyerindeki boş zamanlar, örneğin, dinlenmek ve rahatlamak için yeterince boş zaman olması); *Saygı İhtiyacı* (kişinin organizasyon içinde yaptığı işin anlaşılması ve takdir edilmesi ile kişinin organizasyon dışında yaptığı işin anlaşılması ve takdir edilmesi); *Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı* (kişinin potansiyelinin organizasyonda gerçekleşmesi, yani, yapılan işin kişinin potansiyelini gerçekleştirmesine izin verdiği algısı ve kişinin profesyonel olarak bir işi başarabilmesi, yani, yapılan işin kişinin kendi uzmanlık alanında bir uzman haline gelmesine izin verdiği algısı); *Bilgi İhtiyacı* (iş yeteneğini geliştirmek için öğrenme, yani, işini daha iyi yapmayı öğrenmek için fırsatlar olduğunu algılaması ve profesyonel yeteneklerini geliştirmek için öğrenme, yani, alanında uzman olmak için öğrenme fırsatlarının olduğunu algılaması); *Estetik İhtiyacı* (işyerinde yaratıcılık, işyerindeki problemlere karşı çözüm üretebilme konusunda fırsatlar olduğunu algılar ve kişisel yaratıcılık ve genel estetik) (Sirgy ve diğerleri, 2001).
- 4 Tüm bireyler var olmaya devam etmek için bu ‘doğal ihtiyaçları’ gidermek zorundadır. Hegel, bir bireyin var olmak yani yaşamak için gidermek

zorunda olduğu ihtiyaçları ‘evrensel ihtiyaçlar’ (yiyecek, içecek, giyecek ve benzeri) olarak belirtirken bireylerin bu evrensel ihtiyaçları hangi düzeyde karşılayabildikleri, doğal kaynaklar ve emeğin üretkenliği gibi etkenlere tabi olduğunu ifade eder (Fraser, 2008: 89-94). Marx ise doğal ihtiyaçların tüm toplumlarda evrensel olarak var olduğunu ve bu ihtiyaçların insanların yaşamaya devam etmeleri için giderilmeleri şart olan ihtiyaç olduğunu ifade eder. Sonuç olarak, Marx ‘ilk tarihsel eylemin’, ‘yeme ve içme, barınma, giyinme ve diğer pek çok şeye duyulan (...) ihtiyaçları gidermek üzere araçların üretimi’ olduğu sonucuna varır (Fraser 2008). Bu tür ihtiyaçların giderilmesi tarihin temel bir koşuludur ve insan yaşamını sürdürmek için gereklidir. ‘Doğal ihtiyaçlar’ evrensel olarak ancak farklı giderme biçimlerinde tüm toplumlarda mevcuttur. Farklı toplumlar bu ihtiyaçları farklı şekillerde gidereceklerdir (Fraser, 2008:149). Marx’a göre ‘doğal ihtiyaçlar’ genel bir soyutlamadır. İnsan türünün varlığını sürdürebilmesi için tüm toplumlarda ve tüm farklı tarihsel dönemlerde tatmin edilmesi gereken ihtiyaçlardır. Sermaye için de insanlar bunu emeklerini satıp ücret veya alternatif olarak bir çeşit refah elde ederek yaparlar. Kapitalizmde bireylerin ‘doğal ihtiyaçları’ toplumsal ‘bencil’ bir biçime bürünür. Bireyler diğer insanları, başlı başına bir amaç olarak değil, basitçe kendi amaçlarının aracı olarak görürler (Fraser, 2008:178).

- 5 Doyal ve Gough, iki temel ihtiyaç belirlerler: *Temel İhtiyaçlar* ve *Ara İhtiyaçlar*. Temel ihtiyaçlar, fiziksel sağlık ve özerklik iken ara ihtiyaçlar için uzun bir liste çıkarılır: yeterli gıda ve temiz su; yeterli koruyucu barınma, tehlikesiz çalışma ortamı, tehlikesiz fiziksel çevre, uygun sağlık bakımı, çocuklukta güvenlik, anlamlı birincil ilişkiler, fiziksel güvenlik, iktisadi güvenlik, güvenli doğum kontrolü ve hamilelik, temel eğitim. Ara ihtiyaçları belirleyen en önemli ölçüt, fiziksel sağlık ve özerklik olarak belirledikleri temel ihtiyaçlara katkı sunan ihtiyaç olabilmesidir (Doyal ve Gough, 1991:170).
- 6 Hacettepe Üniversitesi bünyesindeki Fen, Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler ile Eğitim Fakültesi’nde çalışan akademik personelin cevapladığı 160 anket ve ölçek formu, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı’nda hazırlanan “Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Vakıf ve Devlet Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Bir İnceleme” adlı doktora tezinde kullanılmıştır. Hacettepe Üniversitesi’nin farklı fakültelerinde çalışan akademisyenler tarafından cevaplanan ve ilgili doktora tezinde kullanılmayan 162 anket ve ölçek formu ise ilk kez bu çalışmada kullanılmıştır.

- 7 Bu sayıya Okutman ve Uzman kadrosunda istihdam edilenler dahil değildir. Bu çalışmada, “Akademisyen” olarak profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi kadrosundakiler kastedilmiştir. Sayılar, ÖSYM’den alınmıştır (2009-2010 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri, <http://osym.gov.tr/belge/1-12038/2009-2010-ogretim-yili-yuksekogretim-istatistikleri-kit-.html>)
- 8 Yapılan Tek Yönlü Anova analizi sonuçları şu şekildedir: Çalışma yaşam kalitesi ve akademik unvan (F değeri=17,482 p=,000 < .001); çalışma yaşam kalitesi ve aylık maaş (F değeri=11,008 p=,000 < .001); çalışma yaşam kalitesi ve istihdam biçimi (F değeri=8,885 p= .000 < .001); çalışma yaşam kalitesi ve toplam çalışma yılı (F değeri=11,611 p= .000 < .001).
- 9 Kamu Üniversitesi’ndeki akademik personelin unvanı ve derecesine göre 2011 yılı maaşı şu şekildedir: Profesör ¼: 3735.14, Doçent 2/1: 2468.28, Yardımcı Doçent 3/1: 2343.90, Öğretim Görevlisi 3/1: 1913.87, Araştırma Görevlisi (Doktora): 1936.99 TL.
- 10 Bu sonuç, 35. Madde kapsamında Hacettepe Üniversitesi’nde çalışan araştırma görevlilerinin Hacettepe Üniversitesi’nin kendilerine karşı koruyucu olmadığı yönündeki algılarını temellendirirken iş güvencesine vurgu yapmamaları bilgisinden çıkarılmıştır. İlerleyen bölümde bu durum ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır.
- 11 Bu kavram Taşdemir-Afşar (2011) tarafından kullanılmıştır.
- 12 Edward Said’in, 2000 yılında Lübnan sınırındaki bir İsrail karakoluna taş atarken fotoğrafı çekilmiş ve fotoğrafın yayınlanması üzerine Yahudi öğrenci birlikleri Said’in Columbia Üniversitesi’ndeki öğretim üyeliğine son verilmesini istemişlerdi. Bunun üzerine Rektör Jonathan R. Cole’un akademik özgürlük çerçevesinde “Taş doğrudan kimseye atılmış değil. Herhangi bir yasa da çiğnenmiş görünmüyor. Profesör Said hakkında, bizim ülkemizde veya başka bir ülkede dava açılabilir onu Üniversite’nin davranış kurallarına dayanarak cezalandırmak uygun değildir. (...) bunun nedeni, üniversitede profesör olduğu için Edward Said’in güvenceli bir konumu bulunması değil, hayır. (...) Burada herkes aynı güvenceye sahiptir (Bkz. Cole, 2001, 142-143:122-123)” şeklindeki Said’i savunan sözleri, üniversite yönetiminin akademik personeline yönelik göstermiş olduğu örgütsel koruyuculuk davranışının bir örneğidir.

- 13 Bu oran Hacettepe Üniversitesi'nin kendilerine karşı koruyucu olduğunu düşünenlerin akademik pozisyonlarına göre dağılımını göstermektedir
- 14 Bu oran Hacettepe Üniversitesi'nin kendilerine karşı koruyucu olmadığını düşünenlerin akademik pozisyonlarına göre dağılımını göstermektedir.
- 15 Yardımcı Doçent kadrosunda bulunan bazı katılımcıların statülerine dair soruyu “Belirli Süreli İş Sözleşmesi” yerine “Daimi Statü” şeklinde cevaplamaları, kendilerini iş güvencesine sahip çalışanlar olarak görmeleri açısından manidardır.
- 16 Birkaç yıl önce Hacettepe Üniversitesi Öğretim Üyelerine (Yardımcı Doçent, Doçent ve Profesör) dizüstü bilgisayar dağıtımı yapılmış ancak bu akademik kadrolarda bulunanlara göre çok daha az ücret alan, imkânları daha kısıtlı durumdaki öğretim görevlisi ve araştırma görevlilerine dizüstü bilgisayar verilmemiştir. Yapılan bu uygulama, Üniversite yönetimi tarafından her iki pozisyondaki akademik personelin geçici personel olarak görüldüğünün bir örneği ve bu çalışmada da her iki statüdeki akademisyenlerin örgütsel koruyuculuğu neden iş güvencesi üzerinden temellendirdiklerinin de bir açıklamasıdır.

KAYNAKÇA

- Aslan, G. (2010), “Öğretim Üyelerinin Girişimci Üniversite ve Üniversite Sanayi İşbirliği Kavramlarına İlişkin Görüşleri”, *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 8 (30), 7-22.
- Bakırezer, G., Demirel Y., Bağcı, E.H. (2006), “Etik, Liyakat, İstismar: Türkiye’de Araştırma Görevlisi Olmak”, *Toplum ve Bilim*, 107, 290-300.
- Beh, L. ve Rose, R.C. (2007), “Linking QWL and Job Performance: Implications for Organizations”, *Performance Improvement*, 46 (6), 30-35.
- Boisvert, M. P. (1977), “The Quality of Working Life: An Analysis”, *Human Relations*, 30 (2), 155-160.
- Burke, R. (2003), “Nursing Staff Attitudes following Restructuring: the Role of Perceived Organizational Support, Restructuring Processes and Stressors”, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 23(8-9), 129-157.

- Callinicos, A. (2006), *Neo-Liberal Bir Dünyada Üniversiteler*, London: Bookmarks Publications, <http://www.ivmedergisi.com/files/belgeler/neo-liberal-bir-dunyada-universiteler-alex-callinicos.pdf>
- Can, A. (1991), “Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi” *Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu*, Ankara: MPM Yayınları.
- Cangızbay, K. (2003), “Sürekli Seferberlik ve Teyakkuz Rejiminin Kurumu Olarak Üniversite”, *Toplum ve Bilim*, 97, 81-91.
- Chisholm R. F. (1983), “Quality Of Working Life: Critical Issue for the 80s”, *Public Productivity Review*, 7 (1), 10-25.
- Cole, J. R. (2001), “Edward Said Meselesi Hakkında” (çev. A. Günel), *Birikim*, 2001, 142-143, 122-123
- Dereli, T. (1991), “Verimli bir Çalışma Ortamı Yaratın Faktörler ve Özellikleri”, *Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu*, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 442, 83-93.
- Doyal, L ve Gough, I. (1991), *A Theory of Human Need*, New York: The Guilford Press.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986), “Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500-507.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. ve Lynch P. D. (1997), “Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment and Job Satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, 82 (5), 812-820.
- Enders, J. (2002), “Academic Staff in Europe: Changing Employment and Working Conditions, M. Tight (ed.), *Academic Work and Life: What it is to be an Academic, and how this is Changing* içinde, (International Perspectives on Higher Education Research; Vol. 1), New York: Elsevier Science, 7-32. <http://csn.uni-muenster.de/women-eu/download/EndersAcademicStaffCP2.pdf>
- Ergur, A. (2003), “Üniversitenin Pazarla Bütünleşmesi Sürecinde Akademik Dünyanın Dönüşümü”, *Toplum ve Bilim*, 97, 183-216.

- Ergur, A. (2008), “Bilgi Merkezli Akademia’nın Proje/Performans-Kaygılı Pazar Yerine Dönüşme Süreci”, Adile Arslan Avar ve Devrim Sezer (Ed.), Hasan Ünal Nalbantoğlu’na Armağan, *Symbolae in Honorem* içinde, İstanbul: İletişim Yayınevi, 455-487.
- Fraser, I. (2008), *Hegel ve Marks İhtiyaç Kavramı*, Ankara: Dost Yayınları.
- Gilbert, B. (1989), “The Impact of Union Involvement on the Design and Introduction of Working Life”, *Human Relations*, 42 (12), 1057-1078.
- Groot, W. ve Brink, H. M. (2000), Job Satisfaction, Wages and Allocation of Men and Women. E. Diener ve D. Rahtz (Ed.), *Advances in Quality of Life Theory and Research* içinde, Klumer Academic Publishers, Social Indicators Research Series, 4: 111-128.
- Hackman, J. R., ve Oldham, G. R. (1980), *Work Redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Herzberg, F. (1971), *Work and the Nature of Man*, New York: World Publishing.
- Judge, T. A. ve Bretz, R. D. (1994), “Political Influence Behavior and Career Success”, *Journal of Management*, 20: 43-65.
- Igbaria, M., Parasuraman S. ve Badawy M. K. (1994), “Work Experiences, Job Involvement, and Quality of Work Life Among Information Systems Personnel”, *MIS Quarterly*, 18(2): 175-201.
- Keskin-Demirer, D. (2011), “Eğitimde Metalaşma ve Emek Sömürüsü: Bir Meşrulaştırma Alanı Olarak Dershaneler”, Fuat Ercan ve Serap Korkusuz Kurt (der.), *Metalaşma ve İktidarın Baskısındaki Üniversite* içinde, İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı, 439-459.
- Korkut, H., Muştan, T. ve Yalçınkaya, M. (1999), Araştırma Görevlilerinin Sorunları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17, 19-36.
- Kurul-Tural, N. (2004), *Küreselleşme ve Üniversiteler*, Ankara: Kök Yayıncılık.
- Kurul-Tural, N. (2007), “Universities and Academic Life in Turkey: Changes and Challenge”, *International Journal of Educational Policies*, 1 (1), 63-78.

- Kwiek, M. (2002), “Yüksek Öğretimi Yeniden Düşünürken Yeni Bir Paradigma olarak Küreselleşme: Gelecek İçin Göstergeler”, (Çev. Emrah Akbaş), *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri (KUYEB)*, 2 (1), 132–154.
- Lau, R. S. M., ve Bruce, E. M. (1998), “A Win-Win Paradigm for Quality of Work Life and Business Performance”, *Human Resource Development Quarterly*, 9 (3), 211-226.
- Lee, M. N. N. (2002), “Eğitimde Küresel Eğilimler”, (Çev. M. Hilmi Baş), *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri (KUYEB)*, 2 (1): 155–168.
- Lewis, D. Brazil K., Krueger, P., Lohfeld L. ve Tjam, E. (2001), “Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life”, *Leadership in Health Services*, 14(2), ix-xv.
- Mandel, E. (2008), *Geç Kapitalizm* (Çev. C. Bedam), İstanbul: Versus Kitap.
- Maslow, A. (1943), *A theory of human motivation*, Psychological Review, 50, 370-396. <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm> (25.02.2010)
- Maslow, A. (1954), *Motivation and Personality*. New York: Harper.
- Miller, H. (1996), “Academics and their Labour Process”, Chris Smith, David Knights, Hugh Willmott (Eds.), *White Collar Work: The Non-Manual Labour Process* içinde, Macmillan: 109-138.
- Mirvis, P. H. ve Lawler, E. E. (1984), “Accounting For the Quality of Work Life”, *Journal of Occupational Behavior*, 5, 197-212.
- Müftüoğlu, Ö. (2011), “Üniversite’de Neden ve Nasıl Örgütlenmeli?” Fuat Ercan ve Serap Korkusuz Kurt (der.), *Metalaşma ve İktidarın Baskısındaki Üniversite* içinde, İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı, 633-647.
- Newstorm, J. ve Davis, K. (1997), *Organizational Behavior, Human Behavior at Work*, NewYork: McGraw Hill.
- Özbudun, S. (2010), *Bir ‘İmkânsız Aşk’ Hikâyesi: Akademi ve Özgürlük*, <http://www.ivmedergisi.com/bir-imkansiz-ask-hikayesi-akademi-ve-ozgurluk-sibel-ozbudun.html> (18.02.2011)

- Özüğurlu, M. (2003), “Özel Üniversite: Üniversite sistemindeki gedikten sistemin kendisine”, *Toplum ve Bilim*, 97: 260-280.
- Rethinam G. S. ve Maimunah I. (2008), “Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals. *European Journal of Social Sciences*, 7(1), 58-70.
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002), “Perceived Organizational Support: A Review of the Literature”, *Journal of Applied Psychology*. 87 (4), 698–714.
- Rhoades, G. ve Slaughter, S. (2004), “Academic Capitalism in the New Economy: Challenges and Choices, *American Academic*, 1 (1), 37-60.
- Rose, R. C., Beh, L. Uli J. ve Idris. K. (2006), “Quality Of Work Life: Implications of Career Dimension” *Journal of Social Sciences*. 2 (2), 61-67.
- Shaiken, H. ve Browne, H. (1991), “Japanese Work Organisation in Mexico”, Szekely, G. (der.), *Manufacturing Across Borders and Oceans: Japan, the United States and Mexico* içinde, Monograph Series (36), San Diego: Center for US-Mexican Studies, 25-50.
- Shamir, B. ve Salomon, I. (1985), “Work at Home and Quality of Working Life”, *The Academy of Management Review*, 10 (3), 455-464.
- Slaughter, S. ve Leslie, L. L. (1997), *Academic Capitalism: Politics, Policies and the Entrepreneurial University*. Johns Hopkins University Press: Baltimore, MD.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. ve Lee, D. J. (2001), “A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories”, *Social Indicators Research*, 55, 241-302.
- Sirgy, M. J., Reilly, N., Wu J. ve Efraty, D. (2008), “A Work-Life Identity Model of Well-Being: Towards a Research Agenda Linking Quality-of-Work-Life (QWL) Programs with Quality of Life (QOL)”, *Applied Research in Quality of Life*, 3(3), 181-202.
- Ssesanga, K. ve Garrett, R. M. (2005), “Job Satisfaction of University Academics: Perspectives From Uganda”, *Higher Education*, 50, 33-56.

- Standing, G. (2009), “Küresel Dönüşümde Emegın Yeniden Metalaşması”, Ayşe Buğra ve Kaan Ağartan (der.), *21. Yüzyılda Karl Polanyi’yi Okumak* içinde, İstanbul: İletişim Yayınları, 101-138.
- Taşdemir-Afşar, S. (2011), *Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Nicel Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Tekeli, İ. (2003), “Dünya’da ve Türkiye’de Üniversite Üzerinde Konuşmanın Değişik Yolları”, *Toplum ve Bilim*, 97, 123-143.
- Tekin, S. (2003), “Üniversite İdeasını yeniden düşünmek: Neo-liberalizm, Teknik Akıl ve Üniversitenin Geleceği”, *Toplum ve Bilim*, 97, 144-163.
- Thorpe, G. ve Brady P. (2001), “The Academic Labour Process and its Context” *19th Annual International Labour Process Conference* 26-28 March 2001 School of Management Royal Holloway, University of London.
- 172
- TÜSİAD, (2008), *Türkiye’de Yükseköğretim: Eğilimler, Sorunlar ve Fırsatlar*, Yükseköğretim Sistemi Üzerine 17 Türk Üniversitesinin EUA-IEP Kurumsal Değerlendirme Raporlarına Dayanan Gözlemler ve Öneriler, <http://www.tusiad.org/rsc/shared/file/EUA-08.pdf>
- Üçer, H. (2003), “Any Where out of the World”, *Toplum ve Bilim*, 97, 311-318.
- Ünal, I. L. (2011), “Yükseköğretim Finansmanı: Neoliberal “Çözüm” ve Tehditler”, Fuat Ercan ve Serap Korkusuz Kurt (der.), *Metalaşma ve İktidarın Baskısındaki Üniversite* içinde, İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı, 93-120.
- Walton, R.E. (1975), “Criteria for Quality of Working Life”, L.E. Davis ve A.B. Cherns (Eds.), *The Quality of Working Life* içinde, New York: The Free Press, 93-97.
- Weber, M. (2000), *Sosyoloji Yazıları* (çev. T. Parla), İstanbul: İletişim Yayınları.

- Winter R., Taylor T. ve Sarros J. (2000), “Trouble at Mill: Quality of Academic Worklife Issues within a Comprehensive Australian University”, *Studies in Higher Education*, 25 (3), 279-294.
- Wurf J. (1982), “Labor’s View of Quality of Working Life Programs”, *Journal of Business Ethics*, 1 (2), 131-137.
- Vassaf, G., “Üniversitenin Cenazesi”, *Radikal Gazetesi*. 29 Şubat 2004.
- Yousuf S. M. A. (1995), *Quality of Working Life As a Function of Socio-Technical System*, Yeni Delhi: Mittal.