T.C.

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖRGÜTLERDE PROFESYONELLERİN YÖNETİMİ SORUNU VE TÜRKİYE'DE AKADEMİSYENLERE YÖNELİK NİTEL BİR ARAŞTIRMA

DOKTORA TEZİ

SERHAT SOYŞEKERCİ

ANABİLİM DALI : İŞLETME

KOCAELİ, 2007

T.C.

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖRGÜTLERDE PROFESYONELLERİN YÖNETİMİ SORUNU VE TÜRKİYE'DE AKADEMİSYENLERE YÖNELİK NİTEL BİR ARAŞTIRMA

DOKTORA TEZİ

SERHAT SOYŞEKERCİ

ANABİLİM DALI : İŞLETME

PROGRAM : YÖNETİM & ORGANİZASYON

TEZ DANIŞMANI : PROF. DR. NİHAT ERDOĞMUŞ

KOCAELİ, 2007

SUNUŞ

Böylesi bir çalışmaya başlarken seçmiş olduğum konunun canlı, hararetli, gündelik yaşamı içermesi, bilimde rasyonel aklı, sanatta estetik duyguyu uyarması ve yazın alanına açık olması açısından geniş vizyon taşıması gibi nedenlerin tutkulu bir sebebe gerekçe taşıdığını söyleyebilirim. Aslında bu tutkunun nedeni bilim ve sanata duyduğum katışıksız istektir. Çünkü sanat, yaşamda olacakları her zaman sezinler; bilim ise bunları kuramsallaştırır. Sözgelimi modern düşünceyi tanımlayan karamsarlığı Schopenhauer incelemiş, ancak onu yıllar öncesinden Shakespeare Hamlet ile yaratmıştı. Benzer şekilde Taylor'un bilimsel yönetimi nasıl ki zamanla kuramsallaşmış ise bunun sanatsal izdüşümünü Asri Zamanlar filminde Charlie Chaplin yaratmıştı. Çünkü, "Şarlo"nun ritmik adımları bir pistonun işleyişini ya da makinanın dişli çarklarını sanatsal olarak betimler. Bana esin kaynağı olan böylesi bir tutku sayesinde başlangıçta bildiklerimin çok fazla, bilmem gerekenlerin ise çok az olduğunu düşündüm. Oysa her geçen gün bildiklerim ile bilmem gerekenler yer değiştirdiler. Böylece çok az şey bilip çok fazla şey bilmem gerektiğini düşündüm. Bu duygu ile zaman zaman hoşnutsuzluğa kapıldığımı anımsamış olsam bile bunun belli süreli 'düşünsel kavga' ve geçici bir tedirginlik duygusu olduğuna ilişkin bilincim ve savunma mekanizmam sayesinde rahatladım. Çalışmamın bu noktaya geldiğini gördükten sonra hoşnut bir sancılı dönemden geçmiş olduğuma tümüyle ikna olduğumu söyleyebilirim. Tıpkı bir kozanın yarılıp içinden çıkan kelebeğin çırptığı kanatlardan oluşan sayfaları gibi.

Her şeyden önce kendilerine takdir ve minnet duyguları beslediğim, değerli desteği, ve disiplini ile olgunlaşma serüvenimde mutlak katkısı olan Hocam, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektörü Sayın Prof. Dr. Ali AKDEMİR'e;

Çalışmamın içerik ve biçimi konusunda yardımlarını ve yönlendirmelerini esirgemeyen tez Danışmanım Hocam, Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi Sayın Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ'a;

Kendisiyle hemen her konuda sıklıkla fikir alış verişinde bulunduğum ve çalışmamda desteğini tüm içtenliği ile veren Hocam, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü Öğretim Üyesi Sayın Yrd. Doç. Dr. Selçuk BOZAĞAÇLI'ya;

Alan araştırması sürecinde akademisyenler ile randevu talebimde destek ve katkılarından dolayı Kocaeli Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu Öğretim Görevlisi Okan ŞENELDİR'e;

Görüşme ve randevu talebimi olumlu karşılayıp, değerli görüşlerini benimle paylaşan tüm akademisyenlere;

Kaynaklarından istifade ettiğim herkese;

Doktora sürecinde sağlamış olduğu burs olanaklarından dolayı Çağ Üniversitesi'ne;

Maddi-manevi ilgisi ve desteği için dayım Haldun TEMİZ'e;

Bu aşamaya gelmemde sevgisi, yüce gönüllülüğü ve kusursuz fedakârlığı sayesinde beslediğim duyguların görkemini anlatmaya yeterli sözcükler bulamadığım annem Hadiye SOYŞEKERCİ'ye;

en içten ve kalbi teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamı babam Hüseyin Enver SOYŞEKERCİ'nin aziz hatırasına armağan ediyorum.

Serhat SOYŞEKERCİ

Kocaeli, 2007

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ i

İÇİNDEKİLER iii

ÖZET ix

ABSTRACT x

KISALTMALAR DİZİNİ.....xi

ŞEKİLLER DİZİNİ xii

TABLOLAR DİZİNİ xiii

GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

MESLEK VE PROFESYONEL KAVRAMLARINA İLİŞKİN KAVRAMSAL VE KURAMSAL TEMELLER

1.MESLEK ve PROFESYONEL KAVRAMLARINA İLİŞKİN ETİMOLOJİK DEĞERLENDİRMELER.....5

1.1.Meslek Kavramı.....5

1.1.1.Mesleklerin Özellikleri.....7

1.1.2.Meslek Kavramıyla İlgili Benzer Kavramlar.....11

1.1.2.1.Uğraş…….....11

1.1.2.2.Ustalık / Sanat…….....12

1.1.2.3.İş ve Çalışma…….....13

1.2.Profesyonel Kavramı 16

1.2.1.Dilbilimsel Olarak Profesyonel 16

1.2.2.Meslek Kavramı Olarak Profesyonel.....18

1.2.3.Profesyoneller İle İlgili Benzer Kavramlar.....21

1.2.3.1.Uzman…….....21

1.2.3.2.Üstad(t).....21

1.2.3.3.Usta.....23

1.2.3.4.Eksper…….....24

1.2.3.5.Bilirkişi.....24

1.2.4.Profesyonellerin Özellikleri.....24

1.2.4.1.Sosyal Yaşama Dönük Olmak.....25

1.2.4.2.Belli Bir Gruba Yönelik Kuramsal Bilgiye Sahip Olmak ……..26

1.2.4.3.Formal Uygulama Eğitiminden Geçmek.....27

1.2.4.4.Kendi Kendilerini Kontrol Etmek.....28

1.2.4.5.Kamusal Sorumluluk Taşımak.....29

1.2.5.Profesyonelleşme ve Profesyonalizm 30

1.2.6.Yetki Belgesi Olmayanlar veya Profesyonelleşemeyenler.....34

1.2.6.1.Lisanssız Profesyoneller…….....35

1.2.6.2.Gözden Düşmüş Profesyoneller…….....39

2. MESLEKLERİN KURAMSAL ANALİZİ.....41

2.1.Epistemolojik Olarak Meslek.....42

2.2.Mesleklere İlişkin Kuramlar.....45

2.2.1.İşlevselci Kuram.....49

2.2.1.1. Özellikler Yaklaşımı…….....50

2.2.1.2.Süreç Yaklaşımı…….....51

2.2.2.Çatışma Kuramı.....52

2.2.3.Yeni İşlevselci Kuram.....59

2.2.3.1. Yeni Sağ Yaklaşımı.....59

2.2.3.2.Yeni Sol Yaklaşımı.....60

2.3.Mesleklerin Piyasa Açısından Önemi.....61

2.4.Mesleklere ve Meslekleşmeye Tarihsel Bakış.....64

2.4.1.Tarih Öncesi Dönemde Meslekler.....65

2.4.2.Avrupa'da Meslekler.....66

2.4.3.Türkiye'de Mesleklere İlişkin Genel Değerlendirmeler.....70

3.PROFESYONEL KÜLTÜR VE YÖNETİM KÜLTÜRÜ.....73

3.1.Profesyonel Kültür …….73

3.1.1.Profesyonel Kültürün Tarihsel Arka Planı.....73

3.1.2.Profesyonel Kültürde 'Mücadeleci Sınıf' …….....78

3.1.3.Profesyonellik Sonrası Toplum Düzeni...……..…….....……81

3.2.Yönetim Kültürü…….....84

3.2.1.Yönetimin Boyutları.....87

3.2.2.Yönetici.....88

3.3.Profesyonel Kültür ve Yönetim Kültürü'nde Ortaya Çıkan Çatışmalar.....89

İKİNCİ BÖLÜM

PROFESYONELLERİN YÖNETİMİNDE ORTAYA ÇIKAN PROBLEMLER

1.PROFESYONELLERİN KİMLİK PROBLEMLERİ.....95

1.1.Sömürgeleşmek……..…….....97

1.2.Bürokratikleşmek …….....100

1.3.Yeteneksizleşmek …...…….....108

1.4.Rutinleşmek…….....110

2.PROFESYONELLERİN ÖZERKLİK PROBLEMLERİ 113

2.1.Takdir Yetkisi …….....115

2.2.Yargılama Yetkisi…….....116

3.PROFESYONELLERİN DENETİMİNDEN KAYNAKLANAN PROBLEMLER……..……...118

3.1.Denetim Olgusu 119

3.2.Mesleki Denetim.....120

3.2.1.İçsel Denetim: 'Benlik' 122

3.2.2.Dışsal Denetim: 'Dönüşlü Modernizasyon'.....127

3.3.Denetim ve Hesap Verebilirlik.....130

4. PROFESYONELLERİN MESLEKİ AHLÂK KURALLARINA İLİŞKİN PROBLEMLERİ …….....135

5.PROFESYONELLERİN CİNSİYET OLGUSUNA DAYALI PROBLEMLERİ.....143

5.1.Cinsiyete Dayalı Söylem 145

5.2.Üstün Erillik (Hyper-Masculine) Yaklaşımı 146

5.3.Üstün Dişilik (Hyper-Feminine) Yaklaşımı …….....149

6.PROFESYONELLERİN MESLEKTEN ve KURUMDAN AYRILMALARI İLE İLGİLİ PROBLEMLER 153

7.YÖNETİM MESLEĞİNE İLİŞKİN PROBLEMLER 157

8.PROFESYONELLERE YÖNELİK ELEŞTİREL SÖYLEMDEN KAYNAKLANAN PROBLEMLER 159

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PROFESYONEL BİR KURUM OLARAK ÜNİVERSİTELERDE AKADEMİSYENLERİN YÖNETİMİNDE ORTAYA ÇIKAN PROBLEMLER

1.AKADEMİK KİMLİKLERE İLİŞKİN PROBLEMLER 164

1.1.Profesyonel Olarak Akademisyenlerin Problemleri.....165

1.2.Entelektüel Olarak Akademisyenlerin Problemleri 167

1.3.Kamu Sektörü'nde Akademisyenlerin Problemleri.....176

2.AKADEMİK ZİHNİYETİN TEMEL SORUNSALLARI 178

2.1.Yaratıcı Düşünme Sorunsalı.....180

2.2.Bilimlerarası Düşünme Sorunsalı.....184

2.3.Başarısızlığa Koşullanma Sendromu 188

2.4.Üniversitelerin Yönetim Kültürü Sorunsalı.....192

3.AKADEMİSYENLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN SORUNLARI.....197

3.1.Ücret Yetersizliği…….....197

3.2.Kadro Sorunu 198

3.3.İşten Çıkartılmak.....198

3.4.Mesleki İlginin Azalması.....199

3.5.Tükenmişlik.....199

3.6.Engelle(n)me 200

3.7.Gözden Düşme.....201

3.8.Cinsiyet Ayrımcılığı 202

3.9. Yeni Kurulan Üniversiteler ve Zihinsel Dönüşüm.....204

3.10. Yönetim Problemi 207

3.11. Denetim Problemi 208

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ÜNİVERSİTELERDE AKADEMİSYENLERİN YÖNETİMİ SORUNUNUN ARAŞTIRILMASI

1.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ 211

2.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ 213

2.1.Verilerinin Toplanması 214

2.2.Örneklem 215

2.3.Analiz ……..……..217

2.4.Sınırlılık …….....…219

3.BULGULAR ……..... 219

3.1. Akademisyenlik Mesleğine İlişkin Bulgular …….....219

3.2. Akademisyenlerin Yönetimi Sorununa İlişkin Bulgular …….226

3.3. Yönetici ve Yönetici Olmayan Akademisyenler Arasında Ortaya Çıkan Problemlere İlişkin Bulgular ……..……...258

4.ARAŞTIRMANIN YORUMLANMASI ……..…….……..267

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ 276

EKLER ……..……...288

EK 1. Görüşme Formu 289

EK 2. Kişisel Bilgi Formu 291

EK 3. Görüşme Yapılan Akademisyenlerin Listesi 292

KAYNAKÇA 303

ÖZGEÇMİŞ 327

KISALTMALAR DİZİNİ

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

ACOS : American Chief of Staff

Ank : Ankara

CHAS : Chemical Health Assocation of Security

EAG : Executive Advisory Group

HEFC : Higher Education Funding Council

İst : İstanbul

NFP : Non-For Profit

NSF : National Science Foundation

OPA : Oregon Psychological Foundation

PYS : Profesyonel Yönetici Sınıfı

QAA : Quality Assurance Agency

QWC : Organizational Withdrawal Cognitions

PWC : Professional Withdrawal Cognitions

RAE : Research Appraisal Effective

TODAİE : Türkiye Ortadoğu ve Amme İdareleri Enstitüsü

TÜBİTAK: Türkiye Bilim ve Teknoloji Araştırmaları Kurumu

TÜSİAD : Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği

UFT : United Federation of Teachers

vb : ve benzeri

vd : ve diğerleri

YÖK : Yüksek Öğretim Kurumu

yy : yüzyıl

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil I. 1. Profesyonelleşme Süreci 33

Şekil I. 2. Profesyonellerde Karşılıklı İlişki 50

Şekil I. 3. Sibernetik Yönetimin Düalistik Yapısı 83

Şekil I. 4. Profesyonellerin ve Yöneticilerin Temel Problemleri 91

Şekil II.5. Bürokratikleşme ve Profesyonelleşme İlişkisi 103

Şekil II.6. Denetimi Yönlendiren Küresel Gereklilikler 132

Şekil II.7. Profesyonellerin Ahlâki Olmayan Davranışlarını Belirleyen Akış Şeması 142

Şekil III.8. Yüksek Öğrenim Kurumlarının Çalışma Çevrelerinde Yaşanan Değişiklikler (1985-1995) 176

Şekil III.9. Akademisyenleri Değişime Yönlendiren İlkeler (1985-1995).....177

Şekil III.10. Tam Potansiyel Aralığı 179

Şekil IV.11. Görüşme Yapılan Akademisyenlerin Cinsiyet Dağılımları ……...217

Şekil IV.12. Görüşme Yapılan Akademisyenlerin Dağılımı ……..217

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo I.1. Mesleklerin Anahtar Rollerini Ortaya Koyan Yetenekler 10

Tablo I.2. Meslek, Uğraş ve Ustalık/ Sanat Kavramları Arasındaki Farklar 15

Tablo I.3. Dilbilimsel Olarak Profesyonel 17

Tablo I.4. Profesyoneller: "4P" 17

Tablo I.5. Anglo-Amerikan Geleneğine Göre Mesleklerin Profesyonelleşme Sürecindeki Kronolojisi 32

Tablo I.6. Profesyoneller İle Paraprofesyoneller Arasındaki Farklar 39

Tablo I.7. Profesyonellerin Zaman Çizgisi: 'Mücadeleci Sınıf' 78

Tablo I.8. Profesyonellerin ve Yöneticilerin Temel Sosyal Değerleri 80

Tablo I.9. Profesyonel ve Yönetici Pozisyonlarının Karşılaştırılması 90

Tablo II.10. Denetimin İki Tarzı 120

Tablo II.11. Mesleki Denetimde /Hesap Verebilirlik Üç Yöntem 128

Tablo II. 12. İngiltere'de Yüksek Öğrenimde Denetimin Kurumsal ve Mesleki Biçimleri 133

Tablo II. 13. Profesyonellerin Cinsiyete Bağlı Yönetsel Farklılıklarının Kategorize Edilmesi.....152

Tablo III. 14. 2006 Yılı Verilerine Göre Türkiye'de Üniversitelerde Rektörlük Görevini Yürüten Yöneticilerin Cinsiyetleri 203

Tablo III. 15. 2006 Yılı Verilerine Göre Türkiye'de Üniversitelerde Dekanlık Görevini Yürüten Yöneticilerin Cinsiyetleri 204

GİRİŞ

Gündelik hayatın içerisinde insanları diğer canlılardan farklı kılan özelliklerden sürekli bahsedilir. Gülmek, ağlamak, konuşmak, okuma-yazma öğrenmek gibi pek çok sıradan alışkanlığın insanlara özgü olduğu düşünülür. Kuşkusuz bu ve benzeri özellikler insanları diğer canlı türlerinden ayırsa bile daha derinden bakıldığında bunların çok da anlamlı farklılık kriteri taşımadığı görülür. Çünkü bu eylem ve davranışların ötesinde insanın mutlak kurtuluşunu araması gereken bir özelliği vardır ki kendisini özgürlük sorunuyla da karşı karşıya bırakır: *Seçmek*. İnsanın yaşamı boyunca arınabilme mücadelesi vererek diğer canlılardan kendisini farklı kılacağı seçim yapabilme özelliği belki de başlı başına bir yaratımıdır. Sözgelimi evlenecek ya da bekâr kalacak, çocuğu olacak ya da olmayacak, bir işte çalışacak ya da çalışmayacak, meslek sahibi olacak ya da olmayacak gibi… Görüldüğü üzere insanın diğer canlılardan farklılığı seçmekten ve seçim yapmaktan sıyrılabilmesi konusunda vereceği özgürlük mücadelesidir.

İnsanların meslek sahibi olmaları ile profesyonelliğe yönelik adım atmaları belirli bir seçimin ürünüdür. Meslek bilgisi ve görgüsü ile öğrenme edimini yaratan insan, zamanla bu seçimi kavrayacak her türlü düşünsel ve pratik yeteneğini yaratır. Dolayısıyla yaşam süreci içerisinde mesleğini seçmiş bir profesyonel için yetenek bu aşamadan sonra kendiliğinden ortaya çıkar. Çoğu kez iş yaşamında başarılı olan kişiler için "yeteneği doğuştan gelme" tabiri bu noktaya vurgu yapmaktadır. Oysa gerçekte doğuştan olan şey insanın yeteneğini yaratmak konusunda bir seçimde bulunmuş olmasıdır. O halde insanların seçim yapmaları belirli bir tasarım, ilke, yöntem, disiplin ve mücadele gerektiren faaliyetler bütünüdür. Bu da güçlü bir sorumluluk ve irade ile yaratılmaktadır.

"Örgütlerde Profesyonellerin Yönetimi Sorunu ve Türkiye'de Akademisyenlere Yönelik Nitel Bir Araştırma" adlı çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde meslek ve profesyonel terimlerine ilişkin kavramsal ve kuramsal değerlendirmeler yapılmıştır. Meslek kavramı, mesleklerle ilişkili yakın ya da benzer kavramlar, profesyonel kavramı ve profesyonellerin özellikleri gibi çok yönlü açıklamalara yer verilmiştir. Kuramsal değerlendirmelerde ise meslek kavramına ilişkin yazın alanında iki temel kuram çıkış noktası alınmıştır. Bunlardan ilki profesyonellerin mesleki hakimiyetini sürdüreceğini savunan İşlevselci kuram; diğeri ise profesyonellerin ve profesyonel meslek gruplarının tıpkı geçmiş yüzyılın üstün sınıfı olan zanaatçılar gibi yakın bir gelecekte gözden düşeceğini savunan Çatışma kuramıdır. Profesyonel kültür ve yönetim kültürü başlığında ise ortaya çıkan iki farklı kültür arasındaki ilişkiler anılan kuramlar ışığında incelenmiştir. Bu bağlamda profesyonel kültür ile yönetim kültürü arasındaki problemlere ve iki kültür arasındaki çatışmanın nedenlerine yer verilmiştir.

İkinci bölümde ise yazın alanından tasarlanan sekiz farklı parametreye yer verilmiş ve bunlar profesyonellerin temel sorunları olarak belirlenmiştir. Bunlar sırasıyla kimlik problemleri, özerklik problemleri, denetimden kaynaklanan problemler, meslek ahlakına ilişkin problemler, cinsiyet olgusuna dayalı problemler, meslekten ya da kurumdan ayrılmalarla ilgili problemler, yönetim mesleğine ilişkin problemler ve son olarak profesyonellere yönelik eleştirel söylemlerden kaynaklanan problemlerdir. İlgili problemler profesyonel tüm grupları ilgilendirmekle beraber kısmen akademisyenler üzerinde de durulmuştur.

Üçüncü bölüm ise profesyonel kurum olarak üniversitelerde akademisyenlerin yönetiminde ortaya çıkan problemleri üç ana başlıkta ele almaktadır. Önce akademik kimlikler ele alınacaktır. Buradaki problemler akademisyenliğe çok yönlü kimlik tipolojilerini içermektedir. İlk olarak profesyonel bağlamda, ikinci olarak entelektüel bağlamda ve son olarak kamu sektörü bağlamında problemler irdelenecektir. İkinci başlıkta ise akademik zihniyete ilişkin temel problemler irdelenecektir. Sırasıyla bunlar yaratıcı düşünme sorunsalı, bilimlerarası düşünme sorunsalı, yöneten-yönetilen etkileşimine bağlı olarak 'Başarısızlığa Koşullanma Sendromu' ve son olarak üniversitelerin yönetim kültürü sorunsalıdır. Bu bölümün üçüncü ve son ana

başlığı ise akademisyenlerin çalışma yaşamına ilişkin sorunları kapsamaktadır. Bunlar sırasıyla ücret yetersizliği, kadro sorunu, işten çıkartılmak, mesleki ilginin azalması, tükenmişlik, engelle(n)me, gözden düşme, cinsiyet ayrımcılığı, yeni kurulan üniversiteler ve bilimsel araştırmalar, yönetim problemi ve denetim probleminden oluşmaktadır.

Dördüncü ve son bölüm ise araştırmanın görgül kısmıdır. Türkiye'de üniversitelerde akademisyenlerin yönetimi sorununa yönelik araştırmanın öncelikli olarak amaç ve önemi üzerinde durulmakta, seçili bazı üniversitelerdeki akademisyenler ile yapılan görüşmelere ilişkin bulgular nitel araştırma yöntemine göre gözlem ölçekleriyle eşanlı olarak irdelenmektedir.

Çalışma, kuramsal ve uygulamalı bulgulardan elde edilen değerlendirmelerin sentezini içeren sonuç kısmıyla noktalanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

MESLEK VE PROFESYONEL KAVRAMLARINA İLİŞKİN KAVRAMSAL ve KURAMSAL TEMELLER

1. MESLEK VE PROFESYONEL KAVRAMLARINA İLİŞKİN ETİMOLOJİK DEĞERLENDİRMELER

Meslek ve profesyonel kavramlarına ilişkin etimolojik değerlendirmeler başlığı altında; meslek kavramı, meslek kavramından daha geniş fakat yakın ilişki içerisinde düşünülen iş, çalışma, uğraş, zanaat, iş kolu...vb. gibi diğer kavramlar, profesyonel ve profesyonellik olarak bilenen ve meslek ile birlikte düşünülen kavramlar ile bunlar arasındaki ilişkilerin kökensel açıdan irdelenmesine yer verilmiştir.

1.1. Meslek Kavramı

Meslek kavramı terim olarak "diploma gerektiren iş"tir[1]. Meslek kavramını sosyo-kültürel, sosyo-ekonomik, sosyo-politik ve teknik özelliklere sahip bir alandaki spesifik işler ve faaliyetler bütünü olarak görmek gerekir[2]. Bu durum mesleğin sosyal bir olgu olduğunu ortaya koyar. Meslek, temel olarak sosyal bilimlerin gündelik hayatın içinden ödünç aldığı bir kavramdır[3]. Günümüzde dünya üzerinde yaklaşık 12000'den fazla meslek olduğu tahmin edilmesine karşın bunların tümünü meslek olarak değerlendirmek yanlıştır. Çünkü bunların büyük bir bölümü uğraş ya da iş faaliyetleridir. Ancak şu bir gerçektir ki mesleklerin yaşamın içinden olması onların net ve belirgin bir şekilde sayımını yapmayı güçleştirmektedir[4]. Sosyal bilimler disiplini içerisinde mesleğin tanımı, *ustalık ve bilgiyi gerekli kılmak üzere entelektüel, teknik, gönüllü ve birlikteliğe dayalı davranış kuralları ile karakterize edilmiş iş'*tir[5]. Dolayısıyla meslek, ortak deneyimden geçen ve bir kimlik duygusuna sahip olan topluluklar olarak açıklanabilir. Ancak Freidson'un analizinde bu tanımın sadece hizmet alıcıları açısından güç, iktidar ve prestij için parçalara ayrılan hukuk ve tıp mesleğinde geçerli olduğu vurgulanmaktadır. Bu düşünceden hareketle meslekler her zaman dayanışma olgusunu devam ettirirler. Freidson,

[1]**The Oxford Turkısh Dictionary** (Ed:Fahir İz, H.C.Handy), İnkılap Yay., İst.,1991. s.451.
[2]Yücel Ertekin, "Halkla İlişkiler ve Meslekleşme Olgusu", **Halkla İlişkiler Sempozyumu,** TODAİE Yay., Ank., 1988. s.87.
[3]Alan Richardson, "Social Closure In Dynamic Markets: The Incomplete Professional Project In Accountancy", **Critical Perspectives On Accounting,** N:9 1997, Feb., ss.635-653.
[4] Simonne ve Pierre Moreau, **Ne Olacağım?: 500 Meslek** (Çev:Mehmet Arseven), Başkan Yay., İst., 1974. s.3.
[5] Huriye Çolaklar "Profesyonellik ve Kütüphanecilik Mesleği", **Türk Kütüphaneciler Derneği Bülteni,** Mart, İst., 2004. ss.1-21.

hekimlik ve hukuk mesleklerini diğer mesleklerden ayrı tutmuş olsa bile meslekler arasındaki bölünmeler benzer çıkara sahip olmayan farklı örgütlerin ortaya çıkmasına yol açacak kadar büyük olmamıştır[6]. Sözgelimi eğitim kurumundaki öğretmenler ele alındığında bu meslekteki yöneticiler, müdürler ve müfettişler genellikle öğretmen yetiştiren kurumlarda veya fiilen orta öğretim kurumlarının çeşitli kademelerinde belirli zamanlarda öğretmenlik yapmaktadırlar. Bu tür eğitim ve deneyim, görevlerin yerine getirilmesi için gereklidir. Benzer şekilde okullarda uygulanan yönetmelik ve standartlar genellikle eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim üyeleri veya devletin eğitim kurumlarında görev alan yetkili kişilerce belirlenir. Farklı işlevleri de olsa her biri aynı mesleğin üyesidir. Sözgelimi, Türkiye'de eğitim fakültelerinden mezun olanlar mesleğe orta öğretim kurumlarında öğretmen olarak başlayabilecekleri gibi akademik alanda yapacakları kariyer ile üniversitelerde öğretim üyeliğini de yürütebilirler.

Meslek toplumsal bir değeri olan ve belli fonksiyonları yerine getirmek için bireyin hayatını kazanma yoludur. İngilizce'de *walk of life* ifadesi böyle bir sosyal durumu belirtmek için kullanılır[7]. Meslekler genel olarak bireyin fiziksel özellikleri, davranışsal özellikleri, duygu ve düşüncelerinde olduğu kadar kişilik özellikleri üzerinde de önemli derecede belirleyiciliğe sahiptir. Bu nedenle mesleğin tanımlanmasında onun zaman-mekan içinde farklı olguları yaratması gerçeğini göz önünde bulundurmak gerekir. Farklı disiplinler açısından meslek değişik şekillerde tanımlanır. Sözgelimi, ekonomik açıdan meslek "bir kişinin hayatını kazanmak ve geçimini sağlamak için sürekli olarak üzerinde çalıştığı iş veya fikir alanını", sosyolojik açıdan "belirli faaliyet alanları etrafında yoğunlaşmış ve biçimlenmiş insan ilişkileri bütünü"dür[8]. Meslek, bireyin statüsünü belirleyen ve bunun sonucu olarak bireyde kurumsal davranış kalıbı yaratan anlamlı bir davranış öncülüdür. Meslekler sadece bireyin çalışma alanı, yaptığı işi ya da soyut bilgiyi ve somut yetenekleri tanımlamaz. Bir aile gibi bireye üyelik bilinci aktaran kimlik duygusu da yükler. Görüleceği gibi meslek kavramı üzerinde temel bir fikir birliği yoktur. Bunun nedeni Anglo-Amerikan ve Kıta Avrupası geleneğinde meslekler sosyolojisindeki

[6] Eliot Freidson, "Meslek Kontrolünün Değişen Doğası" (Çev:Zafer Cirhinlioğlu), *Meslekler ve Sosyoloji,* Gündoğan Yay., Ank., 1996. s.99-127.
[7] **English Fast Dictionary**, http://englishfast.com ,2005. (Er.Tar:15,12,2005).
[8] Ömer Aytaç, "Meslekler Sosyolojisi Açısından Polislik Mesleği", http://gapmyo.edu/dergiwebs/omeraytac ,htm/HTML,2005 (Er. Tar:14,12,2005).

yaklaşım farklılığıdır. Anglo-Amerikan geleneğinde meslek daha çok özel bir uğraş olarak tanımlanır. Bu açıdan meslek kavramı Kıta Avrupası'nda 20.yy'ın ortalarına kadar kabul görmemiştir. Kıta Avrupası'nda meslek yerine bilgi ve uzmanlık gücüne dayalı çalışmayı ifade eden uzmanlık veya entelektüel iş kavramları kullanılmıştır[9].

1.1.1. Mesleklerin Özellikleri

Bütün meslekler mesleki topluluk olmayı amaç edinirler. Profesyonel mesleklerin hepsi fiziksel bir varlığı olmayan topluluklardır. Kurucuları ile şu anki yöneticileri arasında genellikle kan bağı bulunmayan bu toplulukların genel karakteristikleri şunlardır[10];

- Üyeler kimlik duygularıyla birbirlerine bağlıdır.
- Bir kez üye olunduğunda üyelikten çıkmak zorlaşır.
- Üyeleri için, son bir nokta veya devam eden bir süreçtir.
- Hem üye olanlar hem de üye olmayanlar için rol tanımları bellidir.
- Birlikte hareket edilen alanlarda, meslekten olmayanların sadece kısmen anlayabilecekleri bir dil vardır.
- Topluluk, üyeleri üzerinde bir otoriteye sahiptir.
- Sınırları makul ölçüdedir. Coğrafi veya fiziksel olmasa da toplumsaldır.
- Meslekler genetik bir kodlamayla kurulmadıkları için yeni kuşakları ancak eğitim ve meslek kontrolü yoluyla toplumsallaştırırlar.

Profesyonel olmaya çalışan meslekler ilk önce topluluğa ait olma isteğini ortaya koyarlar. Böylece profesyonelleşme çizgisine yaklaşmaya çalışan bir meslek topluluk olma özelliğini üstlenmeye başlar. Sözgelimi, ABD'de profesyonellerin sayıca artışına paralel olarak profesyonel mesleklerin sayısı da artmaktadır(1879'da 859 iken 1950'de 3310'a çıkmıştır). Ancak bunların meslek değil iş ya da uğraş grupları olduğunu belirtmek gerekir. Meslek kavramı Fransızca'da *profession liberale* olarak serbest meslek şeklinde dilimize aktarılarak "kendi uğraşı alanı" anlamında

[9] Koray Karasu, **Profesyonelleşme Olgusu ve Kamu Yönetimi,** Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yay., No:11, Kasım, Ankara, 2001. s.39-40.
[10] William Goode, "Topluluk İçinde Topluluk: Meslekler" (Çev:Zafer Cirhinlioğlu), *Meslekler ve Sosyoloji,* Gündoğan Yay., Ank., 1996. ss.67-80.

kullanılmaktadır[11]. Bu yaklaşımdan hareketle mesleklerin bilgi ve teoriyi sistematik olarak bir araya getirmek, kamu otoritesi tarafından tanınmak, bu otoriteyi toplumsal açıdan içselleştirmek, düzenleyici ahlâk ilkesi geliştirmek, meslek birlikleri tarafından profesyonel kültürün sürekliliğini sağlamak gibi ayırt edici özellikleri vardır[12]. Mesleklerin ayırt edici özelliklerini ortaya koyabilmeleri hem mesleğin hem de meslek üyelerinin bazı temel özellikleri yerine getirmesini gerektirir. Meslek üyelerinin yerine getirmesi gereken temel özellikler şunlardır;[13]

- **Tarafsızlık:** Yaptığı seçimlerde, verdiği kararlarda ve hizmet anlayışında müşterinin/ilgili tarafın çıkarlarını ön planda tutarak kendi bilgi, deneyim ve analizlerinden yararlanmak.
- **Sorumluluk sahibi olmak:** Tarafsızlık ilkesine bağlı olarak en iyi standartlarda hizmet vermektir. Hizmet ettiği kitle ve/veya kuruma kaynağı ne olursa olsun her tür entelektüel haklara saygılı davranmak.
- **Yetkinlik düzeyi:** Çalışanların yüksek kişisel ve mesleki başarılara sahip olmasına dayalı beklentiyi ifade eder.
- **Gizlilik:** Hizmet ettikleri müşterinin/ilgili tarafın hakkındaki bilgileri(kamuya ait olana kadar) gizli tutmaktır. Profesyoneller, bireyler ve kayıtlar hakkında konuşmazlar, bilgi vermezler. Bunları menfaat amacına dönük ticari çıkarlara dönüştürmezler. Özellikle hekimlik veya hukuk gibi mesleklerde gizlilik son derece önemlidir. Bir profesyonelin hizmet sunduğu kişi hakkında kamuya bilgi vermesi bazı istisnalar dışında yasaklanmıştır.
- **Müşteri / İlgili taraf çıkarlarını gözetme:** Müşteri/ilgili taraf ile her hangi bir çıkar çatışması içerisine girmezler. Bunları koruyup kollamakla ilgilenirler.
- **Rasyonel ücretlendirme:** Profesyonelin alacağı ücret, üzerinde önceden anlatılmış metot ve miktarın verilen hizmet ve alınan sorumlulukla doğru orantılı olmasıdır.

[11]Eliot Freidson, "Why Art Cannot Be A Profession", 1994. http://itsa.ucsf.edu/eliotf/html,2005. (Er.Tar:27.10,2005). ss.1-12.
[12]David Anderson, "The Peril of Deprofessionalization", **Special Feature, Am Journal of Health-System Pharmacology,** Vol:61, Nov 15, 2004. s.2373-2379.
[13] Çolaklar, a.g.e., s.11.

- **Örgüt kültürüne uyum:** Çalıştığı örgütün değerlerine, ilkelerine, kurallarına, normlarına, inançlarına ve kısaca örgütsel anayasasına saygılı bir tutum içinde olmasıdır.
- **Geniş profesyonellik anlayışı:** Profesyonellik ilkelerini sadece hizmet ettiği kesime değil, profesyonel ve amatör diğer kurumlarla olan ilişkilerinde de korumak.

Mesleklerin gündelik yaşamdan ödünç alınması, bu kavramın *hayatın içinden* ve *hayata özlü* oluşunu yansıtır. Yetenek gerektiren bir iş olmaları açısından mesleklerin temel anahtar rolleri şunlar olabilir[14];

- Fikir ve sanat yetenekleri,
- Manevi yetenekler,
- Bedeni yetenekler' dir.

Tablo 1'de görüleceği üzere mesleklerin anahtar rollerine dayalı yetenekler, doğası gereği bir takım tamamlayıcı özellikler taşır. Her mesleğin tekniği, uygulama şekli, toplum içindeki prestiji ve statüsü farklıdır. Bu farklılık mesleğin niteliği kadar onun toplum tarafından nasıl algılandığına da bağlıdır. Meslekte tekniğin ve uzmanlığın artışı, ilgili mesleğin statü ve sınıfsal açıdan değerlendirme kriterlerini etkilemektedir. Özellikle meslekte belirli bir davranış kalıbının benimsenmesi, mesleğin toplumsal kabulü açısından meslek ahlâkı ve meslekte uzmanlaşmak için mesleki tecrübe gibi faktörler meslek kavramının doğası açısından sosyal bir nitelik taşıdığına işaret eder.

[14] Moreau ve Moreau, a.g.e**.,** s.6.

Tablo I. 1. Mesleklerin Anahtar Rollerini Ortaya Koyan Yetenekler

Fikir ve Sanat Yetenekleri	Manevi Yetenekler	Bedeni Yetenekler
✓geniş kültür, düzgün imlâ, derin bilgi, ✓diploma, ✓pedagoji, çocuk sevgisi, ✓çabuk karar alma, sezgi, işlek zeka, ✓güçlü duyu organları, ✓sanat zevki, yaratma gücü, ✓hafıza, hayal gücü, parlak zekâ, ✓edebiyat bilgisi (okuma sevgisi), ✓coğrafya bilgisi (seyahat sevgisi), ✓tarih bilgisi (araştırma sevgisi), ✓yabancı dil bilgisi, ✓fen ve matematik bilgisi (hesap yapabilme), ✓maliye bilgisi, ✓ticaret bilgisi,	✓sorumluluk, basiret ve erdem, ✓doğruluk, titizlik ve vicdan, ✓hayvan ve doğa sevgisi, ✓dinamizm, canlılık, cesaret, yaratıcılık, mizah ve kıvrak zekâ, ✓sabır, ağırbaşlılık, sakinlik, ✓girişimcilik, cesaret, ✓yöntem, kavrama ve örgütleme becerisi, ✓beceriklilik, işe yatkınlık, ✓inandırma gücü, ✓otorite, irade, sorumluluk duygusu ✓toplu çalışma anlayışı, dayanışma, ✓eşitlik ve adalet sevgisi, tarafsızlık ✓disiplin, yasa ve kurallara saygı, hukuk bilgisi,	✓güçlü duyu organları, ✓kuvvet, sağlamlık ve fizik gücü, ✓iyi bir görünüm, gösterişlilik, ✓yürümeyi sevmek, ✓hüner ve el ustalığı, ✓spor sevgisi, çeviklik, ✓açık havada yaşama, tabiat sevgisi **Özel Yetenekler** ✓gözlem gücü, ✓iyi konuşma ve güçlü ses tonu, ✓yüzme bilmek, ✓taşıt kullanmasını bilmek, ✓deniz sevgisi, ✓tecrübe,gelenek-görenek saygısı,

Kaynak: Simonne Moreau ve Pierre Moreau, **Ne Olacağım?: 500 Meslek** (Çev:Mehmet Arseven), Başkan Yay., İst., 1974. s.6.

Meslekler üzerine yapılan disiplinlerarası çalışmaların gerekçeleri şunlardır[15];

- İyi tanımlanmış kapsamlı akademik bilgi,
- Standart hale getirilmiş çalışma yöntemi,
- Devlet tarafından yapılacak kontrol ve sertifika mekanizması,
- Uygulamacıların davranışları üzerinde disiplin gücüne sahip devlet kurumunun gözetimi.

Mesleklerin uzmanlık alanına dayalı özellikleri; entelektüel gelenek, ahlâki kurallar, kendi kendini yönetebilen bir kurum yaratma isteği, bireysel çıkarlardan çok kamusal hizmet anlayışı, ciddi bilgi birikimine dayanan temel ve benzersiz hizmetler, geniş özerklik, fedakârlık yaparak çalışan uygulamacılara sahip olabilmek ve mesleki normlar şeklinde kodlanabilir. Meslekler eğitim, yetenek ve beceri aracılığıyla 'hayat kazanma yolu' olmalarından dolayı süreklidirler. Ücret, iş güvenliği, yükselme gibi sebeplerden dolayı belli derecede maddi ödül tatmini taşıdıkları için ekonomiktirler. Akademik açıdan mesleki yayınları takip etmek, mesleki araştırma fonlarına katkıda

[15] Lynne M. Sallot, Glenn T. Cameron, Ruth A. Weaver-Larischy, "Professional Standards In Public Relations: A Survey of Educators", **Public Relations Review,** Vol: 23 (3), Fall, 1997. ss. 197-216.

bulunmak veya mesleki toplantılara katılmak gibi sebeplerden dolayı entelektüeldirler.

1.1.2. Meslek Kavramıyla İlgili Benzer Kavramlar

Meslek kavramıyla eşanlamlı olan ve bazen onun yerine kullanılan alt kavramlar söz konusudur. Bu kavramların bilerek ya da bilmeyerek birbirlerinin yerine kullanılması, aralarındaki temel nüansların belirlenmesi ve gündelik yaşam içindeki konumları oldukça önemlidir. İlgili kavramlara aşağıda yer verilmektedir.

1.1.2.1. Uğraş

Batı dillerindeki *occupancy,* 'bir yerde oturmak, işgal veya zapt etmek' anlamına gelir. Bu kökenden türeyen *occupation* kavramı 'meslekle ilgili', 'mesleğe ait olma' durumunu yansıtır[16]. Uğraş kavramı bir yönüyle de meslek işi olarak yorumlanır. Çünkü bu kavram belirli bir iş tipini yansıtmasına rağmen meslek kavramının tüm yönlerini yansıtmaz. Anglo-Amerikan literatüründe *occupation* uğraş olarak kullanılmaktadır. Uğraş kavramı o denli geniş kapsamlı kullanılmıştır ki hem vida sıkmak, somun takmak gibi belirli bilgi ve beceriye dayanmayan işleri hem de marangozluk gibi özel bilgi ve beceri gerektiren işlere dayandırılmıştır. Uğraş, kişinin geçimini sağlamak için düzenli olarak sürdürdüğü etkinlik iken meslek, bu etkinliğe belirli bir statü ve yetkilendirici diploma katar. Sözgelimi kaptan, pilot, berber veya şehirlerarası otobüs şoförü ekonomik ve düzenli sürdürdüğü bir işi yürüttüğünden dolayı meslek işini gerçekleştirmiş olur. Oysa meslek, "toplumsal temel ihtiyaçları rasyonel olarak karşılama bilgi ve uğraşısını" içerir. Uğraş ise, "mesleğe yeni girenlere tecrübeli meslek üyelerince düzenli ve sistematik olarak aktarılır"[17]. Meslek ile uğraş kavramları arasındaki fark,"iş"in "meslek" haline dönüşmesi sürecinde göze çarpar. Uğraş, teknolojik açıdan bedensel veya zihinsel; ekonomik açıdan yaşamını sürdürmek için elde edilen gelir; toplumsal açıdan da saygınlık kazandıran iş olarak görülebilir. Uğraş kavramını 'piyasada girişimci veya

[16] **Golden Dictionary,** Milliyet Yay., 3.Baskı, İst., 1990. s.556.
[17] İnci User, "Türkiye'de Sosyoloji ve Psikolojinin Gelişmesine İlişkin Sorunlar: Meslek Sosyolojisi Açısından Bir Değerlendirme", **4. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi**, **Bildiriler Kitabı,** İstanbul, 1996.

işletmecinin yaşamını sürdürmek üzere yaptığı alım-satıma yönelik her türlü eylemler bütünü'[18] olarak değerlendirmek ve daha dar anlamda işletmecilik disiplini içerisinde bir meslek olarak ele almak, bu iki kavramın işlevsel olarak farkını ortaya koymaktadır.

1.1.2.2. Ustalık / Sanat

Batı dillerinde *vocation*, öğrenme sürecine dayalı bir bilgiyi veya bu bilgi üzerine kurulmuş sanat'ı ifade eder. Uzmanlık alanı yüksek mesleklerin oluşum ve gelişim süreçlerinde bilgelik şeklinde anlam bulur. Profesyoneller bildiklerini iddia ettikleri bir sanatı uygulamayı ve bu özel bilgi temelinde öğüt vermeyi isteyebilirler. Profesyonelin öğüt verici herhangi bir sorundan kişisel olarak etkilense bile tarafsız olarak düşünmesi beklenir. Bu yüzden doktorların kendilerini iyileştirmeleri, din adamlarının kendileri için dua etmeleri veya öğretmenlerin mükemmel derecede çocuklara ebeveyn olmalarını beklemek doğru olmaz. Bu bağlamda öğüt verici ve bir bilge olan profesyonel, hizmet sunduğu kişinin yargılamasından bağımsızdır. Hizmet alıcısı profesyonel öğüt vericiye mutlak bir güven duygusu beslemek zorunluluğu içindedir. Profesyonel ise alıcıya tüm sırlarını söylemekle sorumludur. Adeta bir güven bağının kurulduğu bu yapıda profesyonelin işini bırakması sanki 'dininden dönmüş' gibi algılanır[19] Meslek ile ustalık gerektiren iş arasındaki fark önemlidir. Ustalık gerektiren iş, "teorik öğrenmenin beceri ve yetenekler bağlamında kullanılması"dır. Eşdeyimle, ustalık işi belirli bir *öğrenme sürecini* kapsar. *Özel bilgi* gerektirir ve bu özel bilgi meslek uğraşını diğer tüm sosyal gruplardan ayırır. Ustalık gerektiren işi *kamu amacı* olarak görmek ve bununla eş değerli entelektüel gelenek ve güvene dayalı ilişkilerden oluştuğunu ifade etmek, bir mesleğin temel karakterinin onun ahlâki niteliğiyle anlam kazanacağını belirtmek gerekir[20]. Ustalık gerektiren işin meslek olma koşulları şöyle özetlenebilir;

- Kuram ve araştırmaya dayalı özel bilgi birikiminin olması,
- Giriş standartları ile resmi makamlarca kabul gören eğitim sürecinin olması,

[18] Arthur Salz, "Occupation", **Encyclopaedia of the Social Science,** MacMillan, N.York, V:11,xxx, ss.424-435.
[19] Hughes, a.g.e., s.25-41.
[20] Nicola Higgs-Kleyn, Dimitri Kapelianis, "The Role of Professional Codes In Regulating Ethical Conduct", **Journal of Business Ethics,** Kluwer Academic Pub., Vol:19 (4), Netherlands, 1999. ss.363-374.

- Özel bir alanda uygulama yetkisinin bulunarak kendi faaliyetlerini denetleyebilmesi ve hesabını verebilmesi,
- Bireylere hizmet sunarken, topluma hizmet anlayışına dayanan bir ahlâk yaklaşımının bulunması.

Ustalık gerektiren iş, geçmiş dönemin zanaat kavramıyla da ilişkilidir. Bunun bütünüyle el ustalığı gerektirdiği ve 'görev tutkusuna' bağlandığı doğru bir yaklaşımdır. Böylece kavramın gramer yapısı gereği geçmiş çağlara ait olduğu izlenimi ortaya çıkmaktadır. Sözgelimi bir keşiş, dökümcü ya da demirci zanaata dayalı ustalık gerektiren işi gerçekleştirirken bunu kendisinde bir lakap şeklinde ve geleneklerin kendisine atfettiği biçimde üstünlük belgesi olarak taşır. Oysa sözgelimi günümüzde bilgisayar mühendisi bunu meslek olarak yerine getirir.

1.1.2.3. İş ve Çalışma

İş ve çalışma kavramları genellikle birbirlerinin muadili olarak kullanılmakta ve "belirli bir mal veya hizmet üretmek için harcanan emek" şeklinde ifade edilmektedir[21]. Bu bağlam, iş ve çalışma kavramlarını görev ve hizmetin yerine getiriliş biçimi açısından ele alır[22]. İş(work) ve çalışma(working) kavramlarının bir arada kullanılmasını iş fikrini kuşatan söz dağarcığının çok büyük ölçüde yeni ve teknik olmasına bağlamak gerekir. İş terimini çevirmede özellikle Avrupalı olmayan diller büyük güçlük çekmişlerdir. Oysa Ortaçağ döneminde işin gelir ile olan ilgisi zayıftı. Bu ilgiye bağlı yaklaşımın öncül sebebini mekanizasyona bağlamak gerekir. Batılı perspektiften Protestanlığı rasyonalize etmede Martin Luther'in iş kavramına çağdaş bir anlam verdiği iddia edilmektedir. Luther'in işin övgüye değer olduğuna ilişkin söylemi şu yargıya dayanmaktadır;[23]

> " O (Martin Luther), emekte yüce ve övgüye değer asli bir şey bulunduğunu ve gündüzün sıcağına katlanan adamın, gölgede oturup keyif çatan adamdan bir bakıma daha çok Tanrıya yakın olduğu şeklindeki modern kuramın gerçek mucidiydi".

[21] Halil Seyidoğlu, **Ekonomik Terimler Ansiklopedik Sözlük**, Güzem Yay., N:4, Ank., 1992. s.410.
[22] **Golden Universal Dictionary,** Serhat Yay., ISBN:975-459-698-0, İstanbul, 1997. s.124.
[23] Ivan Illich, **Gender** (Çev:Ahmet Fethi), Ayraç Yay., Ank., 1996. s.36.

Ancak ne var ki Luther, çalışma kavramını 'işçileştirilmiş' boyutta ele alarak kavramı sınıfsal bir ayrıma sürükler. Oysa sözgelimi, yazar, edebiyatçı ya da akademisyen gibi uzmanlık gücüne dayalı çalışanların ne "sıcağa katlanan adam" ve ne de bunun mükâfatı olarak "Tanrıya yakın olması" beklenir. Dolayısıyla yukarıdaki pasajda bedensel çalışanları motive etmek için Luther'in Protestanlığı akla dayandırma yolunu benimsediği görülür. Diğer bir ifadeyle Luther dine, çalışma ilişkisi içerisinde mantıksal gerekçe katar. Özünde iş ve çalışma birbirlerine hem bağlı hem de farklı kavramlardır. İnsan çalışırken bazen hiçbir iş üretmeyebilir ve işin söz konusu olmadığı yerde çalışma da olmaz. İş, kişiliksiz ve nesneldir, herhangi bir ağırlığı ya da ölçüsü olmadığı için işi yapan kişiden bağımsız ve dışarıdadır. Oysa çalışma belli bir insan faaliyetini kapsadığı için gücü, ekonomisi, kişiliği, fizyolojisi ve psikolojisi vardır. Çalışma kendi başına bir amaç değildir ve kişinin örgüt içerisindeki başarısıyla orantılı olarak değerlendirilen bir araçtır[24]. İş, *nesneler dünyasında* kişiliksiz bir yerde dururken çalışma, *insanlar dünyasında* hareket ettirici güç ve yasalar yaratır. Dolayısıyla iş ve çalışma kavramları yönetilmesi gereken kavramlardır[25]. İngiliz filozof Russell, çalışma kavramının gücü, ekonomisi ve yönetimi üzerine ironik yönden eğilir[26];

> "İki türlü çalışma vardır. Birincisi, yeryüzündeki ya da yeraltındaki bir nesnenin başka nesnelere göre yerini değiştirmek; ikincisi başkalarına bunu yapmalarını söylemek. Birincisi hoş değildir ve ücreti düşüktür, ikincisi hoştur ve ücreti yüksektir".

Çalışma ve iş'in bireye sağladığı psiko-sosyal katkı incelendiğinde şunlar söylenebilir[27]:

- İşin üretildiği yer olan işyeri, beşeri ilişkilerin gerçekleştiği ve bireylerin sosyal yeteneklerinin gelişimine aracılık eden mekandır.
- İş, çalışan insana ve ailesine sosyal statü sağlar.
- İş, çalışan insanın yaşamını sürdürebilmesi için sağladığı gelir ile yaşamın maddi temelini oluşturur.

---

[24] Joseph Raelin, **Kültürlerin Çatışması:Yönetenler-Yönetilenler** (Çev: Kamuran Tuncay), Türkiye İş Bankası Kültür Yay., Ekim, 1999.
[25] Peter Ferdinand Drucker,**Yönetim: Görevleri, Sorumlulukları,Uygulamaları** (Çev:Fatoş Dilber), ODTÜ Yay., 1994. s.147-148.
[26] Bertrand Russell, **Dış Dünya Üzerine Bilgilerimiz** (Çev: Vehbi Hacıkadiroğlu), Kabalcı Yay., Ocak, İst., 1980.
[27] Mustafa Aytaç, S.Aytaç, Z.Fırat, N.Bayram, A.Keser, **Akademisyenlerin Çalışma Yaşamları ve Kariyer Sorunları,** Uludağ Üniv., Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü, Proje No:99/29, Haz., Bursa, 2001. s.54.

- İş, insanın kendine öz saygısı ve benlik gelişimi ile kimlik oluşumunu sağlayarak kişiliğini güçlendirir.
- İş, insanın ait olma ihtiyacının karşılanmasına katkıda bulunur.

Kavramsal tanımlar ışığında meslek, uğraş ve ustalık kavramlarını birbirinden ayıran özellikler Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo I. 2. Meslek, Uğraş ve Ustalık / Sanat Kavramları Arasındaki Farklar

AYIRICI NİTELİKLER	MESLEK (PROFESSION)	UĞRAŞ (OCCUPATION)	USTALIK/SANAT (VOCATION)
Bilgi ve Beceri	Bilgi ve beceri özel, dışarıdan ulaşılması güç, iyi korunuyor.	Bilgi ve beceri özel, dışarıdan kolayca ulaşılır	Temel bilgi ve beceri uğraşın dışındakilerce tutuluyor
Etkinlik Türü	Büyük ölçüde analiz gerektiren ve entelektüel	Entelektüel olmasının yanında kol gücüne de dayalı	Göreli olarak entelektüel ve kol gücüne dayalı olması
Biçimsel Eğitim	Uzmanlaşmaya dayalı, lisans veya daha üstü eğitim	Bazılarında üniversite mezunu olmak zorunlu(reklamcılık ve iç mimarlık gibi), bazılarında uğraş birliklerinden alınan dereceler yeterli (kuaförlük, terzilik gibi)	Biçimsel hiçbir eğitim zorunluluğu yok
Biçimsel Örgütlenme	Meslek birliğinde zorunlu	Bazıları birliğe sahip, zorunlu değil	Lonca tipi örgütlenme
Hizmet İçi Eğitim	Biçimsel eğitime göre ikincil konumda	Temel eğitim biçimi	Usta-çırak ilişkisine dayalı, karşılıklı
Biçimsel Sertifika	Zorunlu	Bazılarında zorunlu	Zorunlu değil
Giriş Denetimi	Yüksek, sınırlı sayıda kabul var	Düşük, kısmen sayı sınırlaması var	Yeteneğe bağlı, çok yüksek
Yetenek Kazanımı	Hem bireysel hem de meslek içinde	Daha çok bireysel	Yüksek derecede bireysel yetenek

Kaynak: Koray Karasu, **Profesyonelleşme Olgusu ve Kamu Yönetimi,** Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yay., No:11, Kasım, Ankara, 2001. s.38.

Bütün bu tanımlamalar çalışmayı meydana getiren üç ana unsurun *meslek* oluşumunda geçerli olduğunu tanıtlar[28].

- Çalışma, üretilen iş sonucunda bir gelir elde etme öğesidir.
- Çalışma, statü kazanma, dolayısıyla saygınlık unsurudur.
- Çalışma, birey için psikolojik doyum kaynağıdır.

1.2. Profesyonel Kavramı

Bu başlıkta profesyonel kavramı dilbilimsel ve etimolojik şekliyle ele alınmakta, temel karakteristikleri açısından onlarla aynılaşan ya da ayrışan kişiler olarak değerlendirilmekte, belirli bir mesleği yapmak için yetki belgesine sahip olmayan ancak profesyonel olarak çoğu kez kabul gören ve işlerini bu amaç doğrultusunda icra eden kişiler açısından incelenmektedir.

1.2.1. Dilbilimsel Olarak Profesyonel

Bir terim olarak profesyonel, 'mesleğe ilişkin ustalık kazanmış kimse', 'meslekten yetişme / işe ait'[29], 'mesleki', 'ustalık sahibi'[30] veya 'amatörlerden farklı olarak işinde yeterliliğe sahip bilgi-beceri düzeyi yüksek' kişiler için kullanılmaktadır[31]. Benzer şekilde profesyonel, 'öğrenme veya beceri yoluyla kazanılmış mesleklerden birine katılan, iş yaşamı ya da meslek olarak bir uğraşı yürüten, bir işin teorik olarak bilimsel yönlerine sahip olandır[32]. Bir başka şekliyle profesyonel kavramı[33],

- Amatör karşıtı olarak bir mesleği, bir işi düzenli olarak sürdürebilen kişi,
- Bir etkinliği çok yetkin bir biçimde uygulayan kimse,
- Bir sporu yapmak ya da kimi zaman öğretmek için para alan sporcu,
- Herhangi bir etkinlikte özel bir deneyimi olan kimse olarak tanımlanabilir.

---

[28] Aytaç vd., a.g.e., s.54.
[29] **The Oxford Turkısh Dictionary** (ed):Fahir İz, H.C.Handy, İnkılâp Yay., İst.,1991. s.451.
[30] **Redhouse Sözlüğü,** Sev Yay., 7. Baskı, İst., 1998. s.769.
[31] Eliot Freidson, **Professional Powers,** The Univ.of Chicago Press, London, 1986. s.24.
[32] **The Oxford Universal Illustrated** (ed):William Little, Third Ed., Vol:II, 'N-Z', Oxford Press, London, 1961, ss.1588-1589.
[33] Çolaklar, a.g.e., s. 9.

Tablo I. 3. Dilbilimsel Olarak Profesyonel

Pro-fes-sion-al-ism (isim)	Profesyonel statü, yöntemler, özellikler veya standartların kümesinden oluşan profesyonel ideoloji[34]
Pro-fes-sion-al (sıfat)	1) Uğraşmak, meşgul olmak, meslek için uygun olma durumu, hukukçu, doktor veya diğer profesyonel kişi. 2) Mesleğin standartlarına uymak: Profesyonel davranış

Kaynak: Nicole Radziwill, "An Ethical Theory For The Advancement of Professionalism In Software Engineering, General Knowledge", **Conduct and Ethics, Software Quality Principles: An Editorial Symposium,** Vol: 2(1), 2005. s.15.

Profesyonel kavramının '*pro'* kökünden türediği düşünüldüğünde "*proficiency*" kelimesine karşılık gelen "maharet", "beceriklilik" veya "ustalığın" her şeyden önce entelektüel bir anlama vurgu yaptığını düşünmek gerekir. Ayrıca "kabiliyet", "yeterlik" ve "güç" gibi kelimelere de karşılık gelmektedir[35]. *Pro* kökü dikkâte alındığında kavramın daha netlik kazandığı görülür.

Tablo I. 4. Profesyoneller: "4P"

1. **p**roficiency	→	uzmanlık
2. **p**ermanency	→	devam ettirmek
3. **p**rofessing	→	icra etmek
4. **p**romise	→	taahhüt etmek

Kaynak: Nicole Radziwill, "An Ethical Theory For The Advancement of Professionalism In Software Engineering, General Knowledge", **Conduct and Ethics, Software Quality Principles: An Editorial Symposium,** Vol: 2(1), 2005. s.15.

Tablo 4'e yansıyan şekliyle profesyonel, uzmanlığını meslek icrası için devam ettirmeyi taahhüt eden kişi olarak kavramsallaştırılabilir. Bu kavramsal duruma göre

[34] **Profesyonal İdeoloji***:* Profesyonalizm olarak tanımlanan profesyonel ideoloji, toplumsal yaşamı biçimlendiren bir düşünce sistemi veya dünya görüşüdür. Meslekler açısından rasyonellik, adalet, tarafsızlık, toplumsal problemlere bilimsel ve insancıl çözümler üretmek ve buna dayalı sorumlu insanların oluşturduğu bir dünya görüşüdür. Bununla beraber saf (ham) girişimcinin ilkel kapitalist eğilimleri olan 'bencil' tutum ve davranışlarını 'özgeci' bir biçimde yumuşatarak evcilleştirme yolundaki dünya görüşüne sahip olmak da profesyonalizm ile örnekleştirilebilir. Ayrıca meslek olarak belirli bir uğraş'ı takip eden kimseler için profesyonalizmi temsil eden *profesyonalist* teriminin de kullanıldığı görülmektedir(kaynak: The Oxford Universal Illustrated, a.g.e., s.1588).

[35] **The Oxford Turkısh Dictionary**,a.g.e., s.423.

profesyonelin 'devingen bir kişi' olduğu sonucuna varılır[36]. Dolayısıyla bu devingenlik sayesinde profesyonelin "yaptığı işten beslenen" birisi olduğu görülür[37].

1.2.2. Meslek Kavramı Olarak Profesyonel

Profesyonel, bir işi ücret karşılığı yaparken (avukat, mühendis, doktor, hemşire akademisyen vb.) işin tüm inceliklerini, ve görgüsünü ustalıkla yerine getiren kişi olarak düşünülür. "Profesyonel kimdir?" diye yüzeysel olarak sorulduğunda ortalama şu cevaplar alınır[38];

- İşini iyi bilen ve bunu çevresine kanıtlamış kişidir.
- Bilgi düzeyini sürekli güncel tutan kişidir.
- Kendi kariyerini ve geleceğini belirleyen kişidir. Dolayısıyla, nereden gelip nereye gideceğini bilen vizyoner bir kişiliktir.
- Bireysel niteliğe, yaptığı işin niteliğine ve çevresi ile ilişkilerin niteliğine özen gösteren kişidir.
- Yaptığı işten coşku ve heyecan duyan kişidir.
- Mesleğini destekleyen ve mesleğinin sponsoru olan kişidir.
- Mesleğinin ahlâk kurallarına uyan kişidir.
- Mesleğinin gerektirdiği fazladan işleri de yapan ve dolayısıyla mesleğinin mesaisini yürüten kişidir.

Uzman bir profesyonel mesleğinin icrasını eli ile yaptığı eyleme dayandırabilir. Sözgelimi cerrah veya din adamı mesleğini yürütmek için ellerine bağımlıdır. Din adamının bu bağımlılığı görece sembolik olabilir ama cerrahınki tam bir bağımlılıktır. Eylem, pratiğe yönelik olsa bile sistematik olarak özel bir bilgiyi içermek zorundadır[39].

---

[36] Bu devingen durumu Thomas Hobbes şöyle betimler: "Devingen bir çağdaki gelecek yıl kavramı, durağan bir çağdaki gelecek gün kavramından daha yakındır". Böylece değişimin hızını ve sürekliliğini yaratan çağın öncül grubu olarak profesyonellere atıfta bulunulmuştur [kaynak:Alvin Toffler, **Gelecek Korkusu: Şok** (Çev:Selami Sargut), Altın Yay., İst., s.128].

[37] Antoine de Saint Exupery, **Gece Uçuşu** (Çev:Ömer Turan), Nehir Yay., 1. Basım, Aralık, İst., 2000. s.14.

[38] Tuncer Ören, "Bilişim ve Benzetimde Profesyonellik, Etik ve Özenli Türkçe", **Marmara Araştırmalar Merkezi Bilişim Teknolojileri Araştırmaları Enstitüsü.**,TÜBİTAK, Mart, 2003. s.6.

[39] Everett Hughes, "Meslekler" (Çev:Zafer Cirhinlioğlu), *Meslekler ve Sosyoloji,* Gündoğan Yay., Ank., 1996. ss.25-41.

Profesyonellerin amatörler gibi bir işi zevk için değil ücret karşılığında yaptığını söylemek gerekir[40].Kâr veya ödül beklentisiyle değil, belli çizgiler ve engeller arasında bağlantılar kurmaya duyulan arzu ve dinmek bilmez merakla bir uzmanlık alanına sahip olmayı reddederek, meslekten olmanın insana getirdiği her türlü kısıtlamaya rağmen düşünce ve değerlere özen göstererek hareket etme isteğine amatörizm denir[41]. Belirli bir alanda gösteri, maç veya öğretici olarak çalışmak için ücret alan kişilerin de profesyonel olarak tanımlanması mümkündür. Örneğin, profesyonel olan kişi bir sporcu ise amatörlükten profesyonelliğe geçebilmesi için sporun çeşidine göre değişen kayıt ve şart aranmaktadır[42]. Sportif amaç taşıyan profesyonele *"kazanç sağlayan paralı oyuncu"* denilebilir[43]. Profesyonel, kurumsal gelişmelere ve büyümelere paralel olarak uzmanlık güçleri, bilgi, tecrübe, sezgi ve yetenekleri konusunda benzer yaklaşımı ortaya koyabilen kişidir. Profesyonel terimi basın-yayın organlarında veya gazetelerin sarı sayfalarında genellikle işini iyi yapmak şeklindeki mesajı içerir. Sözgelimi 'profesyonel otomobil tamiri', 'profesyonel halı temizliği' gibi adı geçen ilanlarda profesyonel kavramı boş zaman etkinliğinin dışında bir anlamı ifade eder. Oysa profesyonel büyük harf ile başlayan 'P' ile değerlendirildiğinde hukukçu, doktor, avukat, akademisyen gibi belli bir meslek sahibi kişiden bahsedildiğini anlamak gerekir ve bu durum, meslekleri kategorize etmek için diğer iş gruplarından ayırır[44]. Profesyonelliğin etimolojisinde kişinin bir işi *para karşılığı, meslek ya da temel uğraşı* konusu olarak yapması yatar. Dolayısıyla buradan o işi zevk için veya arada bir yapan amatörlerden farklı olduğu anlamı çıkar. Örneğin geçimini balıkçılık yaparak karşılayan bir kimse profesyonel balıkçıdır. Oysa arada bir zevk için balık tutan kişiyi amatör balıkçı şeklinde tanımlamak mümkündür[45]. İşin teknik açıdan profesyonelliğe, eğlence veya oyun açısından amatörlüğe uzanan ilişkisini Peter Ferdinand Drucker şöyle izah etmektedir[46].

---

[40] **Meydan Larousse,** a.g.e.. s.292.
[41] Edward Said, **Entelektüel**: *Sürgün, Marjinal, Yabancı* (Çev:Tuncay Birkan), Ayrıntı Yay., 1.Baskı, Ağustos, 1995. s.76.
[42] **Meydan Larosse,** a.g.e., s.292.
[43] **The Oxford Turkısh Dictionary,** a.g.e., s.451.
[44] Chris Mac Donald, "Professionalism and Professional Ethics", A Distance Education Module Prepared for the College of Optemetrists of Ontarıo, October, 2003. ss.1-20.
[45] Seyidoğlu, a.g.e.**,** s.705.
[46] Drucker, *'Yönetim...'*, s.147.

> "İşi, oyundan neyi ayırdığının cevabı hâlâ tatminkâr değildir. Temelde iş ve eğlence aynı faaliyeti içerebilir. Sözgelimi marangozluk gibi işler bir mobilya fabrikasında iş olarak değerlendirilirken, hafta sonlarında hobi olarak yapılabilir".

Açıkça söylemek gerekirse işin eğlenceden, profesyonelin amatörden ayrılması, işin ekonomik bir değer ve üretim ilişkileri içerisinde ele alınmış olmasından kaynaklanır. Ancak çalışmanın oyun şeklinde algılanması büyük çoğunluk ya da ortalama insanlar açısından çekici değildir. Çalışmaları uzmanlık gerektirmeyen kişiler için iş, bir yargı oluşturmaz. Oysa bunun karşıtı olarak nitelikli kişiler işe atfedilen böylesi bir tutsaklık altında yaşamaya dayanamazlar[47]. Söz konusu olan mesleki bir kariyer planlaması ise, kişinin kendisini ve çevresini analiz sürecinde ait olduğu değer ve tutumlarını sosyo-kültürel ortamdan ayrı düşünmemesi gerekir. Mesleki faaliyetlerin değerlere uygun yürütülerek mesleki gelişme ve yükselmenin gerçekleşmesi kişinin özel hayatı ve iş hayatına yönelik tatminini arttıracaktır[48]. Bu tarz bir tatmin, profesyonel için *mesleğe* ve *kuruma* olan bağlılığının artmasını sağlar. Profesyonelin mesleğe bağlılığı, belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda meslek yaşamındaki önemini ortaya koyar. Profesyonelin kuruma bağlılığı ise kurum çıkarını kendi çıkarının üzerinde görmesidir[49]. Meslek kavramı olarak profesyoneller en geniş anlamıyla "mesleklerinin icrası için en az kolej (Batı ülkelerindeki) eğitimi görmüş, bu eğitimden belirli bilgi ve beceriyi kazanmış, bu bilgi ve beceriyi bir süre denetimi altında pratikte uygulamış, süre bitiminde kendilerine profesyonellik payesi verilmiş, bu payeyle bağımsız faaliyete hak kazanmış kişilerdir"[50]. Sonuç olarak meslek kavramı açısından profesyonelin yüksek güvenilirliğe sahip, prestijli, toplumsal belirleyiciliği güçlü, yüksek statü ve sosyal sorumluluğun otorite sembolü bir kişi olarak düşünülmesi gerekir[51].

---

[47] Albert Camus, **Defterler I,** *Mayıs 1935-Şubat 1942* (Çev: Ümit Moran Altan), İthaki Yay., No:143 2. Baskı, İst., 2003. s.90.

[48] Gültekin Yıldız, Nihat Erdoğmuş, "Toplulukçu Kültürde Makyavelist Davranış ve Bir Uygulama", **Politika ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Bildiriler Kitabı**, SÜ, Sakarya, 1998. ss:1-17.

[49] Ayşe Can Baysal, Mahmut Paksoy, "Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli", **İÜ.İşletme Fak.Der.,** C:28, 1999. ss:7-15.

[50] Raelin, a.g.e., s.25 (aktaran Nihat Erdoğmuş, "Bilgi Toplumunda Profesyonellerin Kariyeri: Ampirik Bir Araştırma", **II. Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi,** KOU İ.İ.B.F., 17-18 Mayıs, İzmit, 2003. s.433-444).

[51] Higgs-Kleyn, Kapelianis, a.g.e., ss.363-374.

1.2.3. Profesyoneller İle İlgili Benzer Kavramlar

Profesyonel kelimesi ile birlikte telaffuz edilen, çoğu kez onunla eş anlamlı gibi görülen kavramlar söz konusudur. Bunların bir kısmı geçmişte kullanılırken bir kısmı başka dillerden geçmiştir. Bunlardan bazıları, "uzman" "kurmay", "üstat", "usta", "ehil", "ehl-i vukuf", mütehassıs", "bilirkişi", "erbap", "cilasun", "ehliyetli", "işinin ehli", "becerikli", "bilgili", "öğretmen", "acar", "araştırmacı", "mason", "operatör", "eksper", "zanaatçı" olarak sayılabilir. Profesyoneller ile yakın ilişkili bu kavramlardan bazılarına aşağıda değinilmektedir.

1.2.3.1. Uzman

Mütehassıs ile eşanlamlı olan uzman, belli bir iş veya konuda derinliğine bilgi sahibi olan, deneyimli, görüşlerine güvenilen veya becerikli kişi, kompetan olarak tanımlanır[52]. Uzman, kamu alanları arasında öğrenim ve yetişme şartları bakımından belirli nitelikleri kazanmış ve bu sebepten dolayı kısmen farklı bir statüden yararlanabilen kimseyi ifade eder. Yönetim teşkilatı içinde uzmanlara olan ihtiyaç bu durumdakilere bazı maddi ve yasal imkânlar sağlamıştır[53]. Türkiye'de akademik alanda uzmanlık lisans öğrenimi üzerine doktora eğitim programıyla elde edilir. Tıpta, ihtisas adı verilen doktora, genellikle üniversite gibi yükseköğrenim kurumlarında yapılır. Yalnız, hekimlerin ihtisas verebilen üniversite dışı hastanelerde uzmanlık kazanmasına imkân verilmiştir. Uzmanlar eskiden D cetveli adı altında bazı mali imkânlardan yararlanabiliyordu. Bugün, Devlet Memurları kanunu kapsamı içinde olanlar, mesleğe giriş ve ilerlemede uzmanlıktan yararlanabilirler

1.2.3.2. Üstad(t)

Etimolojik olarak Farsça'dan gelen üstad(t) kelimesi; bir bilim, sanat ya da meslek alanında üstün bilgisi ve yeteneği bulunan kimseler için kullanılan ve *saygınlık* ifade eden kavramdır[54]. Üstad, saygınlık çerçevesinde belirli bir yetenekle meşgul olurken (meslek olarak değil, zanaat olarak ustalık gerektiren bir iş şeklinde)

[52] Seyidoğlu, a.g.e., s.922.
[53] **Meydan Larousse,** C:XII, İst., 1990. s.464.
[54] Seyidoğlu, a.g.e., s.936.

bu yeteneğini başkasına öğretebilir, aktarabilir, benimsetebilir. Her şeyden önce bir üstadın eğitimi yaşam boyu planlanmamış bir süreci içerir. Tarihsel olarak bakıldığında ortaçağ şehirlerindeki öğrenme günümüzden farklıydı. Ayakkabı tamirciliği ya da ilahi söylemek gibi belirli bir amaca uygun yürütülen çıraklık bile kapsamlı bir uzmanlığın ürünüydü. Bir üstad, öğretici konumunu asla elde edemediyse bile hâlâ ayakkabı tamirciliği veya kilise hizmetine yardımcı oluyordu[55]. Unutulmamalıdır ki Antik çağa damgasını vuran düşünür Socrates filozof olmasaydı eğer mesleği olan taş oymacılığını sürdürürdü. Ancak günümüzde talep edilen ve belirli bir öğrenim gerektiren branşların diğer insanlarla paylaşılması konusunda engeller söz konusudur. Böylesi bir durum çoğu kez tekeli elinde bulunduran profesyoneller ya da kendi meslektaşlarının çıkarlarını koruyan sendikalar tarafından oluşturulmaktadır[56]. Batı toplumunda üstat kavramını bireysel becerisini belli bir uğraşın içinde gören ustabaşı, gözetleyici ya da makinist olarak ele almak gerekir. Üst'ün durumunu ustalığından aldığı zevk ve kapitalist üretimdeki özel konumundan dolayı aldığı yüksek ücret gibi nedenlerle çok kere kendini işçi ile karşıtlık içinde görür. Onun için çalışmak, işçinin durumunda olduğu gibi, boş zamanda o kadar keskin karşıtlık demek değildir; ya da özgürlüğünü kapitalistin özgürlüğü ile karşıtlık içinde görmez. Bazen kendisi bile, bir kapitalist olarak değil ama iki ya da üç çırak yardımcı çalıştırarak ve ürettiklerini daha büyük kapitalistlere satarak "küçük çapta" iş tutabilir. Bu açık çıkar ayrılığı, işçi örgütlerinde dile gelir. Bunun etkisiyle üstat, başlangıçta maharetini, toplumsal kullanışından kopmuş, kendi içinde bir meta haline getirerek "ticarileşmiş" pazarın isteklerine başkaldırabilir. Sözgelimi üstat'ın eski bir Napier otomobiline usta bir zanaatçı gibi ince el emeği ürünü olarak hayran kaldığını ve onu aynı toplumsal işi gören ve daha ucuz olan modern bir Ford seri üretimi ile karşılaştırdığı görülebilir. Eski ustalık, daha çok insan emeği harcanmasına karşın, işçiden ayrı bir sınıf olarak kendi varlık koşulu olduğu için zanaatçının gözünde özel bir değer kazanır, kâr ölçütü ile ustalığını modası geçmiş hale sokan pazara üstün tutulur, ona karşı çıkarılır. Sonunda bir fabrika işçisi olarak kullanılırken, modeller yaparak, küçük özel 'merak'larla ve zanaatını kaybetmemek için toplumsal bakımdan anlamsız başka etkinliklerle oyalanarak *modası geçmiş ustalığını* canlı

[55] Ivan Illich, **Okulsuz Toplum** (Çev:Mehmet Özay), Şule Yay., Eylül, İst., 2005. s.37.
[56] Illich,a.g.e., s.28.

tutmaya çalışır[57]. Kuşkusuz burada adı geçen "modası geçmiş ustalık", eleştirel bakışı kapitalizmin üstad'a biçtiği değer olarak algılamaktadır.

1.2.3.3. Usta

"Ehil" anlamında kullanılan usta (master, workman, foreman) çıraklık kanununda şöyle tanımlanır: *"Bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazanmış ve bunları mal ve hizmet üretiminde, iş hayatında kabul edilebilecek standartlarda uygulayabilen, üretimini planlayabilen, üretim sırasında karşılaşılabilecek problemleri çözümleyebilen, düşüncelerini yazılı, sözlü ve resim ile açıklayabilen, üretim ile ilgili pratik hesaplamaları yapabilen kişidir"*[58]. Bu tanımdan hareketle mahir kişilere de usta denilmektedir[59]. Ancak çıraklık kanununda usta kavramı sadece ekonomik fayda sağlayan kişi olarak ele alınmıştır. Oysa ustanın ekonomik fayda sağlamanın ötesinde sosyal yaşamın her alanında etkili bir mesleği veya zanaatı yerine getirdiğini söylemek gerekir. Bu bağlamda zanaat, pratik bilgi ve el ustalığıyla yapılan iştir[60]. Zanaatçı ise, el işi mesleklerinden birini kendi adıyla yürüten kimsedir. Küçük girişimci ve emekçi niteliklerinin yanı sıra son derece sınırlı bir el emeğinin yardımıyla işgörenlerin durumu ve bu küçük üreticilerden oluşan sosyal grubu zanaatçılık şeklinde tanımlamak mümkündür. Zanaatçılığın belirli bir san veya payesi ustalık ile sabittir. Çünkü usta, bir zanaatı gereği gibi öğrenmiş olan, onun tüm niteliklerini bilen ve bunu kendi başına yapabilen kişidir. Profesyonel açıdan mesleki kariyer veya uzmanlaşmayı içermeyen, ancak kendi jargonu ve gündelik yaşam içerisinde yer alan diğer bazı kavramlar da söz konusudur. Sözgelimi *acar,* atılgan, gözü pek, yiğit, kabadayı, kabına sığmaz, güçlü, becerikli; *cilasun,* yiğit, eli çabuk, yetenekli; *erbap;* işten anlayan, işini iyi yapan ("İşinin erbabı" deyimi buradan gelir)gibi.

[57] Christopher Caudwell, **Yanılsama ve Gerçeklik: Şiirin Kaynakları Üzerine Bir İnceleme** (Çev: Mehmet H. Doğan), Payel Yay., 2. Baskı, Ocak, İst., 1988. s.131.
[58] Çıraklık Kanunu, M:27.
[59] **Meydan Larousse**, C:XII, a.g.e., s.464.
[60] **Resimli Türkçe Sözlük,** Türk Dil Kurumu Yay., Yay.No:435, Ank., 1977. s.639.

1.2.3.4. Eksper

Eksper, bilgi, deneyim ve becerisiyle konusunun inceliklerini, ayrıntısını ve konusuna ilişkin tekniğe sahip olup bir alanda kendisine *başvurulan* kişidir. Saygınlıktan çok belirli bir yetkinliği kapsadığından dolayı yabancı dillerdeki karşılığı "authority"(otorite) olarak "yetkisine başvurulan kişi" şeklinde ele alınmaktadır[61]. Ancak buradaki otorite eksperler için kullanıldığı gibi bilirkişiler için de kullanılmaktadır. Eksperler bilgi, uzmanlık ve yeteneklerini inceledikleri işin bulgularını ve sonuçlarını kapsayan bir rapora dönüştürürler. Örgütsel açıdan değerlendirildiğinde ilgili işin tahlilini ve sonuçlarını kapsayan ve *ekspertiz raporu* olarak adlandırılan bu rapor işin yerine getiriliş biçiminin somut göstergesidir.

1.2.3.5. Bilirkişi

Bilirkişi, herhangi bir hesap, yazı ya da resmi anlamda imzanın gerçekliğini ve doğruluğunu incelemek için görüşlerine başvurulan kişidir[62]. Genellikle birbirinin yerini tutan eksper ve bilirkişi kavramları arasındaki temel nüans, *eksperin bir işin doğruluğu ve güvenirliği hakkında hüküm vermesi, bilirkişinin ise bu doğruluk ve güvenirlik hakkında resmi ve hukuki yollardan bu işlemi tescil ve onaylaması olarak düşünülebilir.* Birbirinin ikâmesi olarak değerlendirilen eksper ve bilirkişinin ortak temel özellikleri ise ilgili işe vakıf olmak, doğruluk ve güvenirliktir. Günümüzde usta ve üstat, sayıca ve nitelik olarak azalmasına rağmen ustalık gerektiren bir işi(vocation) yaparken; eksper ve bilirkişi bunu daha çok bir meslek (profession) olarak yürütmektedir.

1.2.4. Profesyonellerin Özellikleri

Profesyoneller iki temel kategoride değerlendirilirler. Bunlar;[63]

- Rutin ve mekanik **el işçiliği** (genel akademik düzeyin dışında ve çıraklık seviyesinde)

[61] **English Fast Dictionary**, http://englishfast.com/Expert,htm/2005 (Er.Tar:31.10.2005).
[62] Seyidoğlu, a.g.e., s.81-218.
[63]Eliot Freidson, "Professionalism, Empowerment and Decision-Making",*1987.* http://itsa.ucsf. edu/ eliotf/ html,2005, (Er.Tar: 7,11,2005). ss.1-7.

- İleri derecede uzmanlaşmış bilgisi ile genel akademik eğitimden geçmiş, özellikle akademik kurumlarda yürütülen **entelektüel işler** (uzmanlık düzeyini tamamlamış ve öğretim becerisine sahip).

Yukarıdaki ikinci kategori "uzmanlık işi" veya "bilgi temeline dayalı iş" olarak da düşünülebilir[64]. Ancak genellikle bu iki işçilik arasında gizliden veya açık olarak bir çatışma söz konusudur. Profesyonelleri yetiştiren okullar akademik olmakla suçlanırlarken, akademik olanlar ise uygulamacıları entelektüel olmamakla suçlamaktadırlar[65]. Profesyonellerin genel özellikleri aşağıdaki gibi tasarımlanabilir.

1.2.4.1. Sosyal Yaşama Dönük Olmak

Profesyoneller toplumsal yaşama hizmet etme anlayışına sahiptirler. Burada amaç sosyal faydanın önemi ve mesleğin sosyalleşmesidir[66]. Meslek sadece bireyin çalışma alanı veya yaptığı işi gibi soyut bilgi ve somut becerilerle sınırlı olmayıp aile, dernek gibi kişiye bir 'üyelik' bilinci aktaran, kimlik kazandıran özelliğe sahiptir. Bu açıdan mesleği bir kümenin üyesi olmak, bilgi ve beceriler birikiminin yol açtığı çalışma, uyum ve özdeşlik ile ortak iletişim kültürüne dayalı ortak değerlere sahip topluluklar olarak değerlendirmek mümkündür. Bireyin kimliğini belirleyen meslek sadece yaşamını sürdürmek için yaptığı bir eylem değil, kendini ifade etmesinin ve kendini gerçekleştirmesinin bir aracısı olarak toplumsal statü ve yaşam biçimi şeklinde düşünülebilir. Birey bu 'kendilik' duygusuyla mesleğe girerek bir güç hissi ve manevi doyum sağlar. Kimi mesleklerin bazı toplumlarda farklı biçimlerde yer edinmesi kişiye kazandırdığı kimlik hissinin de farklı algılanmasına yol açmaktadır. Sözgelimi hukuk mesleği Kıta Avrupası geleneğinde devlet içinde oldukça saygın ve güçlü bir meslektir. Bu nedenle Kıta Avrupası'nda birçok hukukçu, bürokratik geleneği güçlü, devlete bağlı kişilerdir. Buna karşılık Anglo-Amerikan geleneğinde bu meslek daha çok serbest bir meslek olarak geliştiği için bu denli devlet içinde güçlü bir bürokratik bağ kuramamış ancak sosyal yaşamın

[64] T. Watson, "Professions and professionalism:should we jump of the bandwagon better to understand where it iş going?", **International Studies of Management and Organization,** No:322, 2002. ss.93-105.
[65] Hughes, a.g.e., ss.25-41.
[66] Mac Donald, a.g.e., s.4.

fazlasıyla içinde yer edinmiştir[67]. Mesleğin toplumsal ivme kazanması veya içtimai yaşam içindeki yerinin artmasını sağlayan meslek birliklerinin dışında meslek içi eğitim ve mesleki yayınlar, kongreler, sempozyumlar, mesleki çalışma atölyeleri ve paneller toplumsallaşma unsurlarıdır.

1.2.4.2. Belli Bir Gruba Yönelik Kuramsal Bilgiye Sahip Olmak

Profesyoneller açısından kuramsal bilginin soyutluk ve somutluk derecesi önemlidir. Meslek bilgisi yüksek derecede soyut ise biçimselleşmiş bilgiye dönüşebilir; öte yandan meslek bilgisi yüksek derecede somut ise mesleğin zanaattan farklılaşmasını ortadan kaldırdığı görülebilir. Bu nedenle mesleğin kuramsal bilgisi ne salt uygulamalardan oluşan bir nitelikte olmalı ne de meslek uygulamaları ile olan organik ilişkisini kesmelidir. Diğer bir ifadeyle bilginin soyutluk ve somutluk oranı anlamlı düzeyde olmalıdır. Bu sayede teorik bilgi üzerine oturtulmuş uygulama ile güvenilirliklerini tesis ederler. Profesyonellerin teorik ve uygulamalı olarak yaratmış oldukları sentez bilgi teknik rasyonellik olarak izah edilebilir[68]. Teknik rasyonellik, bilimsel olan her bir analizin belirli bir problemin çözümünde kullanılmasıdır. Ancak birçok araştırmacıya göre mesleklerin merkezi niteliğini soyut bilgi oluşturmaktadır. Açıkçası, teknik rasyonellik soyut bilginin ürünü haline gelerek profesyoneller için iki tür bilgi özelliğine dönüşür[69];

- Bilgi'nin tipi: Soyut, sistemli, şifreli, uzmanlığa dayalı olması.
- Bilginin yöntemi: Bilginin oluşturulmasında profesyonellerin izlemeleri gereken sistematik yol (problemlerin çözümü gibi).

Soyut bilginin hem zor anlaşılması hem de müphemliği/belirsiz oluşu nedeniyle bu bilginin belli bir gruba yönelik olduğuna ve bu grup içerisinde bilginin meşruiyeti için yaşanan yoğun rekabete dikkat çekmek gerekir[70]. Kuramsal bilginin uygulama bilgisine göre öğrenilmesi daha zor olan bilgi türü olduğu bir gerçektir. Bir hekimin kanser hastalığına neden olan virüs üzerinde çalışması, herhangi bir cerrahi

[67] Karasu, a.g.e., s.106.
[68] Kevin Morrell, "Analysing Professional Work In The Public Sector: The Case of NHS Nurses", **Business School Research Series,** ISBN:1 85901 188 8, Feb., UK., 2004. ss.1-29.
[69] Morrell, a.g.e., s.10.
[70] Matin Alvesson, "Knowledge Work: Ambiguity, İmage and Identity**", Human Relations**, No:547, 2001. ss. 863-869.

müdahaleyi öğrenmesinden veya bir akademisyenin kuramsal bilgi temeline dayalı araştırma yürütmesi öğrencilere ders anlatmasından genellikle daha zordur. Kuramsal bilginin uygulama bilgisinden daha az 'aktarılabilme' özelliği profesyonelleşme süreci açısından oldukça önemlidir. Profesyonellerin bu tarz bir bilgisi bazen hayat görüşlerini de içine katmasına sebep olabilir. Bu sayede bilgi toplumsal işleve dönüşerek 'ideolojileşir'. Çünkü, profesyoneller açısından her türlü bilgi toplumsal sonuç doğurup belirli bir toplumsal kümenin ideolojisini yansıtacak potansiyele sahiptir. Bilgiyi kendi alanında sınırlamayı başarmış bir küme, sahip olduğu bu kültürel sermayeyi ekonomik ve siyasal güce dönüştürerek kendi özgün ideolojisini yaratır. Profesyonellerin karmaşık ve soyut olan bilgileri üzerindeki tekelin ortadan kalkması onları tehdit edebilir. Özellikle bilgi teknolojilerinin gelişmesiyle beraber bilgisayar depolarından aktarılan bilgi, herkesin kolayca ulaşabileceği bir imkan yaratarak uzmanlığa dayalı olan özel bilgiyi anonimleştirir. Profesyonellerin özel bilgi üzerinde kurdukları tekeli tehdit eden bir diğer gelişme, meslekten anlamayan nüfusun eğitim düzeyinin artmasıdır. Bu yüzden insanların bu tip bilgilere artık daha az gizem atfetmeleri, daha fazla eleştirel olmalarını ve profesyonellere meydan okumalarını söz konusu yapmaktadır[71].

1.2.4.3. Formal Uygulama Eğitiminden Geçmek

Profesyonellerin formal uygulama eğitiminden geçmesi bu eğitim sürecindeki bilgi ve becerilerini kamuya veya alıcı tarafa aktarması anlamına gelir. Profesyoneller bunun için iki tür yetkeyi kullanırlar. *Teknik yetke* ve *moral yetke*[72]. *Teknik yetke,* bilimsel bilgi ve uzmanlığın uygulanmasında egemen olmayı içerir. *Moral yetke* ise, profesyonelin kendi çalışma alanıyla toplumsal problematik oluşturan konularla ilgilidir. Profesyonelin teknik bir konuda yargıda bulunması teknik yetkeyi, bunu inançlı ve kararlı bir şekilde savunması ise moral yetkeyi kapsar. Hekimin hastasına çözüm önerisi sunması, ya da öğretmenin öğrencisine araştırma yapmak istediği alanla ilgili materyaller önermesi teknik yetkeyle ilgilidir. Öte yandan bir mühendisin çevre ve nükleer silahlar hakkındaki görüşü veya bir akademisyenin eğitim kurumları hakkındaki tavır ve duruşunu yansıtması moral

[71] Freidson, *'Meslek Kontrolünün...',* s.99-127.
[72] Karasu, a.g.e., s.104.

yetkeyi ifade eder. Profesyonel eğitim tipik olarak asgari üniversite eğitiminden geçmiş olmayı gerektirir. Sözgelimi, doktorlar bu süreci *stajyer doktor* (Resident) olarak *gözetim altında* (Interns), hukukçular ise bir yıl mahkemede geçirirler. Ayrıca avukatlarda Baro Uygulamaları (Bar Exams) gibi belirli süreçler formal bir uygulama eğitimini içerir[73]. Ancak yaşamı bütünüyle formal eğitim içinde görmek, belirli müfredat programları ya da diploma, sertifika gibi belge ve ruhsatlarla sınırlamak *giriş kartlarıyla sınıflandırılmış piramit paketleri* olarak düşünmeyi zorunlu kılar[74]. Bu durum formal uygulama eğitiminin eleştirisi olarak düşünülmelidir. Dolayısıyla bu bağlamda profesyonelleri biçimsel uygulama eğitimi yoluyla sınırlandırılmış diploma ile sınırlandırılmamış hayatın içindeki öğrenme becerilerinin sentezi şeklinde düşünmek gerekir.

1.2.4.4. Kendi Kendilerini Kontrol Etmek

Profesyonellerin uygulamada kontrol dereceleri diğer işçilerden ayrılır. Bu sayede işi yaparken kendi kendilerine karar vermeleri onlar için yasal bir sorumluluk haline gelir. Özellikle Birleşik Devletler İş Hukuku, profesyonellerden günlük olarak işlerini yerine getirirken kendi yetkilerini kullanıp karar vermeleri beklendiğinde, sıradan işçilerden tamamen ayrıldıklarını ortaya koymuştur[75]. Hemen hemen tüm mesleklerde kamu, tipik olarak profesyonellerin mesleki düzenlemelerine ve kontrollerine izin vermektedir. Genellikle devlet, kayıt / tescil veya yetki belgesi vermek konusunda belirli düzenlemelere sahiptir. Meslek ahlâkı veya mesleki davranışı yerine getirebilme konusunda mesleki düzenleyiciler büyük bir önem ve güce sahiptirler. Bu düzenlemeler meslek üyelerinin yasal ve kontrollü olarak mesleği gerçekleştirebilme yeteneğine sahip olup olmadıklarıyla ilgilidir. Profesyonellerin özerklik ve yetki alanları ile kendi kendilerini kontrol etmeleri sıkı bir ilişki içindedir. Profesyonellerin meslektaş kontrolünü en uygun kontrol biçimi olarak görmelerine karşın resmi örgütlerde gerekli otorite kalıbı, yönetici konumundakilerin yaptığı kontrole dayanır. Bununla birlikte profesyoneller devlet açısından baskı grupları oluşturan kesimdirler. Bu tamamen hükümet eylemlerini kontrol etme girişimine dayalı ve yasal çizgiler içerisindedir. Bir başka yaklaşım ise

[73] Mc Donald, a.g.e., s.4.
[74] Illich, a.g.e., s.97.
[75] Freidson, *'Meslek Kontrolünün...',* s. 99-127.

modern toplumlarda profesyonellerin toplumu ele geçirip kendi özel bilgileri adına teknolojiyi egemenlikleri altına alarak bunu kontrol mekanizması olarak kullanacaklarına ilişkin şüphelerdir. Ancak böyle bir şüphenin tehdit unsuru yaratma ihtimali oldukça zayıftır[76]. Hizmet alıcıları veya müşterilerin kontrolü, mesleğin kabul ettiği düzenlemelere dayalı bir kontrol sınırlılığı içindeyse profesyonel topluluk daha az kendi kendisini kontrole yönelir. Müşteriler ile profesyonel grubun yargıları uyuşmadığı zaman profesyoneller kendi kontrollerini kendileri üzerinde kurma eğilimine girerler. Örneğin mühendislik mesleğinin üyeleri üzerinde daha az kontrolü varken; din işleri veya hekimlik mesleğinde hizmet alıcılarının sorgulamaları daha az olacağı için üyeleri üzerinde meslek kontrolü yüksektir[77]. Meslek topluluğu üzerindeki meslek dışı kişilerin kontrolünden sakınmanın en etkili yolu profesyonellerin kendi kendilerini kontrol etmelerdir. Ancak meslek üyelerinin meslek dışındakiler tarafından kontrolü ele alacakları korkusu, disiplin yaratmada toplumsal itibarı ve mesleğin özerkliğini büyük ölçüde zedeler. Kendi kendine kontrol talebinin "toplumsal çıkara yönelik" olması, bunun değerini takdir eden toplumun mesleklere yüksek gelir, ayrıcalık, statü, özerklik ve meslekten olmayanların kontrolünden korunmasına olanak tanır[78].

1.2.4.5. Kamusal Sorumluluk Taşımak

Profesyoneller her ne kadar özel sorumluluk alanlarına sahip olsalar bile bu alan sadece ilgili tarafları değil, toplumun tümünü kapsayıcı niteliktedir. Profesyonelleri *kamu malı* (public good) olarak görmek anlamlıdır. Burada gerek sözleşmeli gerekse serbest profesyonel olsun, kendi kamusal sorumlulukları yasal açıdan mı? yoksa vicdan sorumluluğuna mı dayanmalıdır? Sorusu akla gelir. Her şeyden önce bürokratik düzenlemelerden oluşan yasalar, profesyonellere kamu hizmeti sağlama konusunda daha az yaratıcılık ve inisiyatif tanımaktadır. Böylesi bir durum tehlikeli sonuçlara yol açabilir. Sözgelimi posta müdürü, postaların bağımsız kullanımı üzerinde herhangi bir kontrole sahip olamazsa, telefon müdürü evlilik dışı ilişkiyi, cinayeti veya bir soygunu kendisinin çalışma ağları üzerinde planlanmış yıkıcılığı

[76] Bernard Barber, "Meslekler Sosyolojisinde Bazı Sorunlar" (Çev: Zafer Cirhinlioğlu), *Meslekler ve Sosyoloji,* Gündoğan Yay., Ank., 1996. ss.43-62.
[77] Goode, a.g.e., s.72.
[78] Dietrich Rueschemeyer, "Doktorlar ve Hukukçular: Meslekler Teorisi Üzerine Bir Yorum" (Çev: Zafer Cirhinlioğlu), *Meslekler ve Sosyoloji,* Gündoğan Yay., Ank., 1996. ss.81-97.

önlemek için bir güce sahip olamazsa veya bir çocuk ormanda yürümek için parklar genel müdürlüğünün yönetmeliğinden çıkacak sonuca göre oyun hakkını kullanma zorunluluğu içerisinde bir yaptırım altına alınırsa tümüyle yasaların gücüne dayalı bir kamusal sorumluluktan bahsedilir[79]. Profesyonelin vicdan sorumluluğunda güçlü bir benlik mekanizması vardır. Bu durum önce kendisini ikna etmesiyle ve ardından ikna olduğunu kamuya telkini ile sağlanır.

1.2.5. Profesyonelleşme ve Profesyonalizm

Profesyonelleşme bir 'iş' veya 'uğraşın' 'meslek' haline dönüşerek 'profesyonel olma' durumudur. Profesyonel olma ise 'çalışan' anlamını içermektedir. Dolayısıyla profesyonelleşme süregelen ve devingen bir durumdur. Profesyonelleşme her şeyden önce meslek sahibi olmakla başlar. Meslek sahipliğini iş, diploma, pozisyon, gelir, unvan ve statü sahipliğinden ayrı tutmak gerekir. Profesyonel, uygulamada kabaca 'işini iyi yapan' ve 'para için çalışan' kişidir. Ancak sadece para kazanmak ile meslek sahibi olunmaz. Dolayısıyla bir profesyonel ekonomik tatmin açısından düşünüldüğünde geçimini mesleğinden temin eder. Bundan dolayı her iş sahibi kişi profesyonel değildir. Sözgelimi tezgahta müşteriden para alıp mal verenin tezgâhtarlık mesleğine sahip olduğu ve bu işi profesyonelce yaptığı anlamına gelmez. Profesyonelleşme, özel bir hizmeti üretenlerin kendi uzmanlıklarının devamı için pazar yaratıp, bunu kontrol altına aldıkları süreci ifade eder[80]. Profesyonelleşme denilince öncelikle bir alanda gelir sağlayacak düzeyde bilgi, beceri, yetenek ve deneyim kazanmış olmak akla gelmelidir. Metaforik anlamda profesyonelleşme ile bir iş *gülümseyen ciddiyetle*[81] ele alınır. Yani bir taraftan hiçbir ayrıntıyı tesadüfe bırakmayan bir profesyonelleşme anlayışı, diğer yandan işin psikolojik yönünü inceleyen yaklaşım ortaya konulur.

Profesyonelleşmenin mesleklerin uygulamalarına temel oluşturan uzmanlık, özerklik, bağlılık ve sorumluluk gibi değerlerin oluşturduğu bir ideolojisi vardır. Böylesi bir hayat yolu veya dünya görüşü ise profesyonalizm olarak

[79] Illich, a.g.e., s.81.
[80] Donald Light, Sol Levine, "Tıp Mesleğinin Değişen Yanı: Kuramsal Bir İnceleme" (Çev:Zafer Cirhinklioğlu), *Meslekler ve Sosyoloji,* Gündoğan Yay., Ank., 1996. ss.169-196.
[81] Çolaklar, a.g.e., s.10.

değerlendirilebilir. Profesyonalizm, mesleğe girenler için *mesleğin karikatürünü* çizer. Hukukçular için 'sıkıcı', 'dar görüşlü', 'demagog', hekimler için 'kurtarıcı', diplomatlar için 'kibirli', ekonomistler için 'maddeci', 'iç karartıcı', şehir ve bölge planlamacıları için 'toplumcu', yöneticiler için 'vizyoner', psikiyatrlar için 'kafa şişirici', akademisyenler için 'seçkin' gibi nitelemeler mesleklerin karikatürü için anlamlı ipuçları vermektedir. Profesyonelleşme, mesleklerin toplumsal ve ekonomik statülerini yükseltmek gibi önemli misyona sahiptir. Bu sayede meslek statüsü bir güç halini alır. Ancak tüm iş kolları ve mesleklerin aynı oranda profesyonelleşmesini beklemek doğru değildir. Profesyonelleşmede bazı gerekçeler şöyle özetlenebilir;

- Problemi tanımlama, analiz yapabilme ve problemin nasıl çözüleceğinin yolunu kavrama,
- En uygun tekniğe başvurma ve teknolojiyi kullanma,
- Fonksiyonları tanımlayabilme ve en uygun fonksiyonu kullanma,
- Disiplinlerarası çalışabilme,
- Meslek ve ahlâk sorumluluğu bilinci,
- İletişim kurabilmek.

Amerikan Barolar Birliği'nin bildirgesinde profesyonelleşme[82];

- Ahlâk anlayışına bağlı kalmak,
- İyi bir eğitim alarak ilerleme ve yenilenmeye açık olmak,
- Otoritelere karşı nezaket ve saygı göstermek,
- Kendisini, hukuk ve adalet sistemini ileri götürmeye adamak olarak belirtilmiştir.

Anglo-Amerikan geleneğine göre mesleklerin profesyonelleşme sürecindeki kronolojisi tablo 5'deki gibidir.

[82] Aksoy, vd., a.g.e., s.5.

Tablo I. 5. Anglo-Amerikan Geleneğine Göre Mesleklerin Profesyonelleşme Sürecindeki Kronolojisi

MESLEKLER	Tam Zamanlı İş	İlk Eğitim Okulu	İlk Üniversite Eğitimi	İlk Yerel Birlik	İlk Ulusal Birlik	İlk Devlet Lisansı	Biçimsel Ahlâk Kodları
Yerleşik Meslek							
Hekimlik	1700	1765	1779	1735	1847	1780	1912
Hukuk	17 yy.	1784	1817	1802	1878	1732	1908
Mühendislik	18 yy.	1819	1847	1848	1852	1908	1910
Muhasebe	19 yy.	1881	1881	1882	1887	1896	1917
Yarı Meslek							
Kütüphanecilik	1732	1887	1897	1885	1876	1917	1938
Hemşirelik	17 yy.	1861	1909	1885	1896	1903	1950
Sosyal Uzman	1898	1898	1904	1918	1874	1940	1948
Veteriner	1803	1852	1879	1854	1863	1886	1866
Yeni Meslek							
Kent Yönt.	1912	1921	1948	1914	1914	Yok	1924
Kent Plancılığı	19 yy.	1909	1909	1947	1917	1963	1948
Hastane Yönt.	19 yy.	1926	1926	_	1933	1957	1939
Yapay Meslek							
Reklâmcılık	1841	1900	1909	1894	1917	Yok	1924

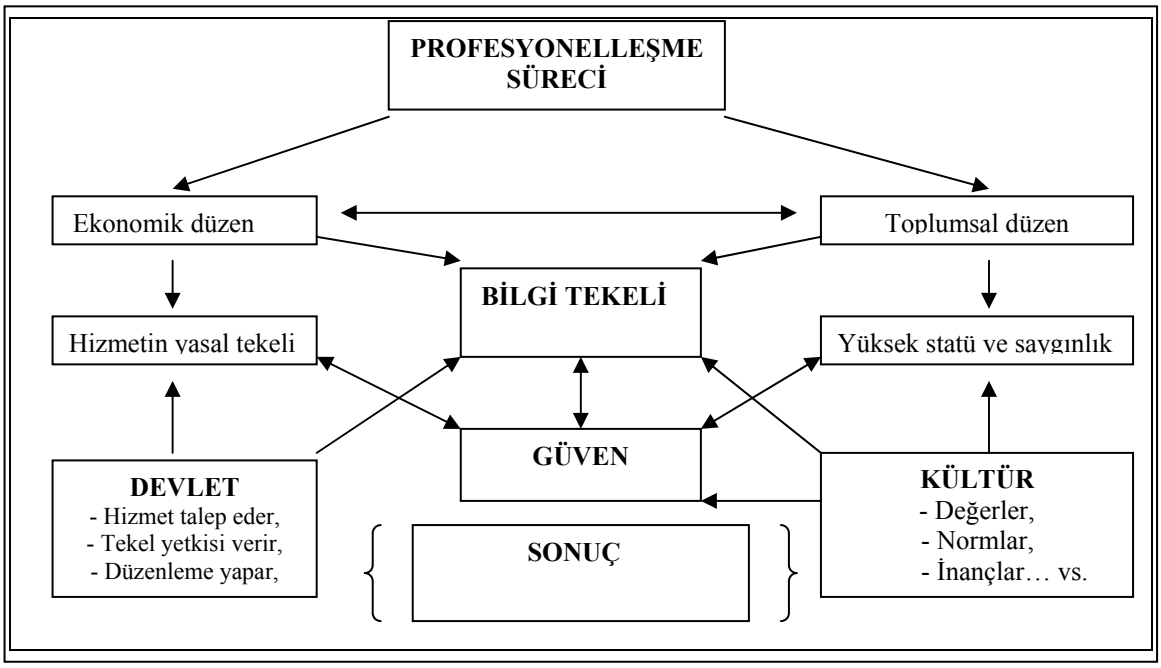
Kaynak: Koray Karasu, **Profesyonelleşme Olgusu ve Kamu Yönetimi,** Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yay., No:11, Kasım, Ank., 2001. s.69.

Makro anlamda profesyonelliğin eğitim alanı içerisindeki gerekliliğinin yanı sıra mikro anlamda da gerekliliği söz konusudur. Klasik anlamda yabancı dil bilgisi, mesleki eğitim ve tecrübeye sahip olması, meslek ahlâkına uygun davranışlarda bulunması, meslek derneğine üyeliği gibi gereklilikler asgari şartlar niteliğindedir. Ancak daha önemlisi, *kuramsal bilgi temelinin ve üretilmiş veya üretilecek uzmanlık becerilerinin geliştirilmesi sürecine aktif olarak katılmasıdır.* Bu sayede yaptığı iş ve konumunu gözden geçirme, düşünme, anlama ve yargıda bulunma gibi gerçek anlamda profesyonel gereklilikleri yerine getirmiş olur[83]. Profesyonelin entelektüel anlamda bilimsel ve araştırıcı kişiliğe sahip olması ve bunu toplum yararına kullanabilmesi, değişime açık olması ve adaptasyonu, rasyonel davranabilme, yorum yapabilme, durumlardan sonuç çıkarabilme gibi özellikler taşıması gerekir.

[83] Çolaklar, a.g.e., s.13.

Profesyonelleşme sürecine ilişkin bir diğer nokta, gelişmekte olan ülkelerin eğitim, sağlık, alt yapı gibi temel hizmetlerinin karşılanmasına yönelik teknik ve uzman personel ihtiyaçlarını çoğu zaman gelişmiş ülkelerden karşılamalarıdır. Böylece kendi meslek bilgilerini üretemeyen toplumlar bu bilgileri ithal etme yolunu seçerler. Buna 'öykünmeci profesyonelleşme' denebilir. Uğraşların profesyonelleşme süreci şekil 1'de gösterilmektedir.

Şekil I. 1. Profesyonelleşme Süreci



Kaynak: Koray Karasu, **Profesyonelleşme Olgusu ve Kamu Yönetimi,** Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yay., No:11, Kasım, Ank., 2001. s.6.

Profesyonelleşme ne tek taraflı ne de statiktir. Toplumda özel grupları tanımlamak için kullanılır. Dolayısıyla, belli zaman-mekan ve kültürün üzerindedir. Örneğin profesyonelleşen bazı mesleklerin Birleşik Krallık'ta 16.yy'dan günümüze uzanan tarihsel süreci şöyledir[84];

1500=(sanayi öncesi) : İlahiyat, tıp ve hukuk
1800=(tarımdan sanayi devrimine geçişin ilk yılları) : Mühendislik, eczacılık, muhasebecilik
1900-1948 =(refah devleti): Öğretmenlik ve sosyal hizmetler
1980'lerin başı = İşletme ve yönetim uzmanlığı
1990'lar = Bilgi işçileri, iletişim ve medya uzmanlığı

[84] Jane Broadbent, **The End of Professions? The Restructuring of Professional Work,** (ed) Michael Dietrich, Jennifer Roberts, Routledge, Place of Pub.,London, 1997. s.50.

Profesyonellerin 'zamanını doldurmuş meslek gruplarından' ibaret olduğunu düşünen bazı yazarlar profesyonelleri *birleşik profesyoneller*[*] olarak ele alırlar. Özellikle yukarıdaki tarihsel sürecin günümüz profesyonel mesleklerinden çok uzakta kaldığını düşünen araştırmacılar, İngiltere ekonomisinde 2000'li yıllarda birleşik profesyonel olarak adlandırdıkları grubun ekonomiye %21'lik oranda istihdam kaynağı yaratacağını dile getirmektedir[85].

1.2.6. Yetki Belgesi Olmayanlar veya Profesyonelleşemeyenler

Profesyonelleşme[86] esnek bir kavram olup anlamı, anlatımı ve uygulaması bakımından net bir çerçeveye oturtulamamaktadır. Dolayısıyla profesyoneller metaforik olarak *erimiş yağ veya cam macunu* şeklinde, farklı tarafların durumu kendine göre uygun yöne çekmesi olarak da değerlendirilebilirler [87]. Buna göre bir profesyonelin eğitimi ancak yine bir başka profesyonel tarafından verilebilir. Bu eğitimi verecek kişilerin kendi kurumlarının belirlediği stratejiler doğrultusunda oluşturdukları ve değişime ayak uydurabilen profesyonellik anlayışı içerisinde eğitime tabi tutulmuş kişiler olması asgari bir gerekliliktir. Özellikle devlet gibi kamusal organizasyonda çalışan eğiticiler bu eğitimi alarak profesyonel davranış eğilimi kazanırlar. Dolayısıyla profesyonel denilen olgu aslında profesyonel çalışmaktan çok profesyonel davranmayı gerektirir. Yetki belgesi olmayan kişileri profesyonel olarak değerlendirmek sosyal bilimler açısından 'gri' bir zemin oluşturur. Örneğin uzmanlık gücü, beceri, yetenek ve entelektüel kapasitesi yüksek olan ama yetki belgesi olmayan kişiler ile; yetki belgesi olup beceri, yetenek ve düşük entelektüel kapasiteye sahip kişilerin profesyonel olup olmadıklarını

[*] birleşik profesyonel birçok iş ve uğraş alanını kapsayan, 'profesyonel olmak' için uzmanlığın yeterli görüldüğü bir kavrama işaret eder. Aslında kavram, pratikte paraprofesyonelleri çağrıştırmaktadır.

[85] Broadbent, a.g.e., s.51.

[86] Profesyonel kavramının tanımının, uygulamasının, biçim ve içerik açısından değerlendirilmesinin iki ucu açık olarak düşünülmesi sonucunda yetki belgesi olmayanların profesyonel kavramda ele alınıp alınmadığı tartışma konusudur. Profesyonel olmayanları *autodidact* kavramı da betimler. Mesleğine sahip olmayan ancak yöntem ve tekniğe ilişkin her türlü bilgiyi kendi kendini eğiterek, okul dışında öğrenen kişiyi vurgular [kaynak: Jean Paul Sartre, **Bulantı** (Çev:S.Hilav), Can Yay., 3.Baskı, İst., 2005. s.14]. 'Autodidact' herşeyden önce yüksek motivasyon sayesinde işini amatörce (dilettante) yürütür. Bu kişiler için "profesyonel ruha sahip amatörler" tabiri uygundur. Sözgelimi bir judo ustası olan Moshe Feldenkrais kendi *autodidactic* düzenleme yöntemi ile judoda vuruş esnasında psikoloji ve nöroloji alanında yoğun ve arzulu bir öğrenme isteği duymuştur (kaynak: http: // babylon com).

[87] Okay Aksoy, İ.Cöcen, H.Onur, Ç.Tatar, A.Akar,"Maden Mühendisliği Eğitiminde Profesyonalizm" **Aktif Eğitim Kurultayı II,** Bildiriler Kitabı, Dokuz Eylül Üniv., İzmir, 2002. ss.1-6.

değerlendirmek arasında koşutluk vardır. Çünkü, ilk durum *lisanssız profesyonelleri*, ikinci durum ise *gözden düşmüş profesyonellere* bir vurgudur. Böylesi bir ayrımı profesyoneller kategorisinde değil, profesyonelleşemeyenler kategorisinde ele almak daha uygundur.

1.2.6.1. Lisanssız Profesyoneller

Lisanssız profesyoneller özünde profesyonellerden farklıdır. Tıp[*], mühendislik öğretmenlik ya da diğer mesleki alanlarla belirli işlevleri yerine getirmek üzere eğitilmiş teknik kişiler olmakla birlikte, profesyoneller şeklinde çalışmaya lisansı olmayanlara paraprofesyoneller denir[88]. Bu kişiler mesleğin icrası için yetki belgesine sahip değildirler. Ayrıca paraprofesyoneller için "careerist" kelimesi ile özdeş olarak sosyal açıdan mesleki pozisyonlarını belirten İngilizce'de "walk of life"(mesleklerinin sosyal durumunu) kavramının da kullanıldığı görülmektedir[89]. Çünkü, profesyoneller için mesleki bir kariyer söz konusu iken paraprofesyoneller için *sosyal yaşam kariyeri* söz konusudur. Aslında tarih hemen her dönemde paraprofesyonellere tanıklık eder. Sözgelimi, 1537-1560 yılları arasında Wittenberg'de papazlığa atanan 2000 din adamının yarısından biraz daha azı akademisyendi. Çoğunluğu ise kumaş tüccarı, terzi veya ayakkabı tamirciliği gibi ustalık gerektiren işlerle uğraşmaktaydı[90]. ABD'de ondört hastanede yapılan araştırma sonucunda doktorlar, paraprofesyoneller, profesyonel olmayan gruplar arasındaki koordinasyonun varolması durumunda hastane performansının yükseldiği belirlenmiştir[91]. Araştırmaya göre profesyoneller ile paraprofesyonellerin koordinasyon ve uyumu pozitif sinerji yaratmıştır. Mühendislik mesleğine ilişkin yazında düşünürler, akademisyenler ve diğer profesyonel kişiler tarafından yapılmış farklı mühendislik tanımları bulunmaktadır. Tanımlardan bazıları mühendisliği bir

---

[*] Tarihe 'Fransız cerrah' olarak geçen Ambroise Pare (1510-1590) kanamayı durdurmak için büyük damarları bağlamaya yarayan bir bağ buldu. Bir berber çırağı olarak tıp mesleğine yaptığı katkıdan dolayı Ambroise Pare paraprofesyoneldir [kaynak: Preserved Smith, **Rönesans ve Reform Çağı** (Çev:Serpik Çağlayan), Türk.İş Bank., Kültür Yay., No:539(38), Kasım, İst., 2001. s.35].

[88] **Webster's New World Dictionary,** Third College Edition, (Victoria Neufeldt, David Gurolnik), 1988. s.980.

[89] Ronald Gross, Paul Osterman, **The New Professionals**, Simon and Schuster Pub., N.York, 1972. s.11.

[90] Preserved Smith, **Rönesans ve Reform Çağı** (Çev:Serpik Çağlayan), Türkiye İş Bankası Kültür Yay., Yay.No:539 (38), Kasım,İst., 2001. ss.55-70.

[91] Berna Eren, "Hekimlerle İlişkiler", http://www.saglikplatformu.com/statik/hekimler.htm,2005 (Er. Tar :21, 11,2005).

sanat, diğerleri ise bir meslek olarak kabul eder. Mühendisliğe bir meslek olarak bakıldığında piyasalarda iki tip mühendislikten bahsedilebilir. Birinci tip, diplomalı mühendisler, diğeriyse alaylı mühendislerdir. Şüphesiz bu durum sosyal bilim disiplinlerini de kapsar[92]. Paraprofesyonellerin mesleki ilerleme fırsatları 1993 yılında Amerika'nın N.York şehrinde *Paraprofesyonel Akademi* adıyla kurulmuştur. Kronik problemler konusunda çocuklar veya yetişkinlerin hizmet ihtiyacını sağlamaları için kâr amacı taşımayan birliklerce de desteklenen bu projenin amacı şöyle özetlenebilir[93]:

- NewYork Şehir Merkezi Üniversitesi öğrencilerine paraprofesyonellerin profesyonel anlama dayalı önemi, ihtiyaç ve gerekliliklerini açıklamak,
- Birleşik Öğretmenler Federasyonu (UFT), N.York Şehri Eğitim Meclisi (BOE) ve N.York Şehir Üniversitesi(CUNY) arasında kurumsal ortaklık sağlamak,
- Yukarıdaki ortaklıklar sonucunda paraprofesyoneller için Kariyer Eğitim Programı tesis etmek. Bu bağlamda ABD'de *Ulusal Eğitim İstatistikleri Merkezine* göre paraprofesyoneller için bazı iş başlıkları ve iş tanımları şunlardır[94]
- Yardımcı danışman *(Assistant counselor):* Öğrenciler, ebeveynler, öğretmenler, danışman yöneticiler veya onun altındaki bir kadroda personel gelişimi, eğitim veya kariyer alanında plan ve karar alan
- Kariyer yardımcısı*(Career aıde):* İş veya meslek seçimi sırasında öğrencilere yardımcı olan
- Çocuk bakımı sağlayıcısı*(Child care giver):* Özellikle ilk öğretim öncesi çocuklara okuma, el becerisi, çizim ve oyun gibi etkinliklerde yardımcı olan.
- Ders-dışı etkinlikler yardımcısı*(Extracurricular actıvıty aide):* Ders müfredatıyla ilişkisi olmayan, öğrencilerin zevlerine dönük (spor gibi) planları hazırlamada yardımcı olan

[92] Haldun Abdullah, N.Sazak, M.Yıldız, "Elektrik-Elektronik ve Bilgisayar Mühendisliği Mesleğinde Etiksel İstekler", http://www.karto.itu.edu.tr/derslerimiz/etik/bilg_etik,2005. ss:1-7.(Er.Tar: 24,11, 2005).

[93]Thalia Moshoyannis,"National Resource Center for Paraprofessionals",http://nrcpara.org/ resources /careerladder/clarticle,php/. Er.Tar:9,10.2005.

[94]**National Center for Education Statistics,** *Paraprofessional Job Titles and Descriptions* ,Archived Information, 1997. http:://ed.gov/ pubs/ paraprofessionals/appendiva,html/ (Er.Tar: 2,12, 2005).

- Finansal Destek Uzmanı*(Financial aid specialist):* Finansal yardım, burs, bağış ya da diğer benzer yardımlara yönelik belirlenmiş finansal kaynakları öğrencilerle görüşerek planlayan
- Gözlemci/sınıf başkanı *(Monitor/prefect*[*]*):*Öğrencilerin sınıfta, koridorda, yemekhanede, oyun salonlarında ve diğer alanlarda hareket ve davranışlarını izleyen ve kontrol eden.

Görüldüğü üzere paraprofesyonel etkinlikler her şeyden önce ebeveynlerin çocuklarını sağlıklı bir şekilde yetiştirmeleri konusunda önemli destek hizmeti sunmak için oluşturulmuştur. Bu durumda paraprofesyonel olan ebeveynler amatör bir uğraşı yerine getirmiş olurlar[95]. Bu durum kariyer amacına dönüşmüş bir aktivite olarak algılanmalıdır. Sözgelimi North Carolina'da varlıklı bir anne, bebek bakımı ünitesinde pediotrist olarak çalışan yardımcı doktor statüsünde veya California'da bir sekreter, hukuk şirketinde hukuk asistanlığı statüsünde çalışabilmektedir. Benzer eğilim sosyal çalışma, öğretmenlik, hemşirelik, mühendislik, muhasebecilik, danışmanlık gibi meslekler ile; öğretmen yardımcılığı, kamu sağlığında çalışan yardımcılar, zihinsel hastalara bakıcılık, şehir planlama yardımcılığı gibi özellikle *yarı-meslekler* alanında söz konusudur. Birleşik Devletlerde son yıllarda gözlenen bu tür yarı-mesleklerde artan paraprofesyonelleşme eğiliminin kökeni 1965 yılında Arthur Pearl ve Frank Reissman'ın *yeni kariyer* ile ortaya attıkları anlayışa dayanır. Bu tip yeni işçiler, iş bulma konusunda engellerle karşılaşmasınlar diye eğitimsel başarı, yasalara itaat eden bir tarihsel geçmiş, prestij ve itibar gibi işe almada ön koşulların ortadan kalkmasına yol açmaktadırlar. Ancak ne var ki zamanla yarı mesleklere uygun olan genel bir isim bulma konusu tartışma yarattı. Alt meslekler ve yeni meslekler gibi kavramlar kullanılsa bile önyargısal olarak bunların yeni alanlar için düşük statü getirmesi, fakir ve etnik kimliklere yönelik yeni kariyer anlayışı taşıması gibi sebepler sorunlara yol açtı. Dahası, yeni kariyer anlayışının ideolojik boyut taşıdığı ve slogan olarak *eşitlik imajı* çizdiği görüşü baskın bir eleştiri kaynağı

[*] **prefect**: Bugünkü dilde Britanya'da eğitim kurumu içerisinde *sınıf başkanı* olarak kullanılmaktadır. Bu terim Fransa'da valiler, Roma İmparatorluğu'nda Yüksek rütbeli memurlar olarak kamu bürokrasisi içerisinde kullanılmaktadır. Görüleceği üzere bu kavramın Anglo-Sakson geleneğinde Kıta Avrupası'na oranla formallik yanı düşüktür(kaynak: http://fastdictionary.org/).

[95] Toffler, a.g.e., s.206.

olmaktadır[96]. Paraprofesyoneller eğitim alanı içerisinde *eğitim yardımcısı* olarak adlandırılırlar. Genellikle görev ve sorumlulukları şunlardır[97];

- İlgili öğretmenin yönetiminde küçük öncü gruplara önergeler tasarlamak,
- Materyallerin toplanması,
- Fiziksel ihtiyaçlar ve diğer kişisel bakım için yardım sağlamak,
- Öğretmen nezaretinde öğrencilere gerekli yardımları yönetmek,
- Öğrenciler arasındaki etkileşimleri kolaylaştırmak,
- Öğretmenin kılavuzluğunda ilgili dersleri uyarlamak,
- Sınıf topluluğu için gizli ve görünmeyen görevleri yürütmek.

Eğitim yardımcıları olarak adlandırılan paraprofesyonellerin görev ve sorumlulukları kapsamı dışındaki konular şunlardır[98];

- Tek bir öğrencinin sorumluluğunu almazlar,
- Öğretmen veya diğer sertifikalı bir personel gibi asli yönetsel işlevlere sahip değillerdir,
- Sertifikalı personelin (profesyonel) gözetimi olmaksızın ders programları yazamazlar,
- Öğretmen veya diğer sertifikalı bir personel dışında 'davranış' öncülü oluşturacak fikirleri uygulayamazlar.

Yukarıdaki değerlendirmeler "lisanssız", "sertifikasız", "ruhsatsız" yani yüksek eğitimden geçmeyerek "alaylı" olarak adlandırılan paraprofesyonellere ilişkin önemi vurgulamaktadır[99]. Bütün bu veriler profesyoneller ile paraprofesyoneller arasında önemli farkların olabileceğine işaret eder. Özetlemek gerekirse bu farkı aşağıda Tablo 1.6'da modellemek mümkündür.

---

[96] Marie R. Haug, "Profesyonelleşmeme: Gelecek İçin Alternatif Bir Hipotez" (Çev:Zafer Cirhinlioğlu), *Meslekler ve Sosyoloji*, Gündoğan Yay., Ank., 1996. ss.129-150.
[97] Patti McVay, "Paraprofessionals in the Clasroom: What Role Do They Play?",**Disability Solutions** Vol:3(1), May-June, 1998. ss.1-16.
[98] McVay, a.g.e., s.3.
[99] Illich, a.g.e., s.28-29.

Tablo I. 6. Profesyoneller İle Paraprofesyoneller Arasındaki Farklar

PROFESYONELLER	PARAPROFESYONELLER
Seçkinci eğilim,	Gelenekçi eğilim,
Maddi tatmine önem veren,	Manevi tatmine önem veren,
Bürokrasi ve teknolojiye bağımlı,	İnsancıl ilişkilere bağımlı,
Diploma veya yetki belgesi zorunlu,	Diploma veya yetki belgesi zorunlu değil,
Bürokrasi içinde kariyer (kariyerizm)	Hayatın içinde kariyer'*walk of life'*yeni-kariyerizm[100]
Tek taraflı ilişki,	Katılım ve karşılıklı ilişki,
Farklı olma eğilimi yaratmak,	Farksızlık ve eşitlikçi,
Resmi imaj,	İdeal imaj,
Hesap verme zorunluluğu var,	Hesap verme zorunluluğu yok,

1.2.6.2. Gözden Düşmüş Profesyoneller

Gözden düşmüş profesyoneller yakın bir gelecekte bütün sanayi sonrası toplumların profesyonelleşeceğini savunan entelektüeller arasındaki moda akıma tepki olarak doğmuştur. Tanımı gereği *profesyonellerin bilgi tekellerini kıran, hizmet anlayışları hakkındaki kamu inançlarını, işteki özerklik beklentilerini ve müşterileri üzerindeki otoriteyi ortadan kaldıran kişilerdir*[101]. Gözden düşmüş profesyonellere ilişkin kuramlar, 'profesyonel düşüş' olarak Batı dillerinde *de-professional* karşılığında Türkçe'ye çevrilmiş ve çoğunlukla Çatışma kuramcıları tarafından ilgi odağı haline gelmiştir. Profesyonellikten gözden düşüşe doğru gelişen eğilimin temel sebeplerini kamusal yararın gözetilmemesi, taraflar arasındaki ilişkilerde otoritenin zayıflaması ve çalışma alanlarında özerkliğin kaybolması oluşturmaktadır. Temelde bu olgu bilgi teknolojilerinde yaşanan yenilik süreçlerindeki değişimlere bağlansa da[102] bunu yeterli sebep saymamak gerekir. Özellikle mesleklerin gün geçtikçe alt dallara ayrılması sonucunda meslek birliğinin güç kaybetmesi konuyu daha geniş görmek açısından anlamlıdır.

[100] **Yeni-kariyerizm:** Çin'de tıp öğrencileri ve hocaları mesleklerinde hakimiyeti sağlayarak "ün ya da para" kazanmaktan çok fakirlerin zorluklarını ve acılarını tanımak açısından "çıplak ayaklı doktorlarla" çalışmak için taşra eyaletlerine gitmeleri tipik olarak bu durumu yansıtır. Katılım, karşılıklı eylem, farklı olma gibi eğilimleri yok etme, şehir ve köylerde aydınlar ve işçiler arasındaki mesafeyi kapatmak için yürüttükleri eylemler Çin'in insan hizmetleri sisteminin temel taşlarını oluşturmuştur. Dolayısıyla yeni kariyerizm sınıf anlayışını reddetmektedir(kaynak:Haug, a.g.e., s.142).

[101] Light ve Levine, a.g.e., s.170.

[102] Zafer Cirhinlioğlu, "A Critical Review of the Literature On the Professions", Cumhuriyet Üniv., Fen Edebiyat Fak., **Sosyal Bilimler Dergisi,** Sayı:19, Sivas, Haz.,1997. ss.173-187.

Gözden düşmüş profesyoneller, profesyonellerin bozulmuş ve yozlaşmış olanları için kullanılan, ancak çerçevesi net olarak çizilemeyen kişileri kapsar. Bir mesleğin icra edilmesinde gerekli olan koşulları taşımayan bu kişiler için *marjinal meslek*(marginal profession), *sınırlandırılmış meslek*(limited profession), *yarı-meslek*(semi-profession), *sözde meslek* (quasi profession), *tamamlanmamış meslek* (incomplete profession) veya *çevresel meslek* (peripheral profession) kavramlarına rastlanır[103]. Bazı araştırmacılar güven kaybı, yasal prosedürlerin dışına çıkmak, meslek ahlâkı, örgüt kültürünü benimsememek veya benzer nedenlerden dolayı 'meslekten çekilmek' ve/veya 'meslekten çıkartılmak' gibi olumsuz durumları içerdiği için gözden düşmüş profesyonellerden bahsederler[104]. Bu tür kişilerin profesyonellik düzeyinden gözden düşmüş profesyonelliğe dönüşmelerini *ticarileşme yoluyla doğallığı bozulmuş kişiler* olarak algılamak gerekir. Eczacılık mesleğinden örnek verildiğinde bu mesleği yitiren profesyonellerin artık ticarileşmiş bir rekabet piyasası içerisinde şarap satıcılığı, bahçe bitkileri satıcılığı, inşaat veya kimyasal malzeme satıcılığı yaptıkları söylenebilir. Anderson'un argümanına dayanak olarak Martin Parker, kategorik ayırım yapmaksızın gözden düşmüş profesyonelleri günümüz olgusunda değerlendirerek profesyonellerden farkı olmadığını ve her iki kesimin de *profesyonel düşüş* içinde olduklarını belirtir. Parker, gerek profesyonellerin ve gerekse gözden düşmüş profesyonellerin tıpkı geçmiş yüzyılın çok önemli toplumsal statüsünü taşıyan zanaatçılar gibi yok olup gideceğini Marx ile Engels'in yapıtı olan "Komünist Manifesto"dan yaptığı alıntıyla dile getirmektedir[105];

> "Burjuvazi, şimdiye kadar saygı duyulan ve hürmetle anılan her bir mesleği kendi özünden ayırarak soyup soğana çevirdi ve ona ayrı bir yer yarattı. Doktoru, avukatı, din adamını, şairi, bilim adamını haftalıklı işçilere dönüştürdü".

Açıkçası yukarıdaki pasajın özeti şudur: "Dinsel ve siyasal yanılsamalarla maskelenmiş sömürünün yerine; açık, doğrudan bir sömürüyü koymak"[106]. Böylesi bir bakış açısına göre 'işçileşme' kaçınılmazdır. Çalışma sürecinde kontrol ve özerklik ortadan kalkar. Ücrete tabii emek ile ya da kendi işinde çalışmaktan çok

[103] Anderson, a.g.e., s.2373-2379.
[104] Anderson, a.g.e., s.2374.
[105] Martin Parker, "The Romance of Lonely Dissent", *Intellectuals, Professionals and The McUniversity*, (ets) M.Dent, S.Whitehead, **Managing Professional Identity,** UK., ss.139-154.
[106] Karl Marx, F. Engels, **Manifesto of the Communist Party,** In Marx-Engels Selected Works, Lawrance&Wishart, London, UK, 1950. s.34-35.

başkasının işinde çalışma eğilimi zorunlu olarak işçileştiren statüye indirgenir[107]. Görüleceği üzere profesyonellerin gözden düşmesine ilişkin en hararetli ve sert eleştiriler Çatışma kuramcılarından gelmektedir. Böylece gözden düşme, kapitalist üretimin gelişiminde profesyonelleri acımasız bir hızda "işçileştirir". Makine onunla rekabet eder ve usta ellerinin her alanda ortaya koyduğu ürünü elinden alarak onu işsizlerin yedek sanayi ordusuna katar. Kapitalist üretim biçiminin 'sömürgeleştirici' düşünceye yol açtığı tartışma konusudur. Ancak profesyonellerin gözden düşmelerine yol açıp açmayacağına ilişkin önemli ipuçları vermektedir. Sözgelimi Sanayi Devrimi'nin ilk yıllarında İngiltere'de işçi, sıkıntı içinde, tekdüze, monoton ve makine dişlisi olarak tipik bir 'proleter' iken, aynı dönemde başka ülkelerde işçiler benzer trajediler yaşamamıştır. Benzer şekilde İngiltere'de avukat, doktor, mühendis, mimar ya da akademisyen uzmanlık alanı içerisinde teknik yeteneği ve kilit görevinden dolayı kapitalist üretimin merkezindeyken bir başka ülkede teknik yeteneği ve uzmanlık gücü ile kapitalist üretimin merkezinde olmayabilir.

2. MESLEKLERİN KURAMSAL ANALİZİ

Meslek kavramına ilişkin literatür özellikle modern sosyoloji içerisinde 20.yy'da tartışmaya açılmış ve meslekler kategorik olarak sosyal sınıf içerisinde ele alınmıştır[108]. Weberci geleneğin devamı olarak sanayi sonrası toplum kuramcıları neolitik devrim ve sanayi devrimi sonrası üçüncü devrim şeklinde adlandırdıkları bilgi devriminin; sanayi öncesi toplumlarda toprak sahiplerinde, sanayi toplumlarında ise kapitalistlerde olan egemenliğinin, sanayi sonrası toplumlarda bilgi sahibi profesyonellere geçeceğini ileri sürerler[109]. Meslekten olmayan kişiler için mesleklerin varoluş nedeni, kariyer ile ilgili isteklerin odağı olması ve yaşamın teknik ve ahlâki yanlarıyla ilgilenmesidir. Sağlık problemlerini çözmek, yasal ve mali işleri düzenlemek, belli değerleri yeni nesle aktarmak için mesleklerden çokça faydalanılır. Bu etkinliklerde meslekler, neyin normal veya "doğru" olduğunu tanımlamaya hizmet ederler. Ticari anlamda düşünüldüğünde meslekler, müşterinin

[107] Freidson, *'Meslek Kontrolünün...',* ss.99-127.
[108]Catherine Casey, "New Age Religion and Identity At Work" (ets) M.Dent, S.Whitehead,, **Managing Professional Identity,** Routledge, London, UK., ss.201-216.
[109] Karasu, a.g.e., s.19.

bireysel ihtiyaçlarını ve toplumda kurumsallaşmış bulunan değerlerini uzlaştırmaya çalışır. Dolayısıyla meslekler gündelik yaşamın önemli ve sürekli olarak görünen yanını oluştururlar.

2.1. Epistemolojik Olarak Meslek

Bilgi, tarihsel ve kuramsal seyrinde iki tür talebe itaat eder. Bunlardan birincisi atfetme talebidir. Her keşif belli bir yere ve tarihe oturtulmasının ötesinde mutlaka birine atfedilmelidir. Açıkçası bir mucidi ve bir yaratıcısı olmak zorundadır. Öte yandan tanımları gereği atfedilemez nitelikte olan genel veya kolektif olgular çoğunlukla gereksiz görülür. Bunları 'gelenek', 'zihniyet', 'tarzlar' gibi kelimelerle tarif etme teamülü hâlâ sürmekte; mucidin 'özgünlüğü' karşısında olumsuz bir rol ve engelleyici fren yolu oluşturulmaktadır. Açıkçası böylesi bir durum öznenin iktidarının bilginin tarihine uygulanması sonucunu doğurmuştur. Diğer talep ise artık özneyi değil, hakikati kurtarma talebidir. Hakikat tarihe ödün vermesin diye, hakikatin kendisini tarihin içinde kurması değil, sadece kendini onun içinde açığa çıkarması için bekleyecektir. Dolayısıyla öznenin iktidarı ile hakikati arama uğraşı her zaman söz konusu olacaktır[110]. Ancak bilginin tarihsel boyutu, hakikatle bağlantılı olarak her zaman olumsuzdur. Kolektif düzen, 'ortalama düşünce', bir dönemin 'önyargıları' veya 'mitleri' gibi olgular bilgi öznesinin en nihayet hakikate ulaşabilmek için aşması ya da ardında bırakması gereken engelleri oluşturuyor ve öznenin 'keşfedebilmek' için 'merkezin dışında' bir konumda olmasını gerektiriyordu. Bu yargı, bir düzeyde bilim tarihiyle ilgili belli bir romantizmden medet ummak gibi görünmeyi içerir. Bu durum hakikati arayan insanın yalnızlığı ile özgünlüğünü tarih içinde arayan ve ona rağmen ortaya koyan bir özgürlüğü çağrıştırır. Böylece bilgi kuramı ile bilgi öznesi arasında bilgi tarihi ilişkisi kurulur. Mesleklere olumsuz perspektiften bakıldığında kuramcıların bilime karşıt olarak ideoloji mefhumlarından yararlandıklarına tanık olunabilir. Mesleklerin epistemolojisi açısından asıl problem 'bilen özne*' konumundaki açmazı incelemeye

[110] Michel Foucault, Noam Chomsky, **İnsan Doğası: İktidara Karşı Adalet** (Çev: Tuncay Birkan), Bgst Yay., 1.Baskı, İst., Kasım, 2005. s.21-22.

* Foucault, 'bilen özne' nin sürekli olarak ideolojileri büyük bir heyecana ve taşkınlığa sürüklediğine işaret eder. Özellikle Marksist siyasal ekonominin büyük bir coşkunlukla yüceltilmesi ve göklere çıkarılmasına duyulan tepkiye katılarak, siyasal bir ideoloji olarak on dokuzuncu yüzyılda doğan ama önemli etkilerini yirminci yüzyılda gösteren Marksizmin tarihsel yazgısından kaynaklandığına işaret

çalışmaktır. Epistemolojik olarak '**profess'** kelimesi bireysel bir iddianın güvenilir sayılması, "**confess'** kelimesi ise bu iddianın bir arada sunulmasıdır[111]. Özellikle itiraf etmek veya bunu kabullenmek olarak dile getirilen 'confess' kelimesinin temel anlamı dinsel vurguya dayalı "günah çıkartmak"tır[112]. Böyle değerlendirildiğinde, dinsel bir toplulukta biçimsel olarak bir şeyi benimsemek, kabul etmek anlamı taşır[113]. Daha açık bir ifadeyle dinsel bir düzene girerken yapılan beyan, söz veya yemindir. Özellikle Ortaçağ Avrupa'sında meslekler, hemen her konuya egemen olan din kurumsalını temsil eden ruhban sınıfının denetiminde varoldukları için *profession* kavramının temel düşünsel arka planında yatan *profess* ve *confess* 'din mesleği' ya da teolojik açıdan (1526'larda) bir fikri, inancı ya da amacı beyan etme eylemi olarak *inanç beyanı* şeklinde kabul görmüştür. Bir keşiş veya rahip bu inancını beyan ederek mesleği edinme eylemine katılıyordu. Zamanla bu düşünce, (1610'larda) yerini bir şeyi açıkça ifade etmek, iddia etmek olarak kullanılmaya başlandı. Öyle ki inanç bilgisine sahip olan kişi, sorgulayıcı meraktan kurtulmuş sayılırdı. Bu dönemde Batı'nın din kurumsalına ait ve egemen olan inanç, yalnızca tüm şüpheleri değil, onun doğruluğunun ispata tabii olmasını da dışlamıştı. Dolayısıyla bir şeyi *iddia etmek* ile Protestanlık arasında koşutluk vardır. Kitab-ı Mukaddes'in tek bir egemenlik kaynağına dayalı düşünce yapısını M. Luther şöyle vurgulamaktadır[114];

> " Biliriz ki akıl şeytanın fahişesidir. Tanrı'nın söylediği ve yaptığı her şeye leke sürmek ve zarar vermekten başka bir şey yapamaz. Eğer Tanrı'yla olan ilişkinizi İsa'nın rehberliği olmaksızın kendi düşüncelerinizle anlamak isterseniz çok büyük çaba harcamanız gerekir. Her kim sorgularsa onun gazabına uğrar. Kitaba uyun ve anlamaya uğraşmayın"

17.yy'ın son çeyreğine doğru dinsel anlamını yitiren *profess* kelimesi, herhangi bir şeyi açıkça dile getirme olarak değişikliğe uğrayarak *mesleğe girmek isteyen kişilerin gerekli niteliklere sahip olması* biçimine dönüştü[115]. Ancak bu dönüşümün çok daha

---

eder. Böylece Marx'ın ekonomik söylemi, on dokuzuncu yüzyıla özgü bilimsel söylemin oluşumunu sağlayan değerlerin *episteme*sini paylaşmaktan kaçınamadı. Foucault burada asıl ilginç olan şeyin bunun dile getiriliş biçimiyle değil, çoğu insanın bu gerçeklik karşısındaki tahammülsüzlüğünden kaynaklandığına dikkâti çeker[kaynak: Michel Foucault, **Marx'tan Sonra** (Çev:Gökhan Aksay), Chiviyazıları Yay., No:6,1.Baskı, İst., 2004. s.117].

[111] Parker, a.g.e., s.140.

[112] English Fast Dictionary, http://englishfast.com/Expert,htm/2005, Erişim tar:18,11,2005.

[113] **Merriam Webster Online Dictionary**, http://m-w.com/dictionary/profess,html ,Erişim Tar:21,11, 2005.

[114] Smith, a.g.e., s.176-177.

[115] Hughes, a.g.e., s.25-41.

öncesinde 4.ve 5.yy'da Hıristiyan kilisesine ilişkin manastır yaşamında sürekli ve bitmek bilmeyen bir tutkuyla devam eden 'itaat' in izini aramak gerekir[116];

> " Burada itaat, bir davranışın efendisi tarafından tam olarak kontrolüdür. Neticede bu özerk bir durum değildir. Söz konusu kişinin (efendi) kendi rızasıyla kendisini kurban etmesidir. Bu, 'özne' nin bir mirası, kendisinin yeni teknolojisidir".

Yukarıdaki pasajda 'kendi'nin 'biz'e verilmediğini ve bunun sadece pratik bir sonuç taşıdığını, bizlerin kendimizi bir sanat yapıtı olarak yaratmamız gerektiği belirtilmektedir. Ancak Yunan dünyası ve modern Batı arasındaki benzerlik ve farklılıkların etkileşiminin 'itaat' ile baskın bir araç olarak kurulduğunu dile getirmek gerekir[117]. Dolayısıyla itaat ve denetim alanını devletin tüm toplumsal kurumlarında olduğu gibi mesleklerde de denetim kurma aracı olarak değerlendirmek yapısal bir hakikattir[118]. Sözgelimi hekimlik eski Yunan'da ustaların yanında kazanılan bir zanaat iken(ustalık gerektiren bir iş /vocation), Roma'da hekimler zenginlerin evinde hizmet veren bir tür köleye(rutin olarak yapılan bir iş etkinliği/occupation) ve ardından kilise denetimindeki bir tekel ile meslekleşmeye dönüşmüştür. Bu tekelin kırılması bilgi ve mülkiyetin özel alanlara yayılmasına olanak sağladı. Özellikle 18.yy'da Batı' da sınırlı sayıda 'iş'in 'meslek' haline dönüştüğü görülmektedir. Sanayileşme ve ticaretin gelişmesi ile birlikte yeni mesleklere duyulan ihtiyaç artmış, 19.yy'daki bilimsel gelişmelere paralel olarak çeşitli alanlarda profesyonelleşme hızlanmıştır. Bu süreç içerisinde ortaya çıkan her yeni mesleğin kabulü kolay olmamış, yetki ve güç alanı konusunda zaman zaman diğer mesleklerle çatışmalar yaşanmıştır. Yeni gelişen her meslek profesyonel emperyalizm olarak tanımlanan kendi özel güç alanını genişletmeye çalışmıştır. Günümüz meslekleri incelendiğinde yaşanan bu sürece uygun olarak en eski mesleklerin (hekimlik, avukatlık, askerlik gibi) yeni mesleklere kıyasla (diyetisyenlik, fizyoterapistlik gibi) daha yetkin, daha saygın ve daha özerk olması yetki ve güç alanının genişliğine bağlanmıştır. Sallot ve arkadaşlarının hem ticari hem de akademik yazına dayalı olarak yaptığı deneysel çalışmalar, halkla ilişkiler alanındaki profesyoneller üzerinde bir takım araştırma

---

[116] Ralph Viator, William Pasewark, "Mentorship Separatıon Tension In The Accounting Profession: The Consequences of Delayed Structural Separation", Accounting, Organizations and Society, **Article In Press,** xxx 2004, US, ss.1-17.
[117] Michel Foucault, "The Foucault Reader"**,** P. Robinow (der), Harmondsworth, Penguin, 1986. s.27.
[118] Michel Foucault, **Governmentality**, The Univ.of Chicago Press, Chicago, US., 1991. ss.87-104.

sonuçlarını ortaya koymaktadır. Geliştirilen standartları ölçtüklerinde ABD'de 251 halkla ilişkiler çalışanı ile yapılan ve bu alanda halihazırda profesyonelliğin hangi düzeyde mevcut bulunduğunu değerlendiren bir ankette yanıt verenlerden, araştırma yazınında şimdiye dek ortaya konan 24 mesleki özelliği sıralamaları istenmiştir. 60 çalışan ile yaklaşık 200 saatlik bir görüşme sonunda genel olarak ahlâki problemler ve ölçütler, akreditasyon ve yazma/düzenleme, becerileri iyi oluşturulmuş standartlar değerlendirilmiştir. Eşitlik ve adalet konularında erkeklerin kadınlara göre sistemi oldukça eşitlikçi ve adil gördükleri tespit edilmiştir. Yine aynı 251 çalışan ile mesleki standartlar ve çalışma arkadaşlarının profesyonelliği ile ilgili anlayışı ölçmek için yapılan analiz, halkla ilişkiler alanındaki profesyonellerin mesleki standartların güncel durumunu olduğundan daha kötü gördüğünü ortaya koymuştur. Bu durum "çoğulcu bilgisizlik" olarak yorumlanabilir. Araştırmaya göre profesyonellerin meslektaşlarını naif, aydınlanmamış ve amatör görerek onlara düşük düzeyde itibar gösteklerini belirtmek anlamlı bir sonucu ortaya koyar. Kadın çalışanlar halkla ilişkiler alanında cinsel ve ırksal eşitlik konusunda erkeklere göre daha az ümitliyken, planlama ve araştırma gibi mesleki işlevler ve ahlâki standartlarla ilgili konularda daha az iyimserdirler. Kadınlar aynı zamanda kendileri dışındakilere daha az değer biçme yönünde tavır alırlarken, çalışma arkadaşlarının profesyonellik derecesini değerlendirmede daha esnektirler[119]. Şüphesiz profesyonelliğin tüm yönlerini açıklamak mümkün değildir. Bunun için bu konuda standartların yeterli olmadığı söylenebilir.

2.2. Mesleklere İlişkin Kuramlar

Sosyal bilimler meslek kavramını uyumlu bir teorik programa tercüme ederken zorluk yaşamıştır. Bu zorluğu şu düşünceye bağlamak gerekir[120]:

"Meslekler ile uğraşan akademisyenler
entelektüel bir karmaşanın içindedirler".

Bu karmaşa, çeşitli işlerin belirli yöntemlerle kategorize edilerek sınıflandırılması ve bu sınıflandırmanın literatürlerin çeşitliliğinden dolayı yarattığı zorluktur. Bunun yanı sıra Freidson'un hekimlik ve hukuk mesleklerinin en eski meslekler olduğunu

[119] Sallot, a.g.e., s.198.
[120] Richardson, a.g.e., s.636.

savunması, bu iki mesleğin uğraşlar açısından ideal tip olarak çalışma alanları yarattığına ilişkin inancına dayanmaktadır. Hukuk ve hekimlik gibi meslekler yerleşik ve güçlü hale gelmişken, mühendislik mesleği akademik bir uzmanlığa dönüşmeden önce teknik eğitim veren okullarda ve fabrikalarda üretilen uygulama bilgisinin sonucu olarak gelişmiştir. Hukuk ve hekimlik mesleği serbest çalışma imkânı bulmuş meslekler olmasına karşın, uygulama uzmanlığı taşıyan ve genelde sanayi işletmelerinde çalışma olanağı bulan mühendislik mesleği toplumsal ve ekonomik açıdan bu iki mesleğe *göre* daha az güçlü konuma ulaşmıştır. Meslekler açısından işaret edilen 'entelektüel karmaşa'yı yaşamın her alanına yönelik bir uğraş olarak düşünmek gerekir. İngiliz filozof Francis Bacon bu durumu Antik Yunanlı Solomon'un sözlerinde şöyle dile getirmiştir;[121]

> " Bir şeyi gizlemek Tanrı'nın zaferidir, fakat
> kralın zaferindeki soyluluk onu araştırmaktır".

Bacon'daki 'entelektüel karmaşa', profesyonel din adamlarının fikir ayrılığına düşmesi durumunda halktan kişilerin felsefede reform yapılabilmesi için dine değil de bilime umut bağlamayı isteyip istemedikleri konusunda zihinlerinde varolan sorunsaldır. Bacon'a göre teoloji, bir meslek olarak **itiraf** (*profess)* ve **iddia** (*confess)* kavramlarından bütünüyle arındırılmalıydı. Çünkü insanı, bilimsel olarak gerçeğin izini sürmekten alıkoyan dogmaların boyunduruğuna sokuyordu. Benzer şekilde Fransız bilim adamı Peter Ramus, Paris Üniversitesi'nde Aristotales'in öğrettiği her şeyin yanlış olduğu tezini geliştirirken tipik olarak Bacon'un görüşlerine ortak olur. Ona göre bilgide hiçbir otorite akıldan üstün değildi; çünkü, uzmanlığı yaratan ve belirleyen şey akıldır. Mesleğin epistemolojisi başlığında da incelendiği üzere önceleri dinsel içerikli olan meslek kavramının zamanla bu içeriğini kaybetmeye başladığı görülmektedir. Mesleklere ilişkin İşlevselci kuramın başını çeken Freidson, meslekler sosyolojisinde uğraşlara ilişkin kuramsal analizlerin toplumdan topluma farklı özellikler taşıdığını kültürel görecelik anlayışına bağlayarak şu noktayı vurgular[122];

---

[121] Francis Bacon, **Novum Organum,** *Tabiatın Yorumu ve İnsan Alemi Hakkında Özlü Sözler* (Çev: S.Önal Akkaş), Doruk Yay., Mart, Ank., 1999. s.94.
[122] Eliot Freidson, **The Theory of Professions: Lawyers, Doctors, and Others** (ed).R.Dingwall, Mac Millan Press, London, ss.19-37.

> " Meslekleri 19. ve 20.yy'da gelişen ve büyük çapta orta sınıfın belirlediği uğraşların örgütsel ve tarihsel biçimleri olarak ele almak gerekir. Ancak uğraşlar ülkeden ülkeye tarihsel koşulları gereği görelilik taşırlar. Bu yüzden mesleklere genel, çerçevesi çizilmiş, tümcü ve pozitivist gözle bakmak; toplumsal, sınıfsal ve kültürel süreçleri göz ardı etmek anlamına gelir".

Yukarıda bir ayırım göze çarpar. Bu ayırım toplumdan topluma ortaya çıkan farklılıkların uğraş olarak değerlendirmesidir. Ayrıca bu tür farklılıklardan doğan karmaşaların meslekler olarak dar çerçeveden ele alınmasının belirlenemeyeceğini, entelektüel karmaşaların bir sorunsal olarak varlığını sürdüreceğine dikkat çekmek gerekir. Genel anlamda meslekler olarak tanınan bireysel uğraşlar, entelektüel temelleri ya da özel yapısal özelliklere sahip olup olmadıkları gibi temel boyutlarda birbirlerinden ayrılırlar. Kabul gören mesleklerin daha resmi yanları, kuramcıların *profesyonelleşmenin skalaları* ya da *yarı meslekler* gibi kavramlar hakkında konuşmalarına yol açacak biçimde mesleki statü alabilen uğraşlarla taklit edilebilirler. Aynı zamanda meslekleri kuramsallaştırma yönündeki çabaların, belli uğraşların güncel özelliklerini idealize etmekle sonuçlanabileceği konusunda da çeşitli kaygılar vardır. Weber'in terminolojisinde meslekler **servet, güç ve statü** için yarışan çıkar gruplarıdır. Bu bağlamda bir mesleğin başarısı onun kendi üyelerine sağladığı pazar fırsatları erişimiyle belirlenir. Mesleklerin bilimsel bilgiye dayalı uzmanlıkları yoluyla toplumsal statü kazandıkları, iktidar ve güç mücadeleleriyle de bu ilişkiler ağını sürdürdükleri görülür[123]. Mesleklere yönelik bu yaklaşımın gücü, bir uğraşın sonuçlarına odaklanırken bu sonuca ulaşmak için tek bir yol olmadığını belirtmesidir. Bir uğraş tarafından kullanılan toplumsal benimsenme stratejileri mesleki projenin gerçekleştiği toplumsal ve tarihsel koşullarda anlaşılmalıdır. Bu yaklaşım aynı zamanda mesleki projeyi toplumsal kaynaklar için yapılan bir *rekabet* şeklinde daha genel bir çerçeve olarak konumlandırır. Sözgelimi, halihazırdaki uğraşların doğalında bu biçimdeki organizasyonu kabullenmesini önceden varsayan güncel meslekler ile ilgili herhangi tek bir özelliği olduğu düşünülmemektedir. Mesleklerin statülerini koruyacağı, statü korumak için verdikleri mücadelede kendilerini "mesleki" yöntemlerle sınırlayacakları varsayılmamaktadır. Bazı sağlık profesyonellerinin işçi hareketleriyle yakınlaşması; sözgelimi doktorların greve başlaması, toplumdaki benimsenmişliği korumak için toplumsal ve tarihsel olarak

[123] Keith Macdonald, **The Sociology of the Professions**, Sage Pub., London, 1995. s.9.

konumlanmış etkinlikler olarak düşünülmektedir. Bu durum profesyonelliğin ideal özelliklerinden geçici bir sapma olarak ele alınmamalıdır[124].

1960'lı yıllardan sonra meslekler üzerine İngiltere ve Birleşik Devletlerde geniş bir yazın alanı oluşturulmuştur. Özellikle *Flexner, Saunders, Wilson, Orman, Goode* gibi kuramcılar meslekleri özel nitelikli işler olarak görmeye başlayarak bunların profesyonel olmayan işlerden ayrılması gerektiğini savunurlar. Meslekler üzerine oluşturdukları taksonomide, mesleklerin nitelikleri, sosyal iş grupları içindeki yeri ve profesyonel gereklilikleri üzerinde durmuşlardır. Oluşturdukları bu taksonomi, ustalık bilgisinden üniversite eğitimi içerisinde kazanılan ezoterik bilgiye kadar yayılmıştır[125]. Avrupalı kuramcılar mesleklerin geleneksel niteliklerini büyük ölçüde Anglo-Amerikan meslek literatürü içine yaymışlardır. Bu anlayışa göre meslekler *hiçbir zaman tarihsel değildir. Çoğunlukla bir topluma veya çağ'a verilmiştir. Sosyal yapıyı oluşturan pratik, kültürel, siyasal ve ekonomik özellikleriyle değer biçilmiştir. Ayrıca profesyonelleşme süreci, özel bir görecelik taşıyan, bir toplum veya tarihsel döneme göre kompleks ve dinamik biçimde değişmektedir*. Bu yargıdan hareketle meslekleşme süreci beş aşamaya ayrılır. Birinci aşamada, bir iş kendi ilgili alanı ve görevlerini yaratır. İkinci aşamada eğitim kurumları ve üniversiteler ile diyalektik olarak ilişkiler kızıştırılır. Üçüncü aşamada bir birlik kurulması sağlanır. Dördüncü aşamada, profesyonelleştirilen bir iş yasal koruma altına alınır ve son aşamada ahlâk ilkeleri (code of ethics) şeklinde resmi bir kimliğe bürünür. Friedson ise biraz daha tümel davranarak mesleklerin profesyonel seçkinlerin kontrolünde olduğunu savunur[126]. Açıkçası profesyoneller yönetici-seçkin sınıf kimliğine sahiptirler. Bunlar profesyonel okullardan mezun olmuş, diğer yöneticilerden farklı bir sınıf tarafından tasarlanmışlardır. Freidson özerk bir kontrol aracından bahsederken bunun biçimsel olmayan yollardan gerçekleştiğine işaret eder[127];

> " Profesyonellerin hayatı boyunca sürekli olarak etrafında olup biten olayların geleneksel durumu ve düşüncelerinin sessiz baskısı onların toplumsal kontrolünden çok daha önemlidir".

[124] Richardson, a.g.e., s.636.
[125] Nadia Elsaka, "Beyond Consensus? New Zeland Journalists and the Appeal of Professionalism as a Model for Occupational Reform",**Doctorate Thesis,** University of Catenbury, 2004. s.23.
[126] Elsaka, a.g.e., s.23-24.
[127] Friedson, *'Meslek Kontrolünün...',* ss.99-127.

Meslek kuramları profesyonelliğin düşüşü veya yükselişi ile ilgilenmek yerine mesleklerin yeni bir biçim kazandıkları üzerinde durur[128]. Sonuçta mesleklerin sınıfsal olarak kategorize edilmesi ve kuramsallaştırılması *meslekler sosyolojisi* içerisinde gerçekleştirilmiş ve neticede mesleklere ilişkin üç temel kuram anlam kazanmıştır. Bunlar;

- İşlevselci kuram
- Çatışma kuramı
- Yeni-İşlevselci kuram'dır.

2.2.1. İşlevselci Kuram

Meslekler sosyolojisinde literatürlerin çoğu İşlevselci kuramın kurucusu olarak Emile Durkheim'ı gösterir[*]. Bunun temel nedeni toplumsal düzenin nasıl korunacağı ve toplumsal problemlerin hangi yollarla aşılabileceği konusunda çalışmalar yapan Durkheim'ın Sanayi Devrimi ile beraber ortaya çıkan toplumsal, ekonomik ve ahlâki problemlerin ancak o dönemde sayıları giderek artan ve yüksek düzeyde eğitim almış profesyoneller tarafından giderilebileceği savunusuna dayandırılır. Gelişmiş toplumlarda meslekler, toplumsal düzenin sağlanmasında devlet ve birey arasındaki ilişkiyi sağlayan aracı kurumlardır. Bu anlayış kapitalizmin bireyci bencilliği ile sosyalizmin baskıcı kolektivizmine alternatif bir üçüncü yol olarak ele alınmıştır[129]. Diğer bir ifadeyle İşlevselci kuram, kapitalizmin bireysel çıkarını gözeten bir anlayış yerine, mesleklerin kamu yararını gözeten anlayışını savunur. Böyle bir düşünce Weberci anlayıştan yola çıkarak profesyonelleri gövde gösterisi yapar biçimde algılayan, 'üçüncü devrim' veya 'profesyonellerin iktidarı' gibi değerlendiren, sanayi sonrası bir toplum yapısının belirleyici aktörlerinin profesyoneller olması gerektiğini iddia eder[130]. Bu kurama göre profesyoneller, toplumsal uyumu arttıran ve 'genel'in çıkarını koruyan çağdaş gruplaşmalar olarak ele alınmışlardır. Bu bağlamda iki yaklaşım söz konusudur.

---

[128] Elsaka, a.g.e., s.24.

[*] Durkheim (1933'den 1957'ye kadar) profesyonellerin yetenekleri üzerine eğilmiş ve onların entelektüel becerilere sahip, toplumsal ve ekonomik problemlere çözüm üretebilecek kişiler olduğunu savunmuştur (kaynak:Cirhinlioğlu, a.g.e., ss.173-187)

[129] Emile Durkheim, **Meslek Ahlâkı** (Çev:Mehmet Karasan), MEB Yay., Ank., 1949. s.43.

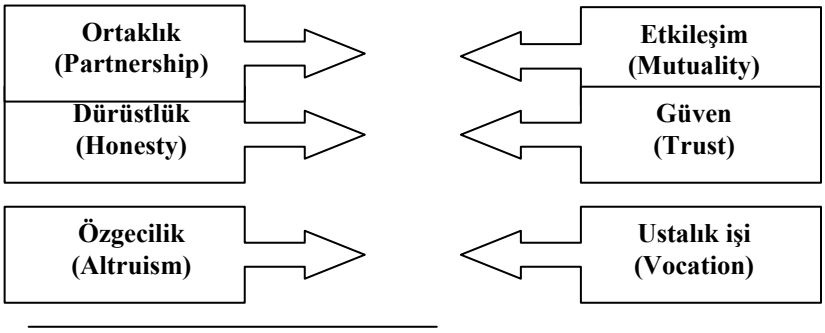
[130] Karasu, a.g.e., s.261.

2.2.1.1. Özellikler Yaklaşımı

Bu yaklaşımda temel vurgu, meslek gibi iş / ticaret davranışları veya mesleğin özelliği üzerine yoğunlaşmıştır. Çeşitli kuramcıların gözlem ve analizlerine dayalı bazı davranış özellikleri belirlenmiştir. *Barber, Millerson, Shaffer, Goode ve Legatt* gibi araştırmacılar meslek davranışları konusu üzerine eğilen isimler olmasına karşın bu yaklaşım diğer sosyal bilimciler tarafından da şekillendirilmiştir. Özellikler yaklaşımın odak noktaları şunlardır;

- uzmanlaşmış bilgi ve yetenek,
- uzmanlaşmış bilginin güncel hayatta devamlılığı,
- entelektüel aktivite,
- toplumsal statü ve bunun kabulü,
- terminolojik düzenlemeler,
- özgeci (altruist) düşünce,
- mesleğin özerkliği ve otoritesi.

Şekil I. 2. Profesyonellerde Karşılıklı İlişki



Kaynak: Roberts Trudie, *"Is Professionalism Chanfing?",* University of Leeds, London, **Slayt,** 1995. [yy], s.9.

Profesyonellerde karşılıklı ilişki şekil 2'de görüldüğü üzere İşlevselci kuram kapsamında ele alınabilir. Burada kamusal yarara yönelik özgeci bir tutum göze çarpar. Profesyonellerin toplumsal çelişkilerini ortadan kaldırmaya yönelik hizmet idealleri tanımlanmış, kamu yararına yönelik refah devleti uygulamalarındaki rolleri belirlenmiştir. Bu sayede kamusal eğitim ile bağımsızlaşarak özerk bir konum elde eden beyaz yakalıların ya da diğer bir deyişle 'yeni sınıf'ın kendini topluma adayan, alanıyla ilgili uzmanlık ve bilgi gücü yüksek, erdemli kişiler olarak toplumun genel

refahını sağlamaya yönelik sorumluluk anlayışları dile getirilmektedir. Bu 'yeni sınıf' toplumdaki tüm ayrıcalıkları sorgulayan eleştirel söylem kültürüne sahiptir. Gelişmiş ülkelerde doktorlar, mühendisler, hukukçular, akademisyenler mesleki örgütlenmelerini tamamlamışlardır. Siyasal, ekonomik ve kültürel katılımları çok yüksek olan bu tür profesyonel gruplar toplumsal yaşamda önemli bir pozisyon elde etmişlerdir.

2.2.1.2. Süreç Yaklaşımı

Bu yaklaşım bir işin meslekleşmesindeki süreci ele alır. Süreç yaklaşımının önemli savunucularından birisi *E.Hughes* olmakla birlikte, Barber, Wilensky ve Caplow gibi sosyal bilimciler meslekleşme sürecini belli adımlara ayırmışlardır. Barber'a göre meslekler sosyolojisinde bazı problemler söz konusudur ve çözüm olarak şunlar önerilmelidir[131];

- Mesleklerin tarihsel gelişiminde ortaya çıkan seviyeler mesleğin gelişiminde öncü rol oynamalı,
- Mesleğin ahlâk kuralları yaygınlaştırılmalı,
- Profesyonel birlikler güçlendirilmeli,
- Profesyonel davranış ve unvanlar ölçümlenmeli,
- Profesyonel okullar belirlenmeli ve yaygınlaştırılmalı,
- Kamuya ilişkin kampanyalar oluşturulmalı,
- İş grupları içinde / dışında oluşan meslek çatışmaları ortadan kaldırılmalıdır.

Wilensky, bir işin uzman olanlardan çok uzman olmayanlar tarafından kontrol edilmesi sonucunda profesyonellikten söz edilemeyeceğini belirtir. Benzer şekilde uzmanlık gerektiren meslekler ile uzmanlık gerektirmeyen meslekleri birbirinden ayırır. Sözgelimi, gayrimenkul komisyonculuğunda verilen hizmetin aşırı ticari amaçlı oluşunun meslek ahlâkı açısından zedeleyici bir duruma yol açacağından dolayı bu mesleğin uzmanlık gerektirmediğini belirtir. Wilensky'e göre mesleki kimliklerin ve mesleklerin kuruluşundaki temel süreç, birçok uğraşın meslek olma yolunda ilerlemesidir. Ancak ilerlemeyi çok azı başarabilmektedir. Bu süreç belli bir

[131] Bernard Barber, "Some Problems In the Sociology of the Professions", **Deadalus**, Special Issue On The Professions, [yy], ss.669-688.

sıradüzen içinde gerçekleşmediği için belirsizlikler yaratır. Wilensky, belirsizliklerin ortadan kalkması için şunları savunur[132];

- İş, tam zamanlı olarak izlenmeli,
- Formal eğitim oluşturulmalı,
- Oluşturulan formal eğitim üniversite kurumu içerisine entegre edilmeli,
- Yerel ve ulusal profesyonel birlikler, bu işlerle yakın ilişkiler geliştirerek rekabet içerisine girmeli,
- Politik bir etkinlik olarak bu işler, yetki belgesi (licensing) ve belgeleme (certificatıon) ile kontrol düzeni içerisine alınmalı,
- Formal ahlâk kuralları ile geliştirilmelidir.

Caplow'a göre ise mesleklerdeki süreç;[133]

- Profesyonel birliğin kurulması,
- Ahlâk ilkelerinin (code of ethics) geliştirilmesi,
- Kamu gücünün desteğini sağlamak için siyasal tahrik (political agitation) yaratılması,
- Eşzamanlı olarak eğitim olanaklarının geliştirilmesine dayanır.

Wilensky ve Caplow'un başını çektiği bu yaklaşıma göre bir işin meslekleşmesi uzmanlığı gerektirecek belli süreçlerden geçmeye bağlıdır. İşlevselci kuram adı altında incelenen gerek Süreç yaklaşımı ve gerekse Özellikler yaklaşımının ortak noktası; meslek standartları yaratmanın, kamu otoritesi sağlamanın, meslek ahlakı oluşturmanın ve meslek birliği kurmanın gerekliliği üzerine dayanır.

2.2.2. Çatışma Kuramı

İşlevselci kuramın eleştirisi olarak ortaya çıkan bu kurama göre profesyoneller burjuva sınıfı olarak değerlendirilen 'egemen sınıf' ın birer oyuncağıdırlar. Profesyoneller ister istemez devletin oynadığı role hizmet etmek zorundadırlar. Kuramsal kapsamda araştırmacıların çoğu profesyonelleri devletin ve üst sınıfın kölesi olarak görmektedir. Bu argümana göre profesyoneller geçtiğimiz dönemin çok

[132] Wilensky, a.g.e., s.64.
[133] Elsaka, a.g.e., s.25.

önemli toplumsal statülerine sahip zanaatçılar gibi yakın zamanda yok olup gideceklerdir. Marksist eğilimden hareket eden Çatışma kuramı mesleklerde profesyonellerin **güç ve çatışma** ilişkisi üzerine eğilir. Çatışma kuramcıları İşlevselci kuramın iddia ettiği gibi mesleklerin kamu yararını gözeten, kendilerini yönetme ve kontrol etme gücüne sahip özerk gruplaşmalar olmadıklarını, profesyonellerin meslek üyesi değil, egemen sınıfa hizmet sağlayan proleterler olduğunu iddia ederler[134]. Marksist kuramcılardan Light ve Levine, profesyonel kararların meslekten olmayanlar tarafından sorgulanmasının, mesleklerin varolan itibarını zedelerken uzman bir otorite ve özerkliğe meydan okumaya ilişkin tohumların atılacağını ifade etmişlerdir. Çatışma kuramı profesyonellerin zamanla toplumsal hiyerarşide üst kesimlere yükselebildiğini kabul eder. Ancak artan standartlaşma, rutinleşme, yeteneksizleşme, azınlık hakları, çevre ve kadın sorunları üzerinde yükselen yeni toplumsal hareketler ile profesyonellerin reklam vermelerine yönelik sınırlamalarının kalkması gibi etmenlerin sahip oldukları konumu yitirmesine ve gözden düşmesine yol açacağı gibi eleştiriler bu kurama merkezi ivme katar. Çatışma kuramında İşlevselci kuramın eleştirisi şu iddiaya dayanır[135];

> " Kapitalizmin içinde ona yeni pazarlar bulmak ve kâr'ı daha fazla büyütmek ya da reklam aracılığı ile talep yaratmaya zorlayan bir eğilim vardır. Kalbe gereksiz yere alet takmak, estetik ameliyatlarda patlama, tıp akademisinde hocasına 'çalışkan' görünmek için ümitsiz bir akciğer kanseri hastasının vücudunda 'kobay' olarak denemelerde bulunup onu çaresizce ameliyat olmaya ikna etmek gibi örnekler hekimlik mesleğinin sınırlarına ilişkin belirleyicilerdir. Kapitalizmin genişlemesi, toplumsal kontrol biçimi olarak daha çok bürokrasiye neden olmaktadır. Bu sayede daha çok doktor, düzenleyici kurallar ve yönetsel hiyerarşi içerisinde tıp hizmetlerinin biçimlendirdiği örgütlerde maaşlı çalışanlar haline dönüşmektedirler".

Çatışma kuramına göre profesyonel meslekler güçlerini kaybetmişlerdir. Diğer meslekler gibi aynı biçimsel hiyerarşi içerisinde bir yere sahiptirler. Dahası, meslekten olmayanların kontrolüne tabi olmuşlardır[136]. Açıkçası profesyonel, gözden düşmüştür. Bu düşüş, geçmişin zanaatçıları gibi bugünün profesyonellerini de ortadan kaldırma eğilimi taşır. Meslek kuramcılarına göre güç kaybına uğramış profesyoneller özü itibariyle çatışma ile varoluş mücadelesi verirler. Çatışma

[134] Karasu, a.g.e., s.46.
[135] Light ve Levine, a.g.e., s.176-177.
[136] Friedson, *'Meslek Kontrolünün...',* s.99-127.

kuramcıları, işlerin özellikle meslekleşmesi veya meslekleşmemesi şeklinde çok baskın bir kategorik ayırıma gitmemiştir. Onlara göre bir mesleğin gücü, işin evresindeki **otonomi, otorite ve tekel** olma durumuna dayanır. Bunların belirsiz, önceden bilinemez ve çoğu kez gizemli olmalarını sağlayacak birçok durum ve koşullar işlere ilişkin çatışmalar yaratmaktadır. Johnson'a göre meslek ve güç arasındaki ilişki, çatışma yaklaşımından biraz daha farklıdır. Johnson, meslek üyeleri için tek yaşam tarzı ve tek modelin bilinen olduğunu ve bunun da profesyonel gelişim için gereklilik taşıdığını vurgular. Bir profesyonel her şeyden önce iddia ettiğini itiraf edene kadar entelektüel bir uğraşı içinde kalmak zorundadır ve belki de profesyonelin bu durumu son nefesini verene kadar meslekte kalışının trajik göstergesidir[137]. Dolayısıyla, profesyonelin mesleklerdeki güç yönelimli çatışması onun benlik veya iç dünyasına dönüktür. İkinci bölümde profesyonellerin benlik problemleri ve buna ilişkin kontrol biçimleri üzerinde ayrıntısıyla durulacağı için burada sadece ana hatlarıyla çatışma yaklaşımı ele alınmaktadır. Görüleceği üzere Çatışma kuramı, akademik yazında meslekler açısından önemli bir yere sahiptir. Mesleklerde otorite, güç ve yetki alanlarında ortaya çıkan sorunsallar çatışma olarak belirir. Çatışma kuramı; araştırmacılar, kuramcılar, filozoflar, şairler ve yazarlar tarafından ele alınan hem geniş kapsamlı hem de çatışmanın tematik özelliğini kapsayıcı boyuttadır. Aslında her insan farklı düşünür ve farklı fikirlere sahiptir. Farklı araçlara farklı ilişkilerle bakabilir. Her bireyin kendisine ilişkin bu farklı zaman çizelgesi onların benzersiz yaşamlarına işaret eder[138]. Ancak Çatışma kuramcıları bu benzersizliğin rekabet konumunda kişilerin birbirlerine ilişkin bağımlılıklar yaratacağı noktasından hareket eder. Son yıllarda örgütlerde çatışma, arzulanan ve bazı durumlarda suni olarak çıkartılan; dolayısıyla yönetilmesi gereken bir unsur şeklinde ele alınmaktadır. Çatışma pozitif bir şekilde karar alma süreçlerini etkiler. Yönetilemeyen bir çatışma profesyonellerin üretkenliklerini ve uzmanlık alanlarını tehdit edebilir. Örgütlerde belirli birey veya grupların başka birey veya grupların etkinliğini engellemesiyle *koalisyon çatışması* ile karşılaşılır. Buna karşın bütün çatışmalar örgütlerde işlevsel bozukluk (dysfunctional) yaratmayabilir. Çatışmanın örgütte kritik bir görüş ortaya koyması tepe yönetimi zorlayıcı ve örgütte

[137] Rajashekar S. Deveral "Librarianship and The Professional Model: A Sosyological Tutorial and Critique", **Library Science with a Slant to Documentation and Information Studies,** Vol:36(3), Sep ., India,1999. s.160.
[138] Richard L. Shell, Marcel Dekker, **Management of Professionals,** Place of Pub., N.York, 2003. s.235.

stratejik değişim kararı almayı gerektirir. Sonuç olarak çatışmayı yöneten profesyonel iş çevresindeki yöneticiler, örgüt içindeki sistemden haberdar olmak zorundadırlar[139]. Çatışma kuramında varolan geniş vurgu, kapitalist sürecin bireyde *düşünmek* ile *yapmak* arasındaki ritmik düzen ayrımına işaret eder[140].

> " Vücudun kendi doğasında olduğu gibi baş ve el birbirleriyle diyalektik özelliğe sahiptir. Bundan dolayı çalışma baş ile eli birleştirir. Ardından bu ikisi şirketler üzerinde ölümcül olarak parçalara ayrılırlar".

Aslına bakılırsa son yüz yıllık süreçte kapitalizm zihinsel uğraşları el ile yapılan uğraşlardan görünür nitelikte ayırmamıştır. Ancak ne var ki el ile yapılan bazı işler kendi içinde alt bölümlere ayrılmakta ve fabrika zeminine dayalı hiyerarşiler oluşturmaktadır. Bu hiyerarşi ister istemez profesyoneller ve yöneticilerden bahsetmeyi gerekli kılar. Bilimsel yönetimin kurucusu sayılan F.W.Taylor, ergonominin-el işleri ile makine işleri arasındaki ortak uyum- ölçümlenebilir ve hesaplanabilir bir 'bilimsel' düşünceyi yansıttığını savunur. Charles Derber'in F.W.Taylor'a ilişkin izlenimleri bilimsel yönetim anlayışına yakın bir mercek tutmaktadır

> " Saplantı dürtüsüne sahip bir kişilik (obsessive-compulsive) tutkudan doğan bir kişiliği yansıtır. Onda, (Taylor) gençliğinde adımlarını sayan ve golf oynarken bile topa vuruş açılarını sürekli hesaplayan bir kişiliğin izlerini bulmak mümkündür. Bütün faaliyetlerini programlamış ve zamanlara ayırarak ölçümlemişti. Hareketlerinin analizinde ne tuhaftır ki verimliliğe ilişkin bir çok sebep aranır. Bu tarzda uygulanan bir rejim kuşkusuz uzmanları dışarıda bırakır".

Derber'in Taylor'a ilişkin yukarıdaki çözümlemelerinden sonra Taylor'un içinde bulunduğu durumu kendi izlenimlerinden ele almakta fayda vardır. 1870'lerde Philadelphia'daki küçük bir makine yapım atelyesinde çırak olarak işe başlayıp kısa sürede usta başı olan Taylor, fabrikada çalışanların daha çok iş yapmalarını istiyor ancak onları coşturmanın zor olduğunu biliyordu. Buna ilişkin düşüncelerini Taylor şöyle belirtmektedir[141];

---

[139] Shell ve Dekker, a.g.e., s.236.
[140] Charles Derber, **Power In The Highest Degree: Professionals and The Rise of a New Mandarin Order,** Oxford Univ. Press, Place of Pub.,N.York, 1990. s.100.
[141] Dale, a.g.e., s.64.

> " Doğal eğilimleriyle enerjik bir adam birkaç gün tembel birisiyle yanyana çalıştığı zaman şöyle bir mantığın ortaya çıkmasını kaçınılmaz şekilde kabul edebilir: *Tembel herif ancak yarım kadar çalışıp benimle aynı parayı alıyorsa niçin çok çalışayım ki*..."

Taylor bir teknisyen olduğu için torna tezgahının sürekli başındaydı ve onlara daha fazla üretilebileceğini kanıtlamak için çabalıyordu. Ne var ki hiçbir şey değişmedi. Bir sonraki adımda daha yetenekli işçileri biraraya getirip onlara torna tezgahını çalıştırmayı öğretti. Ancak bunlar da üretimi düşük tutmayı devam ettirdiler ve Taylor'da onların ücret oranlarını yarı yarıya düşürdü. Kuşkusuz Derber'in Taylor'a ilişkin saplantılı kişilik kodlamasında bile Çatışma kuramı açısından bilimsel yönetime anlamlı katkılar bulmak mümkündür.

Taylor 'bilimsel yönetim' terimini bularak bu kilit terim etrafında yarattığı tartışmalarla, yönetimin en azından bir bilim olabileceği, dolayısıyla yeni ilkeler ve teknikler arayışını cesaretlendirdiği fikrini yaygınlaştırmıştı. Yönetimin bilimsel olabileceği fikrinin habul edilmesi -Taylor böyle bir şeyi beklemediği halde- başlı başına bir devrim olarak telaffuz edilebilir. Yöneticiler yönetimi bir bilim olarak düşünmeye başladıkları zaman bütün problemleri de yeterli zaman ve dikkât ayrılırsa akılcı biçimde çözülebilecek sorunlar olarak görmeye başlamışlardır. Taylor'un işçilerin çabalarını en yüksek seviyeye çıkarmayı özendirmek için parça başı ödeme planı önermesi ve kronometre kullanarak işin çeşitli unsurlarını zamana bağlaması yönetimin bilimselleşmesi açısından önemlidir. Bununla beraber Charles Derber'in -Taylor'u kişilik çözümlemelerine ilişkin- söylemi çatışmanın diyalektiği açısından anlamlıdır. Çünkü bu iki karşıt durum yönetimde beşeri unsur üzerine yeni açılımlar yaratmıştır. Taylor'un fabrika tipi yönetim üzerine getirmiş olduğu yaklaşımları aynı yıllarda ofis uygulamalarında da görmek mümkün. Çünkü yöneticiler tipik olarak beyaz yakalılar üzerine aynı rejimi uyguladılar. İlk hareket-zaman uzmanları ofis işçilerinin fabrika sürelerini hesaplamıştı. Sözgelimi dosyalama (.04 dakika), döner iskemleden yakın dosyaları çekip-indirme (.009 dakika), ana merkez veya kartların üzerindeki düğmelere basan kişilerin sürelerini hesaplama gibi. Öyle ki 1917'den önce Henry Leffingwell veya Newyork Üniversitesi profesörlerinden Gallaway gibi otoriteler, ofis yöneticilerindeki sorumluluğu kavramsallaştırmak için uyguladıkları ölçüm tekniklerini *el ve vücudun hareketi ile düşünsel çalışma arasındaki ilişkiye* bağladılar. Ancak ne var ki fabrikada olduğu gibi büro işinde (clerical work) de bu

çabaların faydasızlığı kısa zamanda anlaşıldı. 1960'larda herhangi bir Amerikan otomobilini çalıştırmanın tüm işlerin yüzde atmış beşinin, işçinin bir aylık eğitiminden daha düşük başarı düzeyine ulaştığını tanıtladı. Robert Howard, Taylorizme dayalı ofis yönetiminin çatışmacı kuram ışığında "feci sonuçlara götürdüğünü" belirtir[142]. Gerçekten de insan, emek kapasitesiyle düşüncesini, diğer canlı türlerinden ayrılarak gerçekleştirir. İnsan emeğinin bireysel bir olgudan çok sosyallik taşıyan yanı bu noktada belirir. Oysa insanın emek sürecinden koparılması neredeyse hayvan formundaki emek düzeyine indirgenmesi anlamına gelir. Sosyal emek bu yönüyle düşünülemez ve anlamlandırılamaz bir olguya dönüşür. Marx'ın "emeğin bu şekilde alt bölümlere ayrılması insanın suikaste uğramasıdır" sözünün altında yatan temel faktör 'bilimsel yönetim' bağlamında yeteneksiz işçilerin zihinsel sorumluluklardan kaçışını ifade eder. Üretim işçilerinin çoğunlukla ön büro uzmanlarıyla yeteneklerinin değerlendirilmesi tam da bu noktada önem kazanır. Taylorist fabrikalarda montaj hattı çalışanları teknik işlere, ama daha çok insanlar arası ve örgütle ilgili becerilere ihtiyaç duyarlar. Robert Howard'ın ABD'de silikon vadisinde Xerox'un Palo Alto Araştırma Merkezi tarafından ofis işi üzerine araştırması şu gözlemlere dayanır;

> " Birçok insan ve çoğunlukla teknoloji yöneticileri düşüncesizce (mindless) ve rutin olarak ofis işini yürütür. Xerox araştırmacıları ise ofis prosedürlerindeki başarılı bir entelektüel sürecin boyutunu açığa çıkarttılar. Özel takımlar halinde organize olarak bilgi yaratmak için problem çözme grupları oluşturdular".

Yeteneksizleşmenin yukarıda görüldüğü üzere dramatik örneği şöyledir. Otuz altı yaşında bir makineci olan Dave Boggs, Eastern Airlines şirketinin taşımacılık departmanında emeğin el ile yapılan alanını entelektüel alana kaydırır. Kontrolü bilgisayarlar aracılığıyla yapmayı dener. Bilgisayarlaşmaya geçmeden önce Boggs, her bir parça için el ile denetimi sağlıyordu. Ancak Boggs bilgisayarlar yoluyla zihinsel alanla ilgili daha büyük sorumluluk almayı keşfetti. Ne var ki bu keşif onun umduğu gibi sonuçlanmadı. Makineyi üretimde çalıştırmaya başladığında bu durum yeni bir üretim şefinin sorumluluğuna verildi ve Boggs mikro-işlemci programlama işini elle yapmaya başladı. Bilgisayar eğitimi konusunda uzmanlaşmayı reddeden Boggs artık kendisi için bazı şeylerin çok geç olduğunu kavramıştı. Boggs'un inatla

[142] Derber, a.g.e., s.101.

ve ısrarla etkili programlar yaratması ve günden güne programcılık alanında kendisini geliştirmesi yöneticisi olan üretim şefini memnun ediyordu. Çünkü Boggs ortalama olarak altı haftada yapılacak bir işi yarım saat ile iki saat arasına indirmeyi başarmıştı. Bu gerçek yaşam öyküsüne dayalı anekdottan çıkan sonuç şudur: *Başarı olarak addedilen şeyin sanki her zaman yönetsel açıdan işlerin iyi gittiğini göstermesi ancak bunun bir yanılsama olduğunun keşfedilememesidir.* Oysa Boggs için rutinleşme ve yeteneksizleşme kaçınılmazdı. Görüleceği üzere Çatışma kuramı perspektifinden ele alındığında profesyoneller bilimsel gelişme adına hizmete son derece sadıktır ve bu konuda vefalıdırlar. Profesyoneller hiçbir konumda çalışmanın aşırı bölümlenmesi veya ekonominin bağımsızca şekillendirilmesi konusuna sıcak bakmazlar. Çünkü, hükümet veya işverenler örgütsel ve/veya çalışma ilişkilerini belirleyici konumdadır. Çatışma kuramcıları azgın bir global rekabetin tehlikeli ve trajik bir şekilde üretkenliğe tehdit unsuru yarattığına işaret eder. Şirketlerin çoğu ılımlı programlarında "kalite çemberleri"ni teklif ederek hangi işlerin öncelikle yapabilecek gruplara dayandığını tayin eder. Sadece jest ve mimiklerle işaretleşerek beden dili imgesini kullanmak bile işin kontrolü için yönetime faydalı yollar sunabilir;

> " Şayet insanlar kaderleri üzerinde düşünürlerse onları kontrol etme şanslarına sahip olabilir, görevlerinde ısrarla daha iyi yapmayı arzulayabilirler. İşçiler bu yolla iş zenginleştirmesi için çabalarken, yöneticiler ve profesyonel çalışanlardan sert tepkiler alabilirler. Burada profesyoneller ile yöneticiler arasındaki *sınıf çatışması*[*] saydam bir kimliğe bürünür[143].

Sosyal hizmet çalışanları, hemşireler, öğretmenler, kütüphaneciler gibi genel anlamda profesyonel grup veya bilim adamları, profesörler, doktorlar ve hukukçular gibi daha seçkin grup örgüt yönetiminde maaşlı çalışanlar olmakla birlikte el ve zihinsel işlerde bağımsız olmalarına rağmen örgüt içinde maaşlı konumdadırlar. Profesyoneller bilgi ve teknolojiyi tasarlayabilirler ancak genel hatlarıyla yöneticiler tarafından işleri planlanır.

[*] Burada kast edilen sınıf çatışması, yeteneksiz kişiyle yetenekli kişi arasındaki ilişkiye dayanır. Kansas Topeka'daki General Food Corp. uzmanlaşmış bir özerk takım ile çalışanların öğrendikleri üzerine yeni tasarımlar geliştirir. Çalışanlar maaşlı profesyoneller olmayıp, kendi iş tanımları geniş bir yetki ve otorite alanına sahiptir(kaynak: Derber, a.g.e., s.103).

[143] Derber, a.g.e., s.103.

2.2.3 Yeni İşlevselci Kuram

Yeni işlevselcilik mesleklere ilişkin buraya kadar olan tüm yaklaşım ve kuramların kısmen eleştirisi kısmen de sentezine dayanır. 1933'de İngiltere'de Carr-Saunders ve Wilson tarafından yapılan çalışmaları, Almanya'da Karl Manheim'ın mesleklerin sınıf yapısı içerisindeki çözümlemeleri izler. Bu tür İşlevselci yaklaşımlar ABD'de zamanla geliştirilmiş ve 1970'lerde Freidson'un *profesyonel üstünlük* adını verdiği mesleklerdeki özerklik üzerine ileri adımlara gelmiştir. İşlevselci kuramlarla profesyonellerin sosyal pozisyonlarında önemli değişiklikler yaşanmıştır. Ancak ne var ki özerklik, İşlevselci kuram içerisinde açık ve net bir tanım bulamamıştır[144]. Yeni İşlevselci kuramı savunan kimi yazarlar zanaatçılık ve sanayi çalışanlarının gereksinim süreçlerinden farklı olarak profesyonellerin sahip oldukları bilgi, beceri ve örgütsel rollerdeki anahtar konumlarını kaybettikleri düşüncesine karşı çıkmışlardır. Özellikle uzmanlaşmanın profesyonel becerilere zarar verdiği düşüncesini ve profesyonellerin konumunu gerilettiği görüşünü eleştirmişlerdir. Profesyonelin bürokratikleşmesi ile güçlerinden bir şey kaybetmediklerini savunan bu kuramsal bakış profesyonelin egemen sınıf içerisinde sömürülmeye açık 'üst sınıf işçileri' olarak görme düşüncesini sadece Çatışma kuramın bir devamı olarak kabul etmişlerdir. Mesleklerin sınıflandırılmasında referans alınan iki düşünür olan Weber ve Marx, meslekler konusunu ayrıca işlememişlerdir. Marx, sınıfsal çatışmada tarihsel öneminin olmadığını düşündüğü meslekleri ve meslek sahibi olan profesyonelleri göz ardı etmiş, Weber ise daha çok modern toplumun çalışma ilişkilerine sadece statü açısından değinmiştir. Ancak, Yeni-İşlevselci kuram gerek meslekleri ve gerekse meslek sahibi profesyonelleri 'ideolojik' olarak kategorize etmiştir. Bu kurama göre iki farklı yaklaşım olan Yeni Sağ ve Yeni Sol yaklaşımlardan bahsetmek gerekir.

2.2.3.1. Yeni Sağ Yaklaşımı

Yeni Sağ Yaklaşım, mesleklere yönelik değerlendirme kıstası olarak profesyonel ideolojiyi pazar karşıtı bir ideoloji olarak görür. Özellikle 19.yy girişimciliğinden yola çıkarak Adam Smith ve ardıllarının klasik liberalizmin serbest pazar

[144] Cirhinlioğlu, a.g.e., s.178.

değerlerinin yeniden canlandırılmasını talep eder. Geleneksel mesleklerin seçkinci yapılarını kendi ideolojisi açısından tehdit unsuru olarak görmesinden kaynaklandığını dile getiren bu yaklaşım devletin küçülmesi, esneklik, yeniden yapılanma gibi politikaları köklü bir geleneğin uzantısı olarak ele alır. Harold Perkin klasik çalışmasında 1780'lerden 1880'lere kadar olan yükselişi *Sanayi Toplumu*, 1880'lerden 1980'lere kadar geçen süreci ise *Profesyonel Toplum* olarak adlandırmıştır[145]. Britanya üzerine çözümlemesinde üst sınıf yapısını toprağa dayalı 'aristokratik ideal', orta sınıfı 'girişimsel ideal', alt sınıfı ise 'işçi sınıfı ideali' olarak değerlendirmiştir. Ekonomik sebeplerden dolayı kaynakların bölüşüm ve dağılımı konusunda profesyonel kampların oluşmasını Yeni Sağ yaklaşımcılarının erken 19.yy'da girişimsel ideale bağlandıkları görüşü açıklar. Bu görüş özellikle serbest pazar liberalizminin tekrar inşa edileceği düşüncesine dayanır. Ancak bu düşünce bugünün özel sektör profesyonellerini yansıtmaz. Çünkü özellikle üzerinde durulan kesim maaşlı çalışanlardır. Onlar daha çok küçük ve atomistik örgütlerden farklı, büyük pazarlara egemen olan, bürokratik olarak organize olmuş hiyerarşilerin yönetiminde bugünün yaklaşık yüz seksen yıl önceki rekabetçi pazarlarıdır. Genellikle bu yaklaşım ile hareket eden düşünce, Yeni Sağ yaklaşım içerisinde konuşlanarak 'saati geri çevirmek' metaforuna dayanır. Yeni Sağ yaklaşımı "atını sert süren bir kovboy" gibi ideolojik olmaktan çok sektörel zihniyet açısından ele almak gerekir. Özellikle güncel eğilimler ışığında anti-profesyonel eğilimlerin yaygınlaşması (alternatif tıbbın büyümesi, polis yolsuzluklarının artması, eşcinsel yargıçların cinsiyet ayrımcılığına yönelik tacizlere maruz kalması, yüksek eğitimde seçici uygulamaların artması, ünlülerin özel yaşantılarının teşhir edilmesi, sağlık hizmetlerinde müşteri anlayışı ve hatta yazılı anayasalar oluşturmak için kampanyalar düzenlemek gibi) yeni popülerizmin bir parçası haline gelmiştir.

2.2.3.2. Yeni Sol Yaklaşımı

Yeni Sol yaklaşım toplumsal ve siyasal ilişkilerin devletin egemenliğini ortadan kaldıracağına dayalı bir söylemi hareket noktası alır. Bu bağlamda devletin meşruluk krizi içinde kaldığına işaret ederek; kadın hakları, azınlıklar, çevre, nükleer kriz,

[145] Harold Perkin, **The Rise of Professional Society: England Since 1880,** Routledge, Place of Pub., N.York, 2002. s.118.

savaş karşıtlığı gibi özellikle II.Dünya Savaşı ve hemen ardılı olan 'mücadeleci sınıf'ın sloganlarına dayalı bir vurguyu ön planda tutar. Meslekler kuramsal olarak incelendiğinde bunların dinamik olduğunu ve değişen koşullara göre biçim aldığını, bu konuda belirli durağanlığın olmayacağını varsayan kuramcılar mesleklere ilişkin yaklaşımları eleştirmektedirler. Araştırmacılar özellikle, "profesyonel nedir?" , "meslekler nasıl kurulur?", "bir iş nasıl meslek olur?" gibi temel sorulardan yola çıkarak dilin doğasından kaynaklanan kuram ve uygulamaların yanlış sonuçlar verdiği görüşünü savunurlar. Meslekler üzerine yapılan analizlerin devam edeceğini ve örgütlerin dinamik ve değişen şartlarda farklı formlarla yeni analizlere sürekli ihtiyaç duyacağını vurgulayan eleştirel bakış üç noktadan yola çıkar:[146]

- **Bilgi:** Uzman ile uzmanlık biçimlerinin yeniden değerlendirilmesi olarak profesyonel düşüncenin yeniden yapılandırılmasını içerir(sözgelimi tıbbi bakım gibi tıp bilgisinin sınırlarına dikkât edilmesi konusunda çağrıda bulunur),
- **Örgüt:** Bürokrasi ve özerklik arasındaki ara yüzde profesyonel veya yöneticiden daha fazla ve diğer bireylerle daha karmaşık ilişkiler ağı olarak profesyonel kimliklerin nasıl oluşturulduklarını araştırır.
- **Güç:** Sosyal eşitlik ve ideoloji üzerine kurulu mesleklerin güçlendirici etkisini ve profesyonel grupların kimliklerini inceler.

Uzmanlaşma bir profesyonelin mevki sahibi olması için güçlü bir destektir fakat tüm sınıflar üzerinde merkezi bir güç yaratır. Sözgelimi, 1900'de William James gibi bir akademisyen, fizyoloji öğretiminden psikolojiye ve ardından felsefe alanına geçti. 20.yy'ın ortalarına doğru ise bir 'bilim adamı' ile bir 'mühendis' ortak bir bilimsel dil konuşamaz oldular[147]. Görüleceği üzere Yeni Sol yaklaşımı sınıfsal yapının profesyonellere dezavantajlı unsurlar yarattığını iddia etmektedir.

2.3. Mesleklerin Piyasa Açısından Önemi

Meslekleşme bir işin profesyonelleşmesi olarak düşünüldüğünde ortaya tamamlayıcı unsur çıkar. Meslek, belli kural ve yöntemlere, belli bir disipline

[146] Morrell, a.g.e., s. 9.
[147] Barbara-John Ehrenreich, "Profesyonel-Yönetici Sınıf" (Çev:Zafer Cirhinlioğlu), *Meslekler ve Sosyoloji*, Gündoğan Yay., Ank., 1996. ss.197-230.

bağlanmış ve bundan dolayı bilgi, tecrübe ve eğitim isteyen bir hayat yolu halini almıştır. Böylece profesyonel, bireysel ve kurumsal düzeyde amaçlarını azami hale dönüştürebilen kişidir[148]. Ancak mesleklerin belirli bir seviye veya sistem temelinde varolduklarını belirtmek gerekir. Bunlar; kontroller, birlikler, ruhsat verme ve mesleğin ahlâk ilkeleridir. Tüm dünyada ruhsat vermenin o işi koruyacak kadar yeterli olmadığı da doğrudur. Gerçekten bir iş doğası gereği aşamalı olarak farklı yollardan dönüşüme uğrayabilir Profesyonelleşmeye odaklanıldığı zaman o iş hakkında önem taşıyan mesleğin yapısal durumundan bahsedilir. Mesleklerin sistemli ve aşamalı şekilde geliştiği şöyle açıklanabilir;[149]

> " Bugünkü bakış açısı 30-40 yıl öncesinden farklıdır. ABD'de doktorların çoğu şu an bürokraside 'maaşlı işçiler' konumundadır. Onların ücretleri sigorta şirketleri ve hükümetler tarafından karşılanır. Bir iş hakkında düşünmeye başladığımız andan itibaren ilk olarak işin birçok talimatlar ile değiştirilebileceğini bilmemiz gerekir. Bazen daha büyük sosyal kuvvetler meslekler için yeni işler yaratır. Karmaşık iş tiplerinin olması, örgütlerin profesyonelliğe anlamlı derecede tehdit sunmasını da beraberinde getirir. Bu durum bir gökdeleni tasarlamak gibi bireysel profesyonel ile veya küçük ortaklıklarla gerçekleştirilir. Böylesi bir sistem profesyonelleri ticari hayatın kuralları olarak uzman örgütler şeklinde karşımıza çıkartır".

Mesleklerin piyasa açısından önemi göz ardı edilemeyecek kadar büyük bir etkiye sahiptir. Mesleklerin piyasa pozisyonunun uygulamacılar için genel bir *entelektüel mirasın* yaratılmasına ve belli problemlerin çözülebileceği akılcı araçları sağlayan bilgi bütünlüğünün meşrulaştırılmasına bağlı olduğu iddia edilmektedir. Böylece uygulamacıların başarısı, mesleğe giriş ve pratik standartlarını geliştiren, yaygınlaştıran ve uygulattıran politik kurumlarla bağlantılıdır. Aynı zamanda pazar avantajı kamusal politika süreçlerinde profesyonellerin temel danışmanlık pozisyonlarında rol almasından da ileri gelmektedir. Mesleki statü kazanma dört temel strateji ile açıklanabilir. Birincisi, meslek pazar stratejisi geliştirmeyi izlemelidir. Yani bir uğraş sağladığı hizmetlerin faydacı değerini oluşturmalıdır. Bu ise, müşterilerin ihtiyaçlarına dayanan bir dizi pazarlanabilir beceri geliştirmeyi ve belki de daha önemlisi müşteriler için yeni ihtiyaçlar tanımlanmasını mümkün kılar. İkincisi, meslek pazarda benimsenmeyi sağlamalıdır. Yani, fırsatlar beceri ve verili

[148] Mehmet Civan, Taner Akçacı, "Sanayi İşletmelerinde Profesyonel Yönetim Süreci ve Gaziantep Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama", **Sosyal Bilimler Dergisi,** GÜ, C:4, S:1, Ocak, 2001. s.134.
[149] Andrew Abbott, "Professionalism and the Future of Librarianship", **Library Trends,** Vol:46(3), Chicago, Winter, 1998. ss.430-443.

bir kurumsal kimlik ile belirlenen belli bir grup uygulamacı ile sınırlı olmalıdır. Bu yönüyle profesyonellik, uğraşlar arasında yargısal sınırlar oluşturması problemine açıklık getirir. Pazarı geliştirmek ve pazarda benimsenmek bir uğraş tarafından yarar elde edilen pazarın yaratılmasını ve korunmasını sağlar ama bu durum profesyonellik iddiasını sürdürmek için yeterli değildir. Örneğin bir çok becerikli tüccar pazarda yer elde edebilmiş ama bunu mesleki bir statüye dönüştürememiştir. Üçüncüsü, mesleki benimsenme bunu hedeflemeyi kapsar. Yani meslek pazar fırsatlarına erişim açısından ayrıcalıklı olan gruba katılımı denetim altında tutmalıdır. Belli bir biçimdeki kalifiye yetkilendiriciler mesleklerle ilgili bir çok İşlevsel kuramcıların ana odağı haline gelmiştir. Mesleki benimsenme stratejileri aynı zamanda pazarda benimsenmeyi başarmış olan bölüm hiyerarşileri yaratılmasını başarabilir. Örneğin profesyoneller arasında mesleki yargı gerektiren iyi derecede ödüllendirilen etkinliklerin merkeze konduğu ve daha az getiri sağlayan daha programlı mesleki görevlerin yatay olduğu bir işbölümü yaratılabilir. Dördüncü ve son olarak meslek, grubun teknolojisini ve müşteriler üzerindeki denetleme etkisini sağlayacak profesyonel bir güce kavuşmalıdır. Bunu yapabilmek için mesleki hizmetlerin ahlâki meşruluğu sağlanmalıdır. Mesleki güç ve etki bu ilişkilerin geniş bir kümesini kurar. Sözgelimi meslekler kendi alanı içerisindeki diğer uğraşlara baskın gelebilirler ya da müşteriler için hangi hizmetlerin uygun olduğuna karar verme yetisini kazanabilirler[150]. Hastane ve okul gibi kurumlar piyasa açısından düşünüldüğünde doktorlar ve eğitimciler için üretimi direkt olarak tüketicilere yani hastalar ve öğrencilere odaklı bir anlayışa dönüştürür. Bu durumda mesleklerin piyasa açısından önemi okul ya da hastane gibi kurumların ticari mallar grubu olarak sayılmasını gerekli kılacaktır. Sözgelimi okul, aynı yapıya sahip, aynı sürece göre uyarlanmış olan bir eşya satmış olacaktır: *Müfredat.* Bu durum her türlü bilimsel araştırma ve eğitim mühendisleriyle desteklenerek bütçe ve tabuların belirlediği çerçevede donanım ve materyalleri tespit ederek paketlenmiş değerler halinde tüketicilere sunulur[151]. Üniversiteler, hastaneler, hukuk şirketleri, sosyal amaçlı şirketler, muhasebe şirketleri gibi profesyonellerin çalıştıkları örgütler günümüzde hızla büyümekte ve daha karmaşık yapıya dönüşmektedir. Özellikle 1960'lardan sonra çalışma koşullarının değişmesi bir çok skandalları, bilimsel ve tıbbi araştırmaları,

[150] Richardson, a.g.e., s.638.
[151] Illich, a.g.e., s.58-59.

uygulamaları ve adli tarafsızlığı kamuoyunda zedelemiştir. Mesleklerini iyi uygulayamayan hukukçulara ve hekimlere açılan davaların sayısı artmıştır. Hükümetler ise bu mesleklerin çalışma alanlarına ilişkin çeşitli düzenlemeler getirmiştir. Mesleklerin kendilerini rekabetten koruma amacı ile üyelerin sadece kendi çıkarlarını ilgilendiren çabalara girmelerini engelleyen bir yığın hukuksal tedbirler alınmıştır. Bu amaçla akademik literatürlerin yönü, mesleklerin özel bilgi ve ahlâki davranışlarını incelemeden, özel bir pazar oluşturma ve devam ettirmeyle olan ilgilerini incelemeye, devlet gücü ile sermaye sahipleri ve müşterilerle olan ilişkilerini araştırmaya doğru kaymıştır. Böyle bir perspektif ise profesyonelleri, statülerini yok etmeye başlayan bir tür toplumsal kontrole tabi olmaya zorlayarak yeni problemleri ortaya çıkartır[152]. Bu problemler ikinci bölümde ayrıntısıyla incelenecektir.

2.4. Meslekler ve Meslekleşmeye Tarihsel Bakış

Meslekler toplumlarda değişik rol, statü ve prestij kazanmak için yürütülürken, önemli oranda ekonomik değer taşırlar. İlkçağ toplumları marangozluk, çömlekçilik gibi işleri geçimlerini sağlamak için yaparken bunları meslek olmaktan çok ekonomik bir fayda taşıdıkları için gerçekleştiriyorlardı[153]. Ancak tarihsel olarak insanın evrimleşme argümanı içerisinde daha yaratıcı ve sanatsal uğraşlara yöneldiğini söylemek çok geçerli bir yaklaşım değildir. Sözgelimi klasik antikitede insanoğlu, dünyanın kendi planına uygun bir şekilde yapılabileceğini keşfetmişti. Bu öngörüyle dünyanın güvenliksiz, dramatik ve komik olduğunu algılamıştı. Demokratik kurumlar ortaya konmuş ve insanoğlunun ancak bu kurumların içerdiği sistemde güvenilmeye değer bulunduğu kabul edilmişti. Zamanla geleneksel meslekler gelişme gösterdi ve onlarla birlikte örgütler insanların çalışmalarına ihtiyaç duyar hale geldi[154]. Özellikle modern anlamda tıp, hukuk, sosyal hizmetler, mühendislik ve öğretmenlik gibi mesleklerin 1880 ile 1920 yılları arasında önem kazanmasıyla meslek örgütlerini ve yasal olarak ileri sürülen mesleğe kabul kurallarını oluşturarak (meslek kurumlarının programlarını yaparak ve uygulayıcılara belge vererek) tam bir meslek olmaları sağlandı. Aynı zamanda eğitim gerektiren

[152] Freidson, *'Meslek Kontrolünün...',* ss.99-127.
[153] Deveral, a.g.e., ss.155-164.
[154] Illich, a.g.e., s.135.

meslekler türlere ayrılarak örgütsel bir biçim aldı. Sözgelimi "doğa felsefesi" modern doğa bilimlerine ayrıldı; psikoloji felsefeden bütünüyle koptu; sosyoloji, tarih ve siyaset bilimi kendilerine özgü içerik kazandı. Ancak meslekleşme öyle kabul edildiği gibi evrensel ölçekte sistematik bir biçimde gelişme göstermedi. Sözgelimi hemşirelik gibi meslekler tam bir meslek olamadılar. Benzer şekilde mühendislik, profesyonel düzeyde bir özerklik talebinde bulunmadı. 1920'lerde Amerikan Mühendislik Derneği, kendilerini ilk önce profesyonel daha sonra memur olarak gören profesyonel yönelimli kişiler ile kendilerini istihdam edenlere karşı sadakat duyan iş yönelimli mühendisler arasındaki mücadele ve radikal çatışmalar nedeniyle dağılıp gitti. İş yönelimli kişiler büyük çapta başarı kazandılar. Çünkü profesyonel mühendislik örgütlerine hiçbir eğitim görmemiş iş adamlarını kabul ettiler[155].

2.4.1. Tarih Öncesi Dönemde Meslekler

Meslekler zaman-mekan olgusunda sanatçı, düşünür ve bilim adamlarına zengin bir açılım teşkil ederler. Mesleklerin tarihi ile uygarlık tarihi arasında yakın bir ilişki söz konusudur. Sözgelimi eski Mısır Teb fresklerini[*]; Yeni imparatorluk iş başında fırıncıları ve marangozları, bazen de tüm bir atölyeyi gösteren ağaç heykelcikler gibi o dönemin mesleklerine ilişkin izleri yansıtır. Bu gibi meslekler o dönemin ustalık gerektiren el işçiliğini yansıtmaktaydı. Benzer şekilde antik Yunan'da ayakkabıcı, çömlekçi, dökümcü ve demircileri betimleyen seramikler veya Roma'da bir ekmek fırınını betimleyen freskler, şarap satıcıları, parfüm yapımcıları gibi demirci, çırpıcı[**], çarıkçı, kumaş taciri, kara ve su yolu taşımacılarını betimleyen Galya-Roma stelleri eski döneme ışık tutan meslek örneklerini yansıtırlar[156]. Mısır medeniyetinin yarattığı Kem ülkesinde "esrarengiz, anlaşılmaz" anlamına gelen Eygpt kelimesini Antik Yunanlıların koymuş olması bile meslekler arasındaki uzantıyı tanıtlar[157]. Manetho' nun yıl dediği 365 gün olmadığı gibi, eski Mısır'da en az 3 takvim aynı anda kullanılıyordu. Uzmanlar özellikle Büyük Piramit'in yapıldığı yıllarda elli milyon kişinin yaşadığını ileri sürer. Eski Mısır'da yalnız yapı işçileri, taş işçileri,

[155] Ehrenreich, a.g.e., s.224.
[*] Yaş veya nemli duvar sıvası üzerine kireç suyunda eritilerek madenî boyalarla resim yapma yöntemi
[**] Yazma kumaş işlerini, boyaları tutsun diye deniz suyunda çırpan kimse
[156] **Büyük Larousse,** C:XV, 1986. s.8050.
[157] Giorgio Livraga, **TEB,** (Çev: İnci Kut), Yeni Yüksektepe Kültür Derneği, 2.Baskı, Ekim, Ank., 1996. s.38.

mühendisler ve denizciler değil; yüz binlerce köle, iyi örgütlenmiş bir ordu, el üstünde tutulan bir rahipler sınıfı, sayısız tüccar, çiftçi ve memur vardı. Firavun sarayı ise bu bolluğu resmeden önemli bir figürdü. Profesyonel örgütlenme teknikleri günümüzde bile sır perdesi olarak bilim dışına itilen bu canlı ve diri gündelik yaşamı Nil deltasının kısıtlı tarım ürünleriyle yaratmıştı. Mısırlılar en eski çağlarda bile tünel kazma sanatında ustaydılar; çünkü, en eski mezarların kazılış biçimi en yenilerinin aynısıydı[158]. Eric Von Daniken, günümüzde hiçbir mühendisin bütün kıtaların teknik kaynaklarına sahip olsa bile Keops Piramidinin bir benzerini yapamayacağını ve bu profesyonel uzmanlık anlayışını keşfedemeyeceğini şöyle ifade etmektedir;

> " İki milyon altıyüzbin dev blok taş ocaklarından çıkartılmış, biçimlendirilmiş, taşınmış ve yapı alanında santimetrenin binde biri gibi bir yakınlıkla birleştirilmiştir. En derinlere kadar inilen duvarlarda rengarenk süslemeler ve boyaların izine rastlanır. Bugün Büyük Piramidin yaptırıcısı olarak Firavun Kufu bilinir. Çünkü tüm yazılar ve tabletler ona aittir. Kufu'nun bir meslek ustası olarak gelecek kuşaklara ününü ve prestijini bırakmayı istemesi olasılık dahilindedir[159]"

Tarih öncesi döneme ilişkin mesleklerin izlerini incelemek konuyu başka açılara yönlendirip derinleştireceği için yukarıdaki bilgiler yeterli görülebilir.

2.4.2. Avrupa'da Meslekler

Bu başlık altında Kıta Avrupası ile Anglo-Sakson geleneğindeki mesleklerin tarihsel sürecinde yaşanan temel bakış açıları irdelenmektedir. El sanatları ve ticaretle ilgili "küçük meslekler" Ortaçağ'ın sonunda kent uygarlığının gelişmesiyle birlikte büyük canlılık kazandı. Chartres katedrali' nin vitrayları loncaların büyük bir bölümü üzerine bilgi vermektedir. Resimli elyazmalarında bir marangoz atölyesi, bir kumaşçı dükkânı betimlenmiştir. İnşaat alanıyla ilgili meslekler ise Babil kulesinin yapımıyla canlandırılmıştır. Ayrıca Metsys'in *Tefeci ile Karısı,* Aertsen'in *Aşçı Kadınlar,* Passorotti ve Annibale Carracci'nin *Kasap Dükkânları* ve Rembrant'ın *Altın Tartıcısı* adlı tabloları dönemin mesleklerini resmetmiştir[160]. Ortaçağ pratik sanatları içinde en önemli yeri tutan görkemli bina

[158] Eric Von Daniken, **Tanrıların Arabaları** (Çev:Zeki Okar), Milliyet Yay., No:3, 1973. s.130-132.
[159] Daniken, a.g.e., s.138-139.
[160] Büyük Larousse, C:XV, 1986. s.8049.

inşaatındaki gelişmeler anlamlıdır. Bina inşaat tekniğinde o dönemde sağlanan gelişme, o dönemi izleyen beş yüz yıllık sürede gözlemlenen Rönesans mimarisinden, hatta günümüzdeki betonarme inşaat tekniğinden daha ileri ve hızlı olmuştur[161]. Kuşkusuz Ortaçağ hem entelektüel hem de teknik düzeyde bazı gelişmeler kaydetmiştir. Ortaçağ anlayışıyla modern bilim anlayışı arasındaki önemli bir ayrılık gerçeğe duyulan yetki konusudur. Ortaçağ bilginleri için kutsal kitap, Katolik dinin dogmaları, Aristotates'in tümdengelimci katı gerçekleri gibi sebepler üzerinde çözümlemeye gidilmesi gereken sebeplerdi. Sözgelimi, cisimler kütleleriyle orantılı hızla mı düşerler?, Jüpiter gezegeninin uyduları var mıdır? gibi soruların karşılıkları *gözlem* yoluyla değil, Aristotales'e ya da Kutsal Kitaba dayanan tümdengelim ile veriliyordu. Din ile bilim arasındaki bu çatışma özü itibariyle yetki ve gözlem çatışmasıydı[162]. Meslek kavramının epistemolojisi başlığında ele alındığı gibi meslekler baskın bir şekilde 16.yy'da ruhban sınıfının sıkı denetimi altındaydı. Fransız filozof-aydın ve edebiyatçı Sartre'a göre 16.yy'a kadar ruhban, bilgiyi elinde tutan kişiydi. Özellikle bu dönemde baronlar ve köylüler okuma-yazma bilmedikleri için bu işi rahipler sınıfı gerçekleştiriyordu. Kilise, ekonomik (uçsuz bucaksız zenginlikler yarattığı için) ve politik (feodallere uyulması gereken kuralları dayattığı için) güce sahipti. Bu özellikleriyle kilise, kendisini ifade eden ve başka sınıflara dayattığı bir ideolojinin, dolayısıyla Hıristiyanlığın temel savunusunu yapma misyonunu eline geçirmişti. Din adamı, derebeyi ile köylü arasında meslekleri dengeleyen orta sınıf görüntüsüne sahipti. Karşılıklı olarak onları ortak bir ideolojiye taşıdı. Dogmaları koruyup, geleneği aktaran ve uyarlayan bir sınıf olduğu için mitik bir dünya amacı sunmuştur. Bu durum kilisenin sınıf bilincini ifade ederken, kutsal bir evreni değişmez bir yazgı olarak totaliter anlamda sosyal hiyerarşiye bağlamıştır. Mesleklerde *pratik bilgi uzmanı*[*] burjuvazinin gelişmesiyle ortaya çıkmıştır. Böylesi bir tüccarlar sınıfı, oluştuğu andan itibaren kilisenin ticari kapitalizminin gelişmesini baltalayan ilkeleri (adil fiyat, tefeciliğin lanetlenmesi gibi) yüzünden bu kurumla çatışmaya girmiştir[163]. Bu sınıf, kilise ideolojisini benimsemekle birlikte teknik uzmanlarını

[161] M.Postan, Ekonomi ve Tarih Profesörü, "Ortaçağlarda Bilim Neden Geri Kalmıştır?" Cambridge, [yy], London. 2005. http://kimyaokulu.com/tarih/Bilimtarihi,2005 .
[162] Bertrand Russell, **Din ile Bilim** (Çev:Akşit Göktürk), Yapı Kredi Yay., İstanbul, 1997. s.16.
[*] Jean Paul Sartre *Aydınlar Üzerine* adlı eserinde meslek icra eden profesyonel gruplar için bu tabiri kullanmış ve Avrupa'nın düşünce bunalımını buna bağlamıştır.
[163] Jean Paul Sartre, **Aydınlar Üzerine** (Çev: Aysel Bora), Can Yay., 2.Basım, İst., 2000. s.14-17.

kendi arasından seçmiştir. Tıbbın gelişerek sanat alanında burjuva gerçekçiliğinin izlerine rastlamak ise kökeninde anatominin varlığına işaret eder. Açıkçası uzmanlar ve teknik profesyoneller batıda burjuvazi içinde doğar ve ticari kapitalizm ile bütünleşik hale gelerek genişler. Avrupa'da mesleklerin öncülü burjuvazinin kendisini bir ideoloji olarak onaylamasıyla anlam kazanır. Burjuvazinin bu küresel dünya görüşü bir sınıf olarak kendisini tasdik etmesi anlamına gelir. Bu ideoloji artık ruhban sınıfı tarafından değil, pratik bilgi uzmanlarınca oluşturulur[164]. Avrupa geleneği içerisinde mesleklerin büyük bir bölümünün sanat, el ustalığı gibi uğraşlardan ibaret olduğu çağlar boyunca gözlemleniyordu. Özellikle 17.yy'da flaman ressamlar diş çekenleri ve panayır soytarılarını sıkça konu edinmişlerdir[165]. Ancak, batıda büyük ve görkemli eserler üretemeyen gözden düşmüş sanatçılar, heykeltraşlıktan vazgeçip küçük heykeller ve kuyumculuğa yönelmişlerdir. Batıda ticaret kapitalizminin son evresinde sanatçıların çoğunluğu heykel yerine para, meslek yerine iş alanlarına yöneldiler. Sözgelimi küçük zanaatçılar masa, masa altlığı, şamdan veya dinsel içerikli ikonalar yaparak geçimlerini sağlayacak kadar sanatı benimser oldular. Oysa sınırlı ve az sayıda olan büyük sanatçılar heykel yapmayı sürdürerek sanatın tümden gözden düşmesine engel oldular. Sözgelimi, alçıdan bir taslak mermer oluncaya kadar zorlu birçok aşamadan geçer. Alçı, bir kitabın müsvettesi, mermer ise kitap haline gelmiş, basılmış şeklidir. Balzac, görkemini ve sanatçı yanını koruyarak sanatın gözden düşmesine engel olan özellikle heykelcilik alanında büyük sanatçılar için şunları söyler[166];

> " Paganini üç gün çalışmazsa eğer kemanının tahtası, yayı ve telleri arasındaki ahengi yitiriverir. Bu bir uyumdur ve bu uyum yok olursa kendisi de sıradan biri haline geliverir. Sürekli çalışma hayatın olduğu gibi, sanatın da kuralıdır. Sanat idealleştirilmiş bir yaratmadır. Bundan dolayı iyi sanatçılar ne sipariş ne de müşteri beklerler. Onlar sadece yaratım içindedirler. Canova atelyesinde, Voltaire ise çalışma masasında ömrünü tüketmişti.

19.yy sanatçıları meslekleri betimlemeyi sürdürürler. Gazete karikatürleri biçiminde taşbaskının ve fotoğrafın bu alanda kazandığı önemi vurgulamak

[164] Sartre, a.g.e., s.18.
[165] **Büyük Larousse,** C:XV, 1986. s.8051
[166] Honore de Balzac, **Şeytan Ruhlu Melek** (Çev:Raziye Nugay), Altın Kitaplar Yay., 1971. s.247.

gerekir. Buna karşılık 20.yy sanatçıları mesleklerden çok sanayi dünyasını betimler. Sözgelimi demirci, dokuma, fahişe, iş, işçi, sanayi, satıcı, tüccar gibi kişileri ve kişilikleri ele almışlardır[167]. Ancak ne var ki toprak soylularının ve tarıma dayalı düzenin Sanayi Devrimi ile birlikte yaratmış olduğu "geçiş dönemi" eski öğretileri, yıpranmış kurumları ardında bırakarak güvensizlik ortamının doğmasına yol açmıştı. At arabalarının, yelkenlilerin yerini trenlerin, buharlı gemilerin almasıyla 19.yy'ın ikinci yarısında ulaşım ve iletişim büyük bir hız kazanmıştı. Sözgelimi İngiliz pazarının yanı sıra sömürgeler ve başka ülkeler için sanayi ürünü yapılan bölgelerde büyük altyapı yatırımları gerçekleştirilmişti. Kuşkusuz ekonomik gücün toprak sahiplerinden sermaye sahiplerine geçmesiyle giderek büyüyen burjuva sınıfı siyasal gücünü de arttırmış, parlamentoyu da etkisi altına almıştı. Uzmanlıklara dayalı meslekler hem nitelik hem de nicelik açısından kendilerini güncellemekteydiler. 1841'deki nüfus sayımının meslekler kapsamında yalnızca hukukçular, hekimler, din adamları yer alırken; 1861'de öğretmenler, mühendisler, mimarlar, gazeteciler, yazarlar, tiyatrocular gibi profesyoneller de sayımın kapsamına girmişti[168]. Kentlerin kenar mahallelerinde kümelenen yoksul işçi sınıfı, örgütlenip demokratik hak taleplerinde bulunma yollarını aramaktaydı. Sisli, dumanlı, kirli kent sokakları güvenilir olmaktan çıkıyor, suç işleyenlerin sayısı hızla artıyordu. Avrupa'da mesleklere ilişkin 20.yy'ın başlarında zanaat işleri gibi yapılan işlerde gurur duyma eğilimlerinin yavaş yavaş yok olmaya yüz tuttuğu görülmektedir. Sözgelimi modern sanayi toplumunda Taylorcu işbölümünün kapitalist sistem yaratacağına kökten inanan Karl Marx ve Charlie Chaplin gibi birçok düşün insanı ve sanatçı bu durumu sıkı bir eleştiri alanına sokmuştur. Eleştirinin odağında insanların organik bağlarla değil de yasa ve kurallar ile ilişki kurma eğilimleri göze çarpar. Bu konuda Hıristiyan geleneğinin bile ölümü, yaşamda çekilen acıların mükafatı olarak ele alması ilginç ve bir o kadar da düşündürücüdür. Kuşkusuz mezar taşlarında "huzur içinde yat!" sözü 20.yy rasyonelliğini pekiştiren bir sebep sayılabilir[169]. Fukuyama, mesleklerdeki değişen ilişkiler ağını toplumların 'düşük güvenli' ve 'yüksek güvenli' olmalarına bağlamaktadır. Ayrıca Fukuyama, Taylorizmi düşük

[167] **Büyük Larousse,** a.g.e., s.8051.
[168] Şakir Eczacıbaşı,**Oscar Wilde:Tutkular,Acılar,Gülümseyen Deyişler**, Remzi Kitabevi, 3.Basım, Mart, İst., 2004. s.10.
[169] Francis Fukuyama, **Güven**, *Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması* (Çev:Ahmet Buğdaycı), Türkiye İş Bank.,Kültür Yay., Mart, İst.,2000. s.241-261.

güvenli toplumlar için fabrika disiplinini sağlayan tek yol olarak görmekteydi. Alman sanayisinin hiçbir zaman Taylorcu hatlarla organize olmadığını tanıtlayan Fukuyama, bunun nedenini Almanya'nın yüksek güvene dayalı *kendiliğinden sosyalleşmeyi*[170] yaratmış olduğuna bağlar. Aslında Fukuyama'nın belirtmek istediği temel nokta, fabrika örgütünün aşırı kontrole dayalı düşük güvenli bir disiplin içermesidir.

2.4.3. Türkiye'de Mesleklere İlişkin Genel Değerlendirmeler

Türkiye'de mesleki eğitimin temel karakteristiğine bakıldığında 19.yy'a kadar bu durumun *çıraklık sistemi* ile yürütüldüğü görülür. Özellikle eğitim ve buna bağlı mesleki eğitim alanında batılılaşma ile ülkenin sosyal panoraması arasında önemli ikilemler söz konusuydu. 1870 yılında Fransa Eğitim Bakanı Victor Duruy'un raporuna dayanılarak açılan ilk üniversite (Darülfunun) iki yıl bile dayanamadan Şeyhülislamın kışkırtması ile ve Cemalettin Afgani adındaki birinin konferansı bahane edilerek kapatıldı. Tuhaf bir ikilem olarak 'batılılaşma ile gelen eğitim yoksunluğu'nun yarattığı boşluğu Galatasaray Lisesi ve Robert Kolej gibi batıya göre mütevazi okullar kapatmaya çalıştılar[171]. İlk sanat okulu 1865'de Mithat Paşa tarafından *Islahhane* adıyla, ilk ticaret okulu da 1883'de dönemin ticaret nazırı Suphi Paşa tarafından *Hamidiye Ticaret Mektebi Âlisi* adıyla kuruldu. Cumhuriyet dönemi öncesinde devletin üst düzeyde mesleki eğitime ilişkin belli bir politikası yoktu. Bu tür eğitim genel eğitimin dışında düşünülmüştü. Okullar yerel gereksinimlere göre kurularak valilerin kişisel girişimleri ile gerçekleştirildi. Mali kaynaklar yerel düzeyde sağlandı. Cumhuriyet döneminin 1920-1930'lu yılları mesleki ve teknik eğitimin bir devlet politikasına bağlanarak tüm eğitim sistemi içinde örgütlenmesini, temel kavram ve ilkelerin belirlenmesini sağlayan yoğun çabaların sarf edildiği yıllar oldu. Bu dönemde mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesi konusunda titizlikle davranılmıştır. Mesleki ve teknik öğretim, 1933'de merkezi bir örgüte kavuşturuldu. 1935'de bu tür okulların tüm masrafları devlet tarafından karşılanmaya başlandı ve 1936'da ileriye yönelik bir gelişme planına bağlandı. Bu plana göre çırak okulları,

[170] Fukuyama,a.g.e., s.241-261.
[171] Oktay Yenal, **Ulusların Zenginliği ve Uygarlığı,** Türkiye İş Bankası Kültür Yay., No:443, Ank., 1999. s.99.

akşam sanat okulları, gezici köy kursları ve mühendislik okulları açılması öngörüldü. Bunu izleyen yıllarda ise ülkenin birçok yerinde çeşitli mesleki ve teknik öğretim kurumlarının açılmasına başlandı[172]. Cumhuriyet sonrası meslekler ve mesleklere ilişkin düzenlemelerin devlet bürokrasisi içerisinde **devletçi-seçkinci** bir yapıda düzenlendiğini ve yöneticilik gibi kariyer alanlarında devletin egemen bir düzenleyicilik işlevi yürüten kamu yöneticileri yetiştirme amacı taşıdığı söylenebilir[173]. Cumhuriyet döneminde yöneticilik hukuk yönünden *güvenceli*, ekonomik açıdan *tatminkâr*, örgütsel açıdan *disiplinli*, yükselme açısından *kıdeme dayalı, kuralcı, biçimci ve yavaş işleyen* bürokratik bir sistem görüntüsü taşımaktaydı. Türk yönetim sistemi genelde seçkinci olduğu için devlet memurluğunu eğitimli olmaya bağlayan, memurluğa değer veren ve pekiştirici işleve sahip olma özelliğine dayalıdır. Dolayısıyla Türkiye'de yöneticilik geleneğinin Osmanlı'nın uzantısı olduğunu söylemek bazı açıdan aykırı düşünce sayılmamalıdır.

> " Cumhuriyet devrinde yöneticilik giderek meslek ve kariyer haline gelmiştir. Mülkiye ile ifade edilen bu mesleğe girenler tıpkı akademik ve diplomatik kariyer alanlarında olduğu gibi hangi kademelerden geçerek ne olabileceklerini önceden görebilmekte, katıldıkları çalışma sahasında bir devamlılık ve istikrar sezebilmektedirler"[174]

Cumhuriyetin ilk on yılı eğitim için verilen büyük bir çabayı ortaya koyar. Hükümetin desteği ve dışsal olayların da etkisiyle Nazi Almanya'sından kaçan çok yüksek kalitede Alman bilim adamlarının ve Türk akademisyenlerinin de katkılarıyla kurulan İstanbul Üniversitesi, eğitim alanında Cumhuriyetin ilk deneyimi olarak görülür[175]. Ancak ne var ki bu zihniyet uzun sürmemiştir. Bunun önemli nedenlerinden biri 1950'den sonra üniversite ile meslek yüksek okulu arasındaki ayırımın iyi anlaşılmamış veya unutulmuş olması ve gittikçe üniversitenin meslek yüksek okulu atmosferinden ibaret sayılmasına bağlanabilir. Üniversitelerin araştırmaya dayalı, zihinsel ve kuramsal tarafları ile yüksek okullarının verimlilik, kalite ve uygulamalı olarak sonuç alma tarafları arasındaki keskin hatların ortadan kaldırılması belirgin olarak 'doku uyuşmazlığı' yaratmış, yaratmaya da devam

---

[172] **Büyük Larousse,** C:XV, 1986. s.8051.
[173] Emre Kongar, **Osmanlıdan Günümüze Türkiye'nin Toplumsal Yapısı,** Cem Yay., 2.Baskı, Kültür Dizisi, İst., 1978. s.149-151.
[174] Mümtaz Soysal, T.Feyzioğlu, A.Goruine, A. Payaslıoğlu, **Kaza ve Vilayet İdaresi Üzerinde Bir Araştırma**, Ank. Üniv. SBF Yay., Ank., 1957. s.7.
[175] Yenal, a.g.e., s.101.

etmektedir. Cumhuriyet döneminde ilk önce avukatlık, hekimlik, mühendislik gibi serbest meslekler, daha sonra da kamu kesimine özgü öğretmenlik, polislik, kaymakamlık, müfettişlik gibi meslek alanları yasal düzenlemelerin konusu olmuştur. Mesleklerin yasal ve yönetsel yönden düzenlenmesi ve sınıflandırılmasını Memurin Kanunu'nda görmek mümkündür. Ancak bu konudaki düzenlemelerin sınıflandırma niteliği taşımasından çok aylık düzenleme niteliği taşıdığı söylenebilir. Mesleklerin gerçek anlamda sınıflandırılması 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile oluşturulmuştur. Yasaya göre "kamu görevleri ve bu görevlerde çalışacak devlet memurları, görevlerin gerektirdiği niteliklere, mesleklere ve devlet için taşıdığı değere göre" sınıflandırılmışlardır[176]. Meslekleşmenin çıraklık eğitimi ve deneyimini gerektirmesi ile ayırt edilen, yasal bir çerçeve içinde yer alan iş ya da uğraşın meslekleşmeyi ifade ettiğidir. Profesyoneller için kavramsal bir anlamı oluşturan işgören grupları yasal bir organizasyon olarak meslek kuruluşları, cemiyet ya da dernek niteliğinde örgütlenebilmektedir. Bunlar Türkiye'de Cumhuriyet sonrası yasalarla düzenlenmiş ve geliştirilmişlerdir. 1982 Anayasası'nın 135. maddesi kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarını ayrıntılı olarak düzenlemiştir. Buna göre meslek kuruluşlarının amacı, *belli bir meslekten olanların ortak gereksinimlerini karşılamak, mesleki etkinliklerini kolaylaştırmak, meslek disiplinini ve ahlâkını kurmaktır.* Zamanla kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının yasayla kurulması ve belli bir meslekten olanları kapsaması sağlandı. Bu kuruluşlara katılma zorunlu hale getirilerek bunlara katılmadan mesleki etkinliklerde bulunmak olanaksız kılındı[177]. Günümüzün ilgi çekici ve popüler konularından birisi olan profesyonellik üzerine Türkiye'de Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi kapsamında I,II ve III. hekimlik uygulamalarına ilişkin programlar yürütülmektedir [178]. Türkiye'de bir meslek alanında yetki belgesi veya tescil uygulamasında Uluslararası Profesyonellik Standartları'nın kriterleri şunlardır;[179]

- Mesleğin her hangi bir düzenleme olmaksızın uygulanması bireylerin (hastalar, öğrenciler, vatandaşlar, tüketiciler gibi) yaşamı, sağlığı, güvenliği

[176] Karasu, a.g.e., s.207.
[177] **Büyük Larousse,** C:XV, 1986. s.8050.
[178] Aksoy, vd., a.g.e., s.2.
[179] Mimarlar Odası Genel Merkezi, *Kayıt ve Tescil İşlemleri*, Mimarlık Pratiği İçin Tavsiye Edilen Uluslararası Profesyonellik Standartları Konusunda Mutabakat Metninin Politikalarına İlişkin Öneri Kılavuzları, www.mo.org.tr/ UIKDoc ,html, 2005, (Er. Tar:24.11.2005). ss.1-7.

veya ekonomik refahı açısından ciddi riskler oluşturuyorsa ve bu risk potansiyeli tanımlanabilir nitelikte olup büyük olasılıkla gerçekleşecek ise;

- Meslek uygulaması üst düzeyde yetenek, bilgi ve eğitim gerektiriyor ise;
- Uygulamacının görev ve sorumlulukları bağımsız karar vermeyi gerektiriyorsa ve profesyoneller mesleklerini bağımsız olarak yerine getirebiliyor ise;
- Mesleği uygulama alanının kapsamı diğer tescilli veya tescilsiz mesleklerden ayırt edilebiliyor ise;
- Söz konusu meslek topluluğuna getirilecek düzenlemenin,toplum üzerindeki ekonomik ve kültürel etkileri savunulabilir nitelikte ise,

meslek uygulaması geçerlidir denilebilir. Özellikle dördüncü maddede görüleceği üzere 'tescilli' ve 'tescilsiz' mesleklerden bahsedilmektedir. Tescilsiz meslek ile mesleği yürütecek lisansa sahip olmayan *lisanssız profesyoneller* vurgulanmaktadır.

3. PROFESYONEL KÜLTÜR VE YÖNETİM KÜLTÜRÜ

Bu başlık altında, profesyonel kültür ve yönetim kültürünün tarihsel çıkış noktası, gelişimi ve uzantıları değerlendirilerek profesyonel bir meslek olarak yönetimin boyutları ortaya konulacak; profesyonel yönetimde belirli bir kitleyi temsil eden 'mücadeleci sınıf' açıklanmaya çalışılacak, profesyonel yöneticiye ilişkin kavramsal değerlendirmelerden sonra profesyoneller ve yöneticiler arasındaki problemler analizler ışığında ele alınacaktır.

3.1. Profesyonel Kültür

Profesyonel kültürde ortaya çıkan ve özellikte ABD'deki kültürel açılımı ile bugünkü anlamda profesyonel kültürün merkezi önemini ortaya koyan tarihsel arka plan ve mücadeleci sınıf üzerinde durmak gerekir.

3.1.1. Profesyonel Kültürün Tarihsel Arka Planı

Profesyonel kültürün kökeni 18.yy'a dayansa da bilinen anlamda profesyonellik öğretileri Viktorya döneminin ortalarında, Amerikan İç Savaşıyla yüzyıl bitimi

arasındaki yıllarda doğmuştur. Bu devrede insanlar dünyayı rasyonel bir yer olarak görmeye başladılar. Bilim ve teknolojinin dünyayı sarsan keşifleri içinde çevrimsellik ile gelişen bu dönem, dünya sorunlarının çözümü için bilimsel ve teknik rasyonelliğin kullanımını savunur. Bu pozitif anlayışın örnekleri Amerikan üniversitelerinde kurumsallaştı ve 19.yy'ın sonuna gelindiğinde farklı olgulara dayalı profesyonellik kavramını yarattı. Benzer şekilde rasyonel mantığa dayanarak profesyonel bilimin insanlığı hizmete yönlendirilebileceğini, beşeri zaaflardan kaynaklanan kusurların pozitif bir şekilde dönüştürülebileceğini savundu. Bu dönemde profesyonel çok büyük bir güç ve özerklikle donatılmıştı. Çünkü artık sıradan insanın erişemeyeceği düzeyde bilgi sahibi olduğuna inanılıyordu[180]. Profesyonellerin İşlevselci kuramın aksine Çatışma kuramı içerisinde ele alınması çoğu araştırmacılar açısından onların işçi sınıfı ile özdeşleştirildiği anlamına geliyordu. Toplum ve iş hayatında 19.yy'ın son çeyreğinde ortaya çıkan sermayenin birikimi, profesyonelin gündelik yaşantısını kapsamlı bir şekilde yeniden düzenlemişti. Bu yeniden düzenleme hem toplumsal kontrol ve hem de kitlesel tüketim piyasasının gelişmesini amaçlamaktaydı. Profesyonelin "işçi sınıfı" ile örtüşen konumu, hizmetinin yeniden düzenlenmesi ve biçimlenmesinin sonucu olarak bu sınıfın en küçük parçalara ayrılması (atomization) böylesi koşullar altında gerçekleşmiştir. İş ve işçinin üretim sürecinde parçalara ayrılması, karşılıklı yardımlaşma ve dayanışma ağının parçalanması özerk işçi sınıfı kültürünün tahrif olması ve malların özelleşmiş tüketimiyle tanınan "kitle kültürü" ile yer değiştirmesiyle mümkün hale geldi[181]. İşçi sınıfı ile kapitalist sınıf arasındaki ilişkiler sonucunda profesyonel ve yönetimdeki çalışanlar yeni bir sınıf olarak ortaya çıktılar. Bu sınıf meslekler kuramı açısından düşünüldüğünde Çatışmacı kuramın öncülü olan Profesyonel Yönetici Sınıfı'dır. Her şeyden önce özerk işçi sınıfının parçalanması, fizikçiden gazeteciye, öğretmenden reklamcıya kadar uzanan yeni kültür üreticilerini gerekli kılar. Bu yeni uygulayıcılar veya Profesyonel Yönetici Sınıfının öncülleri sadece karmaşık bir toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için genişleyen eski bir entelektüeller topluluğu değildir. 1990'lı yıllarda ortaya çıkmaları tekelci kapitalizmin varlığına işaret eden işçi sınıfının dönüşüm sürecini tamamlayan ve buna paralel gelişen bir olguyu ifade etmektedir. Bu iki sınıfın çıkar ve işlevleri

[180] Raelin, a.g.e., s.97.
[181] Barbara ve John Ehrenreich, a.g.e., ss.197-230.

sadece birbirinden farklı değil, aynı zamanda çelişkilidir. Çünkü, her iki grup da kapitalist sınıfa *göreli* olarak kendi emek güçlerini satmaya zorlanır ve buna rağmen her iki grup da kapitalist çevrimsel için gerekli ve zorunludur. PYS, pek çok tarihçinin İlerlemeci Çağ diye adlandırdığı 1890 ile 1920 yılları arasındaki dönemde çok ani olarak ortaya çıkmıştır. PYS'yı sadece tekelci kapitalizmin gerektirdiği mesleki roller için pasif bir şekilde istihdam edilen kişiler olarak düşünmemek gerekir. Sözgelimi işadamları, bağımsız çalışan profesyoneller hayatından memnun olan çiftçiler gibi emek ile sermaye arasında tampon bir işleve sahip kişiler, dramatik mücadeleler sonucunda kendilerinin sönüp gideceğini düşünen orta yaş grubunun çocukları PYS'yi temsil etmektedirler. 1890-1920 arasında yönetimsel ve profesyonel rolleri üstlenen kuşak bilinçli olarak oynamaları gereken rolleri oynamışlardır. PYS'nin rolü kendi anlayışına göre kapitalist toplumların temel sınıf çatışmalarına aracılık etmek ve rasyonel olarak yeniden üretilebilir bir toplum yaratmaktı. İlerlemeci Çağ düşüncesinin ideolojisi şu argümana dayanır[182].

> " Toplumsal savunma bir uzmanlık problemidir. Üçkağıtçılık ve güvensizlik önündeki engellerin kaldırılması zeki bir toplum mühendisliğini gerektirir. Bu yolda kamu acilen akılcı davranışlar geliştirmezse toplumun savunmasını profesyonellerin dışında hiç kimse yapamayacaktır".

PYS'nin genişlemesi sınıf çatışmasını yumuşatarak kapitalizmi rasyonelleştirmek için her türlü reformist çabalarla sağlandı. Ev ekonomisi yetiştirme kursları, yurttaşlık bilgisi ve edebiyat konularında açılan sınıflar, sosyal çalışmacılar ve ev ekonomistleri yeni işler yarattılar. Çocuk işleri kanunu, okullara devamlılığı zorunlu kılan kanun, fabrikada güvenlik önlemleri için çeşitli türden danışman öğretmenler, tüm öğretmen ve müfettişlere yeni iş alanları yarattı. Birleşik Devletler' in *iyi yurttaş* yetiştirmek için yeni iş kolları ve destek hizmetleri sağladığı oluşumun eleştirisi şöyle olabilir[183];

> " Amerika Birleşik Devletleri'nde dolaşan Avrupalı bir gezgin, iki gariplik karşısında şaşırır: Birincisi Amerika Birleşik Devletleri'nin her yanında (eski Güney eyaletlerinin dışında) dikkati çeken aşırı düzeyde bir düşünüş benzerliği; ikincisi de bu ülkenin, başka her yerden değişik, kendine özgü bir yer olduğunu kanıtlamak için ülkenin her yanında görülen şiddetli eğilim. Bu garipliklerden ikincisinin nedeni, hiç kuşkusuz birinci garipliktir".

---

[182] Barbara ve John Ehrenreich, a.g.e., s.214.
[183] Hüseyin İçen, **Russell Düşünüyor,** Ürün Yay., Eylül, Ank., 1998. s.32.

Gerçekten de PYS'de görülen 'öncü' ve 'özgü olma' isteği rasyonelleğin bir sonucu olarak düşünülmelidir. Tüm ülke düzeyindeki tutucu talepler, kaynak kullanımını planlayan ve gözetleyen mühendisleri istihdam eden şirketleri yarattı. Ticaret komisyonu, Çalışma İstatistikleri Bürosu gibi örgütler hayatın düzenlenmesinde ve bilgi toplamadaki etkilerine ek olarak binlerce iş yarattılar. 20.yy'ın başında hızla gelişen yöneticiler ordusunun ellerindeki şirketlerin içsel çalışmaları dönüşüm geçirdi. 1888'de Henry Townes'in Amerikan Makine Mühendisleri Derneğine tavsiyelerinde "bir dükkânın yönetilmesi sorunu mühendislikle aynı öneme sahiptir" sözü dikkât çekicidir. 1900'lü yılların başında Townes, Taylor, Gantt, Gilbreath ve diğer mühendisler iş dünyasını rasyonelleştirmek uğruna önemli uğraşlar içindeydiler. Henüz olgunlaşmamış bir aşamadayken PYS, kapitalist sınıftan farklı ve çoğu zaman buna karşıt bir sınıf anlayışına sahipti. PYS için teknik buluşlar, toplumsal aracılık, kültür yaratımı gibi roller yüksek düzeyde bir özerklik getirdi. 19.yy. sonu ile 20.yy. başlarında yüksek eğitimin genişlemesi John Hopkins, Lalond Stanford, John Rockefeller, Andrew Carnegie gibi toplumda 'hatırı sayılır' isimlerin önemle üzerinde durdukları konu olmadı. Özerklik talebinde bulunan uzman profesörlerin akademik mücadeleleri çoğu kez fakültelerin kapitalist mütevelli heyetleri ile karşılıklı çatışmaya kadar işi ilerletti. Ancak PYS ile kapitalist sınıf arasındaki çatışma özerklik probleminde daha derinlerde yatan sebepleri içerir. PYS'nin ilk liderlerinin yaşamın tüm boyutlarında toplumu teknokrat eğilimli bir rasyonelleştirmeye sürükleyeceğini fark etmeleri bu açıdan önemlidir. PYS'den birçokları akademik özgürlük, ilerlemeci reformlar, tüketici reformları ve sürekli devam eden sorunların dışında sistematik bir şekilde anti-kapitalist düşünce içindeydiler. Zaten *mücadeleci sınıf* denilen olgunun kaynağını da burada görmek gerekir. Thornstein Veblen'in teknokratik eleştirisinde, çağdaş kapitalistlerin birçoğunu Avrupa aristokrasisinden daha az olmamak üzere parazit bir sınıf olarak nitelemesi belki de en uç boyutta yapılan eleştirilerden birini teşkil eder. Veblen'in uzmanlardan oluşan örgütlenme önerisi olarak "teknokrasi" anlayışı, PYS'nin çıkarlarını dile getirmesi açısından geniş kitle yaratmıştır. Buna karşılık *toplum mühendisliği*[*] önerisi şu argümana dayanır[184];

[*] Ancak toplum mühendisliği, insanı, yoğrulması gereken ham bir balmumu olarak ele alırsa maddeye belirli bir anlam ve içerik verme zorunluluğuna dönüşür. Bu sertlik, onları köleleştirmek değil, kendi benliklerinin dışına çıkartmak demektir(kaynak: Exupery, *'Gece...',* s.26).

[184] Barbara ve John Ehrenreich, a.g.e., s.219.

> “ Şüphesiz ki uzmanlardan oluşan örgütlenme (teknokrasi) diye bir şey yoktur. Bu kötü bir deyim olmakla birlikte, orta düzeye sahip eğitimli araştırmacıların kendi dürüstlükleri içindeki yolları üzerinde gördükleri engelleri bertaraf etmek için çevirdikleri dolapları savunmak amacıyla ortaya koydukları küçümseyici bir deyimdir”.

20.yy’ın başlarında sağlamlaşan PYS’de meslekleri dolduran kişiler kendi kültürlerini olgunlaştırarak işçi sınıfı üzerinde egemenlik kurdular. Ancak, PYS’nin ilk zamanlar düşünü kurduğu teknokrat toplum rüyası gerçekleşemeden kapitalist sınıfın koyduğu kurallara bağlı bir evrime uğradı. Bireysel olarak günümüzde birçok PYS üyesi gücün doruklarında *konformist* bir yaşam içerisindedir. Özellikle Birinci Dünya Savaşı sonuna kadar uzmanlar, üniversite öğretim elemanları, araştırmacılar ve PYS reformcuları kapitalistlerin desteklediği kurumların mali bölümlerinin vazgeçilmez ve olağan üyeleri haline geldiler. Öyle ki 1918’de Birleşik Devletler Başkanı W. Wilson Paris Barış Konferansı’na giderken yanına birçok alanda uzman danışman alarak PYS’nin önemini kabul ettiğine dayalı ilk mesajı vermişti. PYS’nın kendi kendine yaptığı örgütlenme biçimi eğitim gerektiren meslekler olduğu için kafa işçiliğine benzer. Bu tür mesleklerin belirgin özellikleri aynı anda PYS’nin hedeflerini ve bu hedeflerin kapitalist toplumun diğer sınıflara kabul ettirmesi gerekli olan istekleri temsil eder. Bu istekler uzun dönemde elde edilebilecek *uzmanlaşmış bilgi*, kamusal bağlılığa dayalı *ahlâk ilkeleri* ve mesleğin icrasında dışarıdan yapılabilecek müdahalelere karşı *özerklik ilkesidir*. Mesleklerin bu talepleri profesyonel ile müşterisi arasındaki ilişkinin iyi niyetli bir ayırım olduğunu onaylamaya yöneliktir. Günümüzde artık profesyonellerin rasyonel soğukkanlılığı özellikle Amerikan geleneği içerisinde seçici, elit, yalnızlığa mahkum bir orta sınıfın doğmasıyla sonuçlanabilir. Sözgelimi Amerika’da tıp alanındaki çevreler, hastalıkların düşük kaliteli sağlıksız meskenlerde yayıldığı kuramına dayanarak yoksulların varoşlarda karantina altına alınmasını önermiştir. Profesyonel çözüm olarak ileri sürülen öneriler, problemin kendisinin neden olduğu sonuçlardan daha kötü sonuçlar vermiştir. Bugün için profesyonel kültür, *bir hayat bir kariyer zorunluluğu* olarak görülmektedir. Kariyere giden yol kişilerin iş fırsatlarını bir arada görmesi şeklinde oldukça doğrusal bir yol izler.

3.1.2. Profesyonel Kültürde 'Mücadeleci Sınıf'

Profesyonel yönetimin yapısal boyutları II.Dünya Savaşı'ndan sonra farklı ve değişik şekillere dönüşmüştür. Bu argüman özellikle sonraki kuşakları derinden sarsarak yönetimin sınıfsal kimlikler altında değerlendirilmesini destekleyen araştırma ve çalışmaları beraberinde getirmiştir. Profesyonel yönetimde 'mücadeleci sınıf'ı karakterize eden anlayış *protesto eğilimi ve entelektüel heyecandır*[185]. Karakterize edici bu anlayışı profesyonel kültürün tarihsel arka planını besleyen PYS'nda görmek mümkündür. Aşağıda Tablo 7'ye yansıtılan özellikleri ağırlıklı olarak Birleşik Devletler'deki oluşumu içeren kültürel yapıya bağlamak gerekir.

Tablo I. 7. Profesyonellerin Zaman Çizgisi: 'Mücadeleci Sınıf'

1946 öncesi : Gelenekçiler	**1947-1967 : "Baby Boomers"**	**1968-1980 : X Kuşağı**	**1980-1995 : Y Kuşağı**
-Bütünüyle "şirket"e bağlı, -İşsiz kalma korkusu yaşayan -'Gemiyi terk etmeyen' -Kayıtsız şartsız sadakat gösteren, -Aşırı duyarlı ve duygusal, -Yukarıdan aşağıya doğru akan, tek yönlü bir iletişim ve yönetim tarzı	-İşkolik kişiler, -'Çalışmak için yaşayanlar' -Stresi işin bir parçası olarak gören gergin ve agresif kişilik, -Tasarruf ve fedakarlığa sahip, -Unvan/statü sembollerine değer vermeyen, -Acılı ve çileci bir yaşamı vazgeçilmez gören, -Teknolojiyi sadece gerektiğinde kullanan,	-Kişisel yaşamda kariyerin önemli olduğuna inanan, -İşverenlere karşı güvensiz ve şüpheci, -Birçok iş tecrübesine sahip, -"Ben" merkezli ve narsist karakterli, -Fazla mesai yapmaktan hoşlanmayan -Teknolojiyi kabul eden, - Hızlı sonuç almak isteyen,	-İş ve kişisel yaşamı dengeleyen, -Kişisel yaşam alanında aşırıya kaçmayan, -Belirli bir "şirket"e bağlı değil, -Mükâfat bekleyen, -Özgür ve bireyci -Az çalışıp çok tüketmek, -Teknolojiye bağımlı olan, -Bireysel olarak karar almaktan hoşlanan,

Kaynak: Roberts Trudie, "Is Professionalism Changing?", University of Leeds, **Slayt,** [yy] London, 1995. s.7.

- 1946 Öncesi: Gelenekçiler: Robert Perruccı'nin *Toplumdaki Profesyoneller: Amerikan Toplumundaki İşverenler* adlı çalışması, doktoralı (Phd) profesyonellerin doktorasız profesyonellere oranla mesleki bilgiye erişmede ve profesyonel bir kuruma katılmada daha etkin ve başarılı olduğunu tanıtlar.

[185] Raelin, a.g.e., s.132.

Kuşkusuz bu çalışma sadece II. Dünya savaşı öncesi kuşağı kapsamaz. 1946 öncesi sınıfı karakterize eden temel anlayış tipik olarak bu kişilerin örgüt insanı olmalarına dayanır. Profesyonellerin çalışmasına amaçtan çok araç olarak bakılıp değeri, örgüte sağladığı hizmetin derecesiyle ölçülürdü. Bireysel başarının değerlendirilmesi grup normlarına uymadaki başarıyla orantılıydı. Kadın veya erkek herhangi bir profesyonelin ya da yöneticinin başarısı kişisel üretkenliğinden çok, onun bu oyunu nasıl oynadığıyla bağlantılıydı[186]. 1946 ve öncesinin sosyal panoramasını ortaya koyan bu yaklaşım her şeyden önce statüye önem veren ve örgüt hiyerarşisinde yükselmeye dayanan inancı yansıtır.

- 1947-1967: 'Baby Boomers': *'Baby Boomers'* kavramı II.Dünya savaşından sonra artan doğum oranlarına işaret ettiği için Türkçe'ye bebek patlaması metaforu ile tercüme edilebilir. 1960'ların mücadeleci sınıfının, mesleğini öncelikle tercih ettiğini göstermemektedir. Bunların çoğunun yüksek eğitim görmüş olmaları, bazılarının dikkâtleri toplumun radikal analizine çekmek istediği, kariyer eğilimli fakat aşırı saldırgan olmadıkları görülmektedir. Bu yılların mücadeleci sınıfı uzmanlığa dayanan meslekleri kabul etmiştir. Benzer şekilde profesyonel hizmetlere olan talebin artışı, meslek okulları sayısındaki artış ve parasal yardım olanaklarının sağlanması önemli bir etkendir. Bu durum yüksek bir sosyal güvenlik sistemini tesis etmeye olanak hazırlamıştır. Öyle ki bu yılların mücadeleci sınıfından bir çok kişi askerliğini Vietnam'da yapmamak uğruna akademide kalmayı bile göze alacak kadar *entelektüel heyecana* sahipti. Bu dönemde üretimde hızlı ve aralıksız genişleme söz konusuydu. Yaşam görece rahat olmasına rağmen dönemin baskın unsuru, siyasal ağırlıklı olayların öne çıkmasıdır. Özellikle Küba füze krizi, ABD Başkanı J. F. Kennedy'nin öldürülmesi ve ırk ayrımı gösterileri sonucunda Martin Luther King suikasti dönemin siyasal ağırlığını hissettirmiştir. Genel hatlarıyla bu dönemin mücadeleci sınıfının çizdiği portre; sokak gösterilerine varacak boyutta *otoritenin reddi,* statü gerektiren işlerden çok, ortak kararların alınacağı bürokratik ve mesafeli yaklaşıma son veren ve insancıl temalara vurgu yapan *katılımcılık,* mağdur durumda olanlara adanmış bir *hizmet ahlâkı,* kariyeri özgürlük ve bağımsızlığın

[186] Raelin, a.g.e., s.144.

engelleyici unsuru olarak gören *anti-kariyerciliktir.* Alman filozof Nietzsche'de, Baby Boomers kuşağının 'mücadeleci sınıf'ını vurgulamak için olmasa bile mücadeleci insan ruhunun ethos'u hakkında bir paralellik ve koşutluk aramak olasıdır.

> " Mücadeleci insanın ruhu, bilimle olan inancını doğa ve tarih dünyasının dışında görmez. 'Öbür dünya'yı evetlediği sürece, karşıtı olan 'bu dünya'yı inkâr etmiş olur. Oysa mücadeleci insanın ruhu, çoğunlukla bu dünyayı evetleyip öte dünya mitine yönelmemiştir ve inancının altında yatan metafizik öğretiden arınmış dünyasal bir varlıktır"[187].

Gerçekten de öbür dünyanın metafiziğine sırtını yaslamayan ve II. Dünya Savaşı'ndan sonra dünyaya gelen bu kuşak günümüzde büyük örgütlerdeki çoğunluğu kısmen temsil etmektedir. Temel karakteristikleri otoritenin sorgulanması, maddi standartlardan kaçınma, kişisel tatmin ve entelektüel derinliğe sahiplik olarak değerlendirilebilir

- 1968-1980: X Kuşağı: Bu dönem profesyonellerde olduğu gibi yöneticilerde de insancıl görüşlerin yavaş yavaş belirdiği dönemdir. Yöneticilerin örgütsel bağlılığının arttığı ve kısmen profesyonellerden bile fazla olduğu söylenebilir. Bu dönem, kariyerin önemli olduğu ve farklı iş tecrübelerinin bile kariyer için gerekli olduğuna inanılarak hiyerarşinin geçerli olduğunu savunan eğilimi yansıtır. Aşağıda profesyonellerin ve yöneticilerin temel sosyal değerleri gösterilmektedir[188]

Tablo I. 8. Profesyonellerin ve Yöneticilerin Temel Sosyal Değerleri

PROFESYONELLER (1960'lı yılların etkisinde)	**YÖNETİCİLER** (1950'li yılların etkisinde)
Katılım	Hiyerarşi
Otoriteye baş kaldırma	Otoriteye saygı
Sosyal adalet	Örgüt verimliliği
Bireysel inisiyatif	Toplumsal inisiyatif (Ekibe uyum)
Yaşam kalitesi	Kariyer

[187] Friedrich W. Nietzsche, **Ahlâkın Soykütüğü Üstüne** (Çev:Ahmet İnam), Yorum Yay., Ekim, İst., 2001. s.56.
[188] Raelin, a.g.e., s.146.

- 1980-1995: Y Kuşağı: Belirli bir örgüte bağlı kalıp kariyer gibi hiyerarşide ilerleme olmadığını düşünen ve bunu bağımsız çalışmada gören *özgür ve bireyci* bir kimlik tipolojisi bu dönemin eğilimini yansıtmaktadır. Uzmanlaşmanın doğasında yatan bireyselliğin önem kazandığı ve bu uğurda genel ahlâk anlayışının umursanmaz olduğu dönemdir. Bunun temel nedeni profesyonellik geleneğinin tamamen bireysel inisiyatife indirgenmesinde yatmaktadır. Uzmanlaşmaya giderek daha çok yönelen ve bireysel inisiyatife dayanan profesyonellerin ahlâkı, kendisini kanıtlama ahlâkına dönüşmüştür. Bu dönemin profesyoneli teknolojik hedefler peşinde koşan ve kendisini salt hedefler dünyasına kapatan kişi olarak düşünülebilir.

3.1.3. Profesyonellik Sonrası Toplum Düzeni

Yönetsel açıdan iki farklı kültürün ortaya çıkmasına yol açan bir eğilim özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrası kuşağı temsil eden 'mücadeleci sınıf'ın otoriteyi sorgulama ve reddetme düşüncesinin başka bir biçim altında kendisini yeniden göstermesi anlamına gelir. Bu iki türlü biçim profesyonellik sonrası bir *ethos*[Θ] yaratmaktadır. Dolayısıyla profesyoneller ve yöneticiler için 'mücadeleci sınıf' olarak kullanılan ve İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki kuşağa atfedilen terminoloji günümüzde farklı bir terminolojiye aracılık eder. Bu terminolojik açılım Batı dillerinde *Post Professional Ethos,* Türkçe karşılığı ile *Profesyonellik Sonrası Toplum Düzeni'dir.* Bu kültürel kod, bilinç düzeyinde akla gelmez sanılan olguların akla geldiği ani bir imaj değişimi olarak açıklanabilir. Toplumsal düzen konusunda daha önce hiç akla gelmeyecek kelimelerle dolu bir dilin icat edilmesi de bu dönemin özelliğidir[189]. *Profesyonellik Sonrası Toplum Düzeni* profesyonellerin özerklik ve otoritesinin müşterilerin verdiği değerden çok hukuksal kural ve düzenlemelerin bürokratik bir örgütsel gelenek olarak düşünülmesine dayandırılabilir. Bu düşünce sanayi sonrası toplumu insan tüketimine yönelik mal ve hizmetlerin üretilmesinde olduğu kadar insan hizmetlerinin iletilmesine yönelik toplumsal örgütlerin bürokratik

---

[Θ] **ethos:** Ahlâk veya belirli bir davranış kalıbına dayalı olarak üyelerin kendileri için oluşturdukları meslek anlayışları (kaynak: Hughes, a.g.e., s.25-41).

[189]Ivan Illich,"Geleceğe Yaptığımız Atışların Gölgesi" (ed)Nathan Gardels, **Yüzyılın Sonu, Büyük Düşünürler Çağımızı Yorumluyor** (Çev:Belkıs Dişbudak), Türk.İş.Bank., Kültür Yay., Mart, İst., 2000. s.70.

biçimlerinin devam edeceği bir toplum olacağı olgusuna dayanır. Böylesi bir *ethos*, "bürokratik güç ile beslenen profesyoneller otoriteyi sürekli üzerinde taşıyacaktır" öngörüsünü taşır. Ancak buna karşın profesyonellere ters açıdan bakan ve profesyonel düşüşü içinde barındıran bir anlayışa da sahiptir. Bu durum tekerleğin cıvatalarını sıkıştırma konusunda uzmanlaşmış otomotiv işçisiyle, iç kulak ameliyatında uzmanlaşan bir doktorun aynı ligde* bulundukları anlamına gelir. Mesleğini iyi yapmaları açısından profesyonel, aynı kategoride bulunmaları açısından ise profesyonel düşüş eğilimine sahiptirler. İvan Illich, bugünün profesyonellerini 'karşı' çerçeveden kinayeli ve çarpıcı bir şekilde eleştirerek profesyonellik sonrası toplumsal düzeni aşağıdaki gibi dile getirir[190]:

> " Bizler bilhassa sınırlı modern araçlarla donatıldığımızdan dolayı '**özgür insan'**ın neler yapabileceğini hayal etme yeteneğine sahip değiliz. Profesyonellik sonrası oluşacak davranış kültürü, geçmiş ve günümüz kültürlerini de bir arada sunacağı için daha renkli ve farklı bir sosyal panorama ile sonuçlanacaktır".

Görüleceği üzere yukarıdaki söylem geleceğe yönelik bir düşünceye atfedilmiştir. Illich'in yukarıda bahsettiği 'özgür insan', bugünün makine dünyasına hapsedilmiş ve teknolojinin sınırladığı, esiri olmuş olan 'sınırlı araçlarla donatılan insan'a karşıt ve mücadele veren bir olgudur. Bu modelin 'ethos'u ise şöyledir;

> " Uzmanlar artık otorite ve seçkin kalmak konumunu kaybedecek ve müşterilerine karşı güven iddialarında bulunmayacaklardır. Uzmanlara güven besleme yerine, bilgisayar yoluyla kurulmuş olan partnerlik uygulamaları ile uzmanın deneyimli müşterilerle görüşmesi mümkün olacaktır. Bu durum hastaların kendi doktorlarını, öğrencilerin kendi öğretmenlerini seçmeye imkan tanıyan kamu yararı ilkesine göre örgütlenecektir "[191].

Profesyonellik sonrası oluşacak toplum düzeninin üçüncü dünya ülkeleri perspektifinden incelenmesi gelecekte mesleklerin ekonomik, siyasal ve kültürel boyutlu özelliğine vurgu yapmaktadır. Illich'in *Disabling Professions* adlı

---

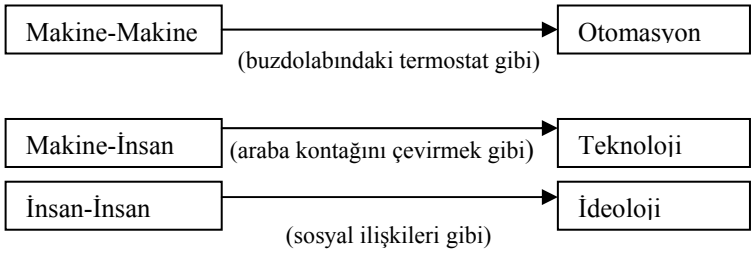
* Bu durum *emeğin yeniden toplanması (re-aggregation)* olarak yorumlanabilir. Yani parçalara ayrılmış görevleri yeniden bağlayarak mavi ve beyaz yakalı işçiler arasında uzmanlaşmanın doğurduğu yabancılaşmaya tepki olarak çıkan bir akımı temsil eder. Buna örnek olarak bir grup otomotiv işçisinin baştan sona kadar parçalara ayrılmış montaj bantları olmaksızın bir arabayı birleştirmeleri verilebilir(Volvo gibi). Bir başka örnek pratisyen veya genel bir bilgiye sahip doktor gibi çalışan aile doktorlarının ortaya çıkmasıdır(kaynak:Haug., a.g.e., s.132).

[190] Morrell, a.g.e., s.19.

[191] Illich, *'Okulsuz...',* s.119.

çalışmasında gelişmiş ülkelerdeki baskın mesleklerin az gelişmiş ülkelerde ortaya çıkan alt meslekler tarafından 'devre dışı' kalacağını savunması dikkât çekicidir. Çünkü bu meslekler artık neye ihtiyaç duyduğunun ve neyi kontrol ettiğinin yoksunluğu içindedir. Dolayısıyla sağlık, eğitim ve adalet gibi kavramların refah devletini aşmış toplumlarda yeniden gözden geçirildiği söz konusudur. Çünkü az gelişmiş üçüncü dünya ülkelerindeki 'ehliyetsiz meslekler' gelişmiş ülkelerin mesleklerini tehdit edici boyuta varmıştır[192]. Belki de bu durum az gelişmiş ülkelerin ve yoksul kitlelerin tarihte ilk kez görülen zaferidir. *Profesyonellik Sonrası Toplum Düzeni* bir başka terminolojide sibernetik' tir. Sibernetik genellikle bilimsel ve toplumsal anlamda "fantezi", "kurgu", "yapay zekâ" gibi değişik isimlerde dile getirilmektedir. Oysa gerçekte sibernetik, insan beyni ile hareket, kontrol ve dengeyi sağlamaya yönelik iletilen emirlere bağlı olarak çalışan makineden meydana gelmiş bir yapıdır[193]. Sibernetiğe dayalı çeşitli bilim dalları ve mesleklerdeki uygulamalı *ethos,* psikiyatr mesleğinde hipno-sibernetik, hukuk mesleğinde kriminal sibernetik, mimarlık mesleğinde mimari sibernetik, yönetim bilimlerinde yönetsel sibernetik, sanat aktivitelerinde ise sanatsal sibernetik gibi isimler almaktadır[194]. Aşağıda profesyoneller ile yöneticiler arasında sibernetik ilişkisi gösterilmektedir.

Şekil I. 3. Sibernetik Yönetimin Düalistik Yapısı



Gündelik hayatın içinde kaçınılmaz olarak yer kaplayan böylesi bir ethos bir başka açıdan aşağıdaki gibi özetlenebilir[195].

[192] Ivan Illich, **Disabling Professions,** Marion Bayars Press, London, UK, 1977. s.38.
[193] Norbert Weiner, **Sibernetik** (Çev:İbrahim Keskin), Say Yay., No: 9, 2.Baskı, Şubat, 1982. s.30.
[194] Toygar Akman, **Bilimler Bilimi: Sibernetik,** Milliyet Yay., İst., 1977. s.270-295.
[195] Daniken, a.g.e., s.190.

> " Gerekli bilgilerin babadan oğul' a geçirilmesi artık tarihe karışmıştır. Yalnızca bir düğmeye basarak çalıştırılan radyoyu onaran teknisyen genellikle plastik bir tabaka üzerine yerleştirilen karmaşık devreler hakkında her şeyi bilmek zorundadır. Kısa bir süre sonra bu bilgisine mikro elektroniğin ufak parçalarını da katmak zorunda kalacaktır. Gündelikçi işçiler bile çıraklarına öğretmiş oldukları bilgilere yenisini katmaktadırlar. Eskiden belli bir dalda uzmanlığa sahip kişiye elde ettiği bilgiler ömür boyu yeterdi. Ancak bugünün ve yarının profesyonelleri, eski bilgilerine hiç durmadan yenilerini eklemek zorundadırlar. Dün geçerli olan şey, yarın geçersiz olacaktır."

Anılan bu düşünce biçimini farklı alanlarda ve farklı disiplinlerde düşünürlerin kendi terminolojileri ile açıkladıkları görülmektedir. Profesyonellik Sonrası Toplum Düzeni her şeyden önce belli bir gelenek oluşturmak için yapılması gereken alışkanlığı vurgular. Profesyonelleri yönetmenin geçmişte olduğu gibi bugün ve yarın da yönetilmesi söz konusu olabilir. Aslında bu öngörü bile bilimsel gelişmelerde "savlı" olmaktan kaçınmak gerektiğini ortaya koyar. Ancak, asıl önemli olan nokta yönetimde karar almayı yüksek düzeyde uzmanlık gücüne sahip; sosyoloji, psikoloji, antropoloji, felsefe gibi bilimlerarası düşünce derinliği olanların mı alacağı; yoksa Profesyonellik Sonrası Toplum Düzeni'nin bugünkü dil ile çözümleyemeyerek gelecekçi yaklaşımlara terk ettiği fantastik bir evrenin varlıklarının mı? ya da tüm bunların 'rafa kaldırıldığı' eski çağlara ait söylence ve mitlerin görünür yüzleri ile ortaya çıktıkları başka türden varoluşlar mı? gerçekleştireceğine dayanmaktadır. Kuşkusuz bunu hem bir sorunsal hem de bireyin düş gücünü uyaracak geniş bir malzeme olarak değerlendirmek gerekir. Aslında yönetimin bilim ve sanat olarak düşünülmesini gerektiren temel sebebin arka planı da burada yatmaktadır.

3.2. Yönetim Kültürü

Sanayi devriminin yönetim bilimine kazandırdığı önemli bir katkı yönetici talebinin artması ile beraber toplumsal düzeyde ortaya çıkan *yöneticiler sınıfının* oluşmasıdır. Girişim, sermaye ve yönetim fonksiyonlarının ayrı kişide toplanmasını zorunlu kılan bu anlayış maaşlı profesyonel yönetici denilen bir sınıfın doğmasını

sağlamıştır[196]. Böylece serbest profesyonellerden ayrılan ve önceki bölümde irdelendiği üzere yönetim ve profesyonel kültürün ağırlık merkezini oluşturan bir minval üzerine entegre edilmiş, tarihsel arka planı açısından yöntemli ve disiplinli bir PYS kültürünün doğduğunu tanıtlamaktadır. Örgütlerin ölçek eksenli büyümesi, teknolojik gelişmeler ve artan rekabet gibi nedenler ile örgüt içinde kumanda örgütüne, danışma ve yardımcı hizmetler sağlayan bölümlerin kurulmasına yönelik eğilimlerinin de toplumsal açıdan yönetici sınıfının doğmasına aracılık ettiği söylenebilir. Vasıflı düzeyde yönetici ihtiyacının doğması, merkezcil yönetimden merkezkaç yönetime geçiş gibi sebepler sanayileşmenin yarattığı etkilerdir. Böylesi bir durum yönetimin bilimsel ve sistematik bilgiden yararlanma zorunluluğunu ortaya koyar. Yönetim uygulamaları zamanla sezgi ve tecrübeye dayalı bir "zanaat" olmaktan çıkıp, bilimsel bilgilere dayanan "sanat"(science based art) haline gelmesini sağlamıştır. Ayrıca, sanayileşmenin yarattığı yüksek nitelikte ve daha fazla sayıda yönetici ihtiyacının daha kısa zamanda, daha kolay ve daha etkili biçimde karşılanmasını mümkün kılmıştır. Böylece yönetici sınıfının oluşması gerçekleşmiştir. Herşeyden önce bu sınıfın oluşmasındaki temel nedeni bilimsel ve sistematik bilgiden yararlanma isteğine dayandırmak gerekir. Çünkü bu durum yönetimin meslek olarak kabul edilmesinin öncülüdür. Yönetim, "uygulamalı bir sanat" şeklinde değerlendirildiğinde bilinçli bir faaliyet ve çaba sarf etmeden ortaya çıkması mümkün olmayan birtakım arzulanan sonuçların, bilinçli, sistemli bir biçimde, maharetle uygulanarak yaratılması sonucuna varılır[197]. Daha dar ve spesifik tanımlama ile profesyonellik bir konuda uzmanlaşarak o işi kazanç sağlamak amacıyla mesleki anlamda gerçekleştirmeye dayanırken; profesyonel yönetim, yönetim ve yöneticiliği meslek olarak benimseyen ve bunu ücret karşılığında profesyonel yöneticilerin gerçekleştirmesini sağlayan durumu ifade etmektedir[198]. Profesyonel kültür ve yönetim kültürü arasındaki ayrımın sistemsel analizi şöyle özetlenebilir;[199]

---

[196] Atillâ Baransel, **Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi,** İşletme İktisadı Enstitüsü, 30.Yıl Yay., N:9, C:I, 2.Baskı, İst., 1979. s.29.
[197] Baransel, a.g.e., s.30-31.
[198] Abdullah Karaman, **Profesyonel Yöneticilerde Güç Yönetimi,** Türkmen Kitabevi, İstanbul, 1999. s.2.
[199] Karasu, a.g.e., s.5.

> " Çok az gelişmiş toplumlardan en ileri ve güçlü toplumlara kadar tüm toplumlarda iki sınıf bulunur. Yöneten ve yönetilen sınıflar. Sayısı her zaman daha az olan ilk sınıf tüm siyasal işlevleri yerine getirir, güç tekelini elinde tutar ve gücün getireceği üstünlüklerden yararlanır. Buna karşılık daha kalabalık olan ikinci sınıf, ilki tarafından az ya da çok miktarda yasal, az ya da çok miktarda keyfi ve şiddete dayalı bir tarzda yönetilir, denetlenir ve ilk sınıfa maddi geçim olanaklarını, siyasal organizasyonun yaşaması için gerekli araçları temin eder".

Görüldüğü gibi iki sınıf denilen olgu aslında yönetim ve profesyonel kültürü oluşturmaktadır. Yönetim, akademik yazına dayanması ve üzerinde meslek adamlarının uğraş konusu yapmasından dolayı bir meslektir. Kurumsal amaçları gerçekleştirmek için planlama, örgütleme, kadrolama, yönlendirme ve kontrol etmeye ilişkin sistematik olarak bilgi, teori, model ve yaklaşımların maharetle uygulanmasından dolayı rasyonel ve sanatsal edimlere uyumlu kültürel içerikli bir sentezdir[200]. Doğal olarak bu sentez, yönetim bilimini salt neden-sonuç ilişkisi içinde dar bir perspektiften ele almayı gerektirmemektedir. Sezgi, muhakeme, sınama-yanılma, yaratıcılık, inisiyatif gibi özelliklerin devreye girmesiyle yönetim başlıbaşına disiplinötesi ve tanımı gereği evrensel ölçekte ele alınması gereken sentez bir bilimdir. Yönetimin belirli bir faaliyeti içeren insan davranışlarıyla ilgili bir bilim dalı olduğu kabul edilmektedir. Bilindiği üzere insanı, belirli hedeflere yönlendirmek büyük bir çaba gerektirir. Çünkü insan davranışlarının sibernetik ve organik yönü olduğu gibi bir de psişik yönü vardır. Bir çok yönetim bilimcinin vurguladığı gibi "insan, hisleriyle hareket eden bir varlıktır"[201]. Hislerin ve davranışların varlığı yönetimi makinenin çarkları gibi mükemmeleştirmekten alıkoyar. Çünkü, mükemmelleşen insanda keyfi talepler devre dışı kalır. Açıkçası insanın çark rolünü oynadığı mükemmel bir yönetimde aylaklığa, tembelliğe ve adaletsizliğe yer yoktur. Fakat insanların gelişigüzel taleplerine çare bulmak için kurulan bir yönetimde çarklar, insan müdahalesini reddeder[202]. O halde yönetim, belirli bir takım amaçlara ulaşmak için başta insanlar olmak üzere, parasal kaynakları, donanımı ve zamanı etkin, verimli ve birbirine uyumlu kararlar alma ve

[200] Ali Akdemir, **İşletme Bilimine Giriş**, Birlik Yay., Eskişehir, 1999. s.17.
[201] Erol Eren, **Yönetim Psikolojisi,** Genişletilmiş İkinci Baskı, İşl.İkt.Enst., 30.Yıl Yay., No:2, İst., 1984. s.1.
[202] Antoine de Saint Exupery, **Savaş Pilotu** (Çev:Ömer Turan), Nehir Yay., 1.Baskı, Ocak, İst., 2001. s.78.

uygulatma süreçlerinin toplamıdır[203] Profesyonel yönetimin meslek ya da bir iş, uğraş olarak ele alınması için bazı boyutlardan söz etmek gerekir.

3.2.1. Yönetimin Boyutları

Profesyonel yönetimde beş temel boyut önemlidir. *Birinci boyut*, profesyonellerin mesleklerinin uzunca bir süre yetişme süresinden geçerek elde etmesi gereken bilgi boyutuna dayanmaktadır. Dolayısıyla bir profesyonel, profesyonel yönetime bu bilgi birikimini de yüklemiş olur. *İkinci boyut,* bilgiye dayalı bir otoritenin sağlanmasıdır. Profesyonellerde herkesçe tanınan ve bilinen bir bilgi kaynaklı otorite yerleşiktir. *Üçüncü boyut,* otoriteyi kullanmanın onayına dayanır. *Dördüncü boyut,* ilişkilerin düzenlenmesindeki ahlâk kurallarına dayanır. *Beşinci boyut,* profesyonel kültür ile ilgilidir. Profesyoneller resmi veya resmi olmayan bir çok sosyal grubun üyesidirler. Bu gruplarca yerine getirilen sosyal görevlerin etkileşimi mesleğe özgü profesyonel kültür meydana getirir[204]. Profesyonel veya meslek adamı dendiğinde; "meslekleşmiş bir uğraşı alanının uygulayıcısı olan ve belirli bir meslekle uğraşan kimse" olduğu anlaşılmalıdır[205]. Bir işin meslek haline dönüşebilmesi için hukuksal ve ahlâksal bir disiplin altına alınması ve herkesin kolayca girebileceği bir yol olması gerekir. Kuşkusuz profesyonel yönetim, üretimde en temel faktör olan insan kaynaklarının etkinliğini arttırma amacına yönelik olarak uygulanır. Bu tarz bir yaklaşım, profesyonel yönetimde motivasyon ve tatmin düzeyini arttırmayı gerekli kılmaktadır[206]. Profesyonel meslek grubu mensuplarının yönetimi diğer bazı mesleki çalışanlardan ayrılır. Olaya disiplinlerarası bakıldığında işletmecilik ve yönetim disiplinleri kadar sosyoloji ve psikoloji disiplinlerini de katmak gerekir. Bu durumda bağımsız çalışan profesyoneller ile bir örgütte ücretli çalışan profesyonellerin ayrı ayrı ele alınması söz konusudur. Örgütsel ortamda mesleklerini yerine getirmeye çalışan profesyonellerin özerklik konusunda bazı kısıtlamalar içinde kaldığı

---

[203] Erol Eren, **Yönetim ve Organizasyon**, *Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar,* Beta Yay., 6. Baskı, Nisan 2003, İst., s.3.
[204] Ahmet Diken, "Profesyonel ve İşletme Sahibi Yöneticilerin Başarı ve Erk Güdüleri: Teorik ve Ampirik Bir Araştırma", Selçuk Üniv. SBE **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,** Konya, 1993. s.13-14.
[205] Mustafa Kılıç, "Profesyonellerin Yönetiminde Örgüt – Çalışan İlişkileri", **VIII. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi,** Erciyes Üniv., 25-27 Mayıs, Nevşehir, 2000. s.464.
[206] Civan ve Akçacı, a.g.e., s.135.

söylenebilir[207]. Profesyonel yönetim işlerin en iyi nasıl yapılabileceği, meydana gelen değişimlere nasıl uyum sağlayabileceğini ve gelecekte başarılı olabilmek için nelere ihtiyaç duyulacağının saptanmasını amaçlar[208]. Temelde profesyonel yönetimin boyutlarında üç rolden bahsetmek gerekir[209];

Değiştirilemeyen: Doğruluk, güven, yetenek, ahlâk kuralı, özgecilik ve meslek uğraşıları içinde olmak

İyileştirilen : Sorumluluk ve devamlı gelişmeye açık olmak

Değiştirilebilen: Ortaklık ve karşılıklı ilişki, birliktelik, sorumluluk paylaşımı taşımaktır.

3.2.2. Yönetici

Yönetim, uzmanlık alanı açısından disiplinlerarası niteliğe sahip, sistematik ve bütüncül meslek bilgisini içeren *eklektik* bir işleve sahiptir. Bundan dolayı hukuk, siyaset bilimi ve işletmecilik disiplinlerinin görece öne çıktığı söylenebilir. Sözgelimi Kıta Avrupası'nda hukuk yaklaşımı egemen iken, Anglo-Amerikan geleneğinde hukuk yaklaşımının egemenliğinden bahsetmek pek mümkün değildir. Birleşik Krallık'ta devlet yöneticileri uzmanlar topluluğu olmaktan çok entelektüel derinliği baskın olan seçkinler topluluğuna, Anglo-Amerikan geleneğinde ise uzman-yönetici anlayışına dayalı yaklaşım benimsenmiştir[210]. Ancak böylesi bir düşünceye 'entelektüel' karşı çıkışlardan birisi kendisi de soylu bir aileden gelmiş olan İngiliz filozof Bertrand Russell tarafından yapılmaktadır. Russell yöneticiliği şöyle değerlendirir[211];

> " Waterloo savaşı, Eton lisesinin spor alanlarında kazanılmış olabilir ama Britanya İmparatorluğu orada yitiriliyor. Günümüz dünyası, insanlara karşı daha çok sevgi, daha çok düşünsel esneklik bekliyor; daha az gözü kara ataklığa, daha çok bilgiye inanıyor. Geleceğin yöneticisi, özgür yurttaşların hizmetinde biri olmalı, hayran kulların iyi yürekli hükümdarı değil[*]".

---

[207] Erdoğmuş, *'Bilgi Toplumunda...',* s.434.
[208] Civan ve Akçacı, a.g.e., s.134.
[209] Roberts Trudie, "Is Professionalism Chanfing?" University of Leeds, London,[yy],1995. ss:1-26.
[210] Karasu, a.g.e., s.232.
[211] İçen, a.g.e., s.182.
[*] Russell bu sözü, İngiltere Başbakanı Wellington'un "Waterloo savaşı, Eton lisesinin spor alanlarında kazanılmıştır" sözü üzerine İngiltere'nin özellikle yönetici sınıfının çocuklarının ünlü ve özel lisesi olan Eton lisesi ve orada uygulanan İngiliz milliyetçiliği ile spor ağırlıklı eğitimi öven bir

Yöneticilik her şeyden önce hekimlik ya da avukatlık gibi tek bir alanda uzmanlaşmaya dayalı değildir. Entelektüel yetenekler gerektiren aktivitelere dayanır. Zaten bundan dolayı sınırlandırılmış bir uzmanlığı içermez. Profesyonel ile yönetici arasında öğrenim farklılığı, sosyalleşme, değerler, mesleki ilgi ve perspektif gibi sebeplere dayalı doğal anlaşmazlıklar taraflara göre değişebilir[212]. Bu değerlendirmeler ışığında profesyonel yöneticiyi, "yönetim işini kendilerine meslek edinerek örgütün sahibi haline gelmeden girişimcinin yaptığı her işi yapan ve bu hizmetleri karşılığında ücret alan kişi" olarak tanımlamak mümkündür[213]. Profesyonel yöneticiler işletme hiyerarşisinde tepe, orta ve alt kademelerde görev yapabilirler. Sözgelimi, bir ustabaşı işletmede yönetim ve denetimi; profesyonel yöneticiler, işin kâr ve zararını üstlenmeden başkalarının adına işi yönetenler olarak düşünülebilir. Profesyonel yöneticiler yöneticiliği meslek olarak kabul ettiklerinden dolayı işletmenin etkinliğini, çalışanların refah ve mutluluğunu sağlamak için bilimsel bilgiden sistematik olarak yararlanırlar. Çünkü, kendisini başarılı kılması ve güçlü hissedebilmesi yeteneklerine bağlı olsa da, yönetim bilgisinden uzak olduğu sürece yöneticiliği etkin olmayacaktır[214]. Tepe kademe yöneticileri örgütün temel politikalarını belirlemede ve işletme adına yaşamsal kararlar almada birincil derecede sorumludurlar. Profesyonel yöneticilere bu sorumluluğun veriliş nedenini onun mesleki bilgisi ve eğitimine bağlayanlar olabileceği gibi, yetenekleri ve tecrübelerinin belirleyici olduğunu savunanlar da vardır. Örgütlerde amaçların belirlenmesi ve uygulanması profesyonel yöneticilerin derin bilgi ve tecrübelerinden yararlanılarak gerçekleştirilebilir.

3.3. Profesyonel Kültür ve Yönetim Kültürü'nde Ortaya Çıkan Çatışmalar

İşletmeye sermaye yatıran ve genellikle 'patron' kavramıyla anılan kişiler örgütün liderlik karakteristiğini yansıtır. Son yıllarda liderlik programlarının artması bunun **öğrenilebilecek** bir faaliyet olduğunu göstermektedir. Özellikle bir çok araştırma

söz olmasından dolayı söylemiştir. Böylesi koşullar altında kol ve kas gücüne dayalı meslekler, fanatik ve aşırı duygusal eğilimlerle baskıcı tutumlar yaratabilmektedir. Russell bu düşünceyle entelektüel uyarımdan yoksunluğun, bedensel işlevler ile öne çıkacağını ve telafi edilir bir yönetim biçimine dönüşmesinin olumsuzluğunu vurgular.

[212] Raelin, a.g.e., s.14.

[213] Civan ve Akçacı, a.g.e., s.136.

[214] Karaman, a.g.e., s.3.

sonucu yöneticilerin öğrenmeden çok, öğrenmeyi pratik yaşama dönüştürmelerinin ömür boyu devam eden bir süreci kapsadığını ortaya koymaktadır. Bu tür araştırmalar yöneticilik kimliğinde *'hafif beceriler'* (soft skills) olarak davranışsal ve psikolojik yaklaşımlara dayalı kişisel gelişim programları ile desteklenmektedir. Özellikle yöneticilerin kimlikleri ile bulundukları örgüt kimlikleri arasındaki çatışmaların farkındalığı arasında son derece pozitif katkılar söz konusudur[215]. Profesyoneller ile yöneticiler arasındaki pozisyon, güç ve statü gibi farklar iki farklı kültürün kaçınılmaz olarak farklı tarzlar yarattığını ortaya koyar. Aşağıda Tablo 9'da bu farklar kategorize edilmektedir.

Tablo I. 9. Profesyonel ve Yönetici Pozisyonlarının Karşılaştırılması

	PROFESYONEL	**GENEL YÖNETİCİ**
Tutku özelliği	İleri derecede yetenekler, risk toleransı, dayanıklılık, karar verme yeteneği, inisiyatif, yaratıcılık	Çeşitli perspektiften geniş karar almaya dayalı karakter ve yetenek
Motivasyon	Profesyonel olarak gelişme ve iş tatmini için kısa dönemli finansal katkı	Örgüt sadakati, personel kadrosunun terfisi ve kendi kişisel gelişimi için uzun-dönemli değerlendirme,
Değerlendirme kriteri	Kısa dönemli niceliksel sonuçlar	Orta ve uzun dönemli niceliksel ve niteliksel sonuçlar
Görevlendirme süresi	Kısa vadeli	Uzun vadeli

Kaynak: Kazuhisa Go, "Human Resource Management of Professionals In US Companies", **NLI., Research Institutional** No:130, 1999. ss.2-11.

Tablo 9'da görüleceği üzere profesyonellerin ve yöneticilerin pozisyonuna dayalı kategorik ayırım profesyonelin kendine düşen görevini bağımsız olarak yürütme isteğine, yöneticinin ise denetlemenin daha az yönlendirici olması gerektiğine bağlıdır. Dolayısıyla yönetsel bir kontrol, işin amaç noktasında tampon bir işlev olarak devreye sokulmalıdır[216]. Profesyonel ile yönetici arasındaki temel farkı yöneticiliğe geçişte profesyonellik ruhunun kökten sarsıldığına, yönetici olacak kişinin bunu peşinen göze almasına ve her şeyin ötesinde liderlik içgüdüsünün çok güçlü olmasına bağlamak gerekir[217].

[215] Anderson, a.g.e., s.14.
[216] Raelin, a.g.e., s.196.
[217] Raelin, a.g.e., s.190-197.

" Profesyonelin hareketlerinde özerk ve entelektüel olarak kendisine uyumlu iş arkadaşlarını arzulaması, yöneticinin ise başkalarına liderlik yaparak farklı türden bireylerle çalışmaktan hoşlanması..."

Profesyonel ve profesyonel yönetici kültüründe ortaya çıkan problemler aşağıda Şekil 4'de gösterilmektedir.

Şekil I. 4. Profesyonellerin ve Yöneticilerin Temel Problemleri

Profesyonellerin Şikayetleri	Uzlaşma Noktası	Yöneticilerin Şikayetleri
Aşırı uzmanlaşma isteyen yöneticiler	⟷	Profesyonel değerlere aşırı bağlılık
Sıkı denetim uygulayan yöneticiler	⟷	Profesyonel standartlarda ısrar edip, sıkı denetime direnen profesyoneller
Araçları özel olarak belirtmeyen, amaçları aşırı ayrıntılandıran ve hiyerarşiye bağlılık isteyen yöneticiler	⟷	Araçlarda olduğu kadar amaçlarda da özerklik ve katılım isteyen profesyoneller
Otoriteye saygılı olan ve profesyonel uygulama kontrolünün belirli bir şekle bağlanması gerektiğine inanan yöneticiler	⟷	Otoriteye karşı olup bürokratik prosedürleri umursamayan profesyoneller
Kariyer ve ekip çalışması uğruna atılım, teşvik, kişilik ve istikrara yönelik işleri gözardı eden yöneticiler	⟷	Yaşam kalitesi ve bireysel inisiyatif uğruna pratik problemleri gözardı eden profesyoneller

Kaynak: Joseph Raelin, **Kültürlerin Çatışması:Yönetenler-Yönetilenler** (Çev: Kamuran Tuncay), Türkiye İş Bankası, Kültür Yay., Ekim, 1999.

Profesyoneller ve yöneticiler arasındaki başat problem *rol farklılaşmasıdır.* Bu fark iki kültürün varlık sebebidir. Profesyonel, belli bir alandaki problemlere çözümler üretmek için sadece o alanla sınırlı değil, yoğun ve çoğunlukla kuramsal içerikli bilgiye sahip olmakta, bu durum olumsuz anlamda sınırlandırılmış bir perspektif daralması yaratabilmektedir. Buna karşın yöneticiler, birden fazla uzmanlık alanını ilgilendiren konularda karar verebilecek nitelikte olumlu anlamda perspektif genişlemesi ile hareket edebilirler. Profesyonel, sahip olduğu yüksek eğitim nedeniyle örgüte, daha üst bir hiyerarşik düzenden ve daha iyi çalışma koşullarıyla girmekte; fakat, örgüt içindeki hiyerarşi nedeniyle zor yükselmektedir. Bu durum yüzeysel olarak bürokrasi engeli şeklinde açıklanır. Ancak yükselmede yaşadığı temel sorun aslında kendisinde olan perspektif daralmasıdır. Yönetici ise

örgüte çok daha alt düzeyden girmekte; fakat, daha rahat yükselmektedir. Yönetici ve profesyonelin *bağlılık yönelimleri* de birbirinden farklıdır. Yöneticinin örgüte bağlılığı, profesyonelin ise mesleğe bağlılığı daha fazladır. Profesyoneller ile yöneticilerin toplumsal temellere dayalı farklılığa sahip oldukları ise görecelidir. Sözgelimi, profesyonellerin yöneticilere göre daha yüksek gelirli ailelerden geldikleri ve bunun sonucu olarak daha iyi eğitim kurumlarından mezun oldukları söylenebilir. Ancak bu durumda ortaya çıkan problem, entelektüel bir kişinin kendisinden daha az entelektüel bir kişi tarafından yönetilmesi problemidir. Türkiye'de şirketler bazında profesyonelleşme konusunda yapılan çalışmaların ortaya koyduğu sonuçlar patron yönetimine dayalı bir ağırlığı ve sermaye yönelimli bir eğilimi hissettirir. Bu durumun sonuçları aşağıda özetlenmektedir[218];

- Türk şirketlerinde profesyonelleşme eğilimi giderek artmaktadır. Ancak, "amatörlükten yoksun bir profesyonellik olmaz" görüşüne dayalı işadamlarının oranı %73'dür.
- Şirket patronlarının % 26'sı kalifiye eleman eksikliğinden yakınmaktadır. İkinci bir şikayet, çalışanların %22'lik oranla yeterince inisiyatif kullanamamasıdır. Çalışanlardan yeni fikir çıkmaması %14, motivasyon eksikliği %9, ekip ruhu eksikliği ise % 5'dir. Patronu %25'lik oranda şirketin hastalığını teşhis ettiğini belirtmektedir.
- Patronların %59'u şirketleriyle ilgili önemli bir konuda kararın tümünün yönetim kuruluna ait olduğunu söylemektedir. %41'lik grup ise kararların yönetim kuruluna ait olduğunu söylese bile kendilerinin de karar sürecinde olduğunu belirtmektedir.
- Patronlar arasında yatırım kararı alınırken özkaynak kullanımına ağırlık verenler %67'lik oranla çoğunluğu oluştururlar. İkinci sırada kredi ve özkaynakları eşit olarak kullanmayı tercih edenler yer almaktadır.

Yöneticiler sanat, dil, edebiyat gibi insan bilimleri dallarında kendisini yetiştirmiş, genel kültür düzeyi yüksek, formasyon sahibi kişilerden oluşan kültürlü adam portresi çizmelidir. Üstün düzeyde bir zekâ, eleştirici bir çözümleme gücü, problemleri tüm yönleriyle görebilme, görüşlerini etkili biçimde yazıya dökebilme,

[218] Nihat Erdoğmuş, **Aile İşletmeleri: İkinci Kuşağın Yetiştirilmesi,** İktisadi Girişim ve İş Ahlâkı Derneği, İGİAD Yay., İstanbul, Şubat, 2004. s.89-90.

tartışabilme, usavurma ve çalışmasını toplumsal hizmete dönüştürebilme istemi gibi özellikleriyle ele alınmalıdır. Sözgelimi sağlık işlerinde hekim, bayındırlık işlerinde mühendis gibi uzmanların yönetici olması onların uzman-yönetici olduğunu gösterir. O halde "kişi, uzman olmadığı bir işin yöneticisi olduğu zaman doğru karar verme olanağını yitirir" düşüncesi her zaman doğru değildir. Çünkü, yöneticilik yukarıda ifade edildiği gibi kültürlü adam portresiyle ortaya konulmalıdır. Uzman, teknik insan, teknokrat gibi kişilerin yöneticilik yapmalarını savunmak yönetimi bir bilim olarak görmeyip, onun kendi içindeki sistematiğini yok saymak anlamına gelecektir. Dahası, yönetim gerçeğine dayalı bir metot anlayışından kopuş demektir. Dolayısıyla örgüt bütünüyle tekniğe yönelecektir. Böylece aşırı uzmanlık tümüyle metotsuz bir yönetimi pekiştirecektir. Oysa hiyerarşilerde her zaman yukarıya doğru çıkıldıkça *teknik olandan beşeri olana doğru* yönelim olmalıdır. Örgütte ise yöneticinin temel görevlerinden birisi işbirliği ve koordinasyonu sağlamaktır. Teknik ve mesleki elemanların çoğunlukta olduğu bir örgütte yöneticilik işlevini teknik ve mesleki alanda uzmanlığı en yüksek olan kişi değil, entelektüel anlamda uzmanlığı en yüksek olan kişi yürütebilir. İşte bu kişiler modern bir örgütün lideri oldukları için kültürlü insan portresi çizen *entelektüel liderlerdir* ve düşünce insanı olarak yönetim alanını her zaman incelemeye değer bir konu olarak görürler. Yüzyıllar boyunca yöneticinin kendisini nasıl uyumlaştırmasına ve geliştirmesine ilişkin öneriler ileri süren kitapları hayata geçirmenin heyecanını taşırlar[219]. 'Şeylerin değil, insanların yönetiminde' heyecan arayan entelektüel liderler, iş yönetimini uyarlayıcı olmaktan çok yaratıcı görürler. Entelektüel lider sadece tek bir alanda uzmanlaşmakla yetinmez. Zekâ, temsil, sözlü ifade; yazılı ifade, muhakeme, başkalarını etkileme ve ikna etme; mantıklı, kararlı ve tutarlı olma; analiz ve sentez ruhuna sahip olma, genel kültür sahibi olma gibi özelliklerinin yanı sıra yönetimi cazip hale getirmek için model oluşturma işlevleriyle öne çıkarlar[220].

[219] Ernest Dale, **Yönetim Teorileri,** Geçmiş ve Gelecek (Çev:Osman Akınhay), Öteki Yay., Aralık, 1999. s.11-13.
[220] Ali Akdemir, "Entelektüel Liderlik", http://yenibir.com/articledisplay_yenibir bakis/html,(Er.Tar: 25,07,2005).

İKİNCİ BÖLÜM

PROFESYONELLERİN YÖNETİMİNDE ORTAYA ÇIKAN PROBLEMLER

1. PROFESYONELLERİN KİMLİK PROBLEMLERİ

Yönetim kavramının profesyonel açıdan değerlendirmesi ile birlikte çeşitli meslekler arasındaki ayrımın giderek kaybolduğu gözlemlenmiştir. Meslek sahibi olan profesyonellerin yöneticilik statüsü istemelerinin yanı sıra yönetici olanların profesyonel statü istemeleri bazı problemleri beraberinde getirmektedir. "Profesyonel meslek sahibi olmak" üzerine kurulan *spot* ifade hem bir işin profesyonelce yapılması hem de yapılan işin meslek olmasını tanımlar. Güncel eğilimler ışığında böyle bir bileşimin sağlanması gerektiğini savunanlar aynı zamanda böylesi bir tarzda oluşacak mesleki kişiliklerin, sınırları kesin olarak belirlenmiş katı kimliklere sahip olamayacağını belirtmektedirler[221]. Bu düşünceyi savunanlar uluslararası kapsamda çalışmalar ortaya koymanın gerekliliğini savunarak 'yeni' profesyonellerin kimlik, denetim/hesap verebilirlik, özerklik, ahlâk kuralları ve cinsiyet şeklinde çeşitli baskılara maruz kaldıklarını iddia etmektedirler. Küresel pazarlar genişledikçe kurumların güvenli yerler olmaktan çıkması ve bu durumun profesyonellerin temel kimliklerinden özerklik alanına kadar birçok noktada problemler yarattığı olgusundan hareketle birinci bölümde ele alınan meslek kuramlarından Çatışma kuramcılarının perspektifi bir çıkış noktasına işaret etmekte ve problemler olarak yansıma bulmaktadır. Diğer bir ifadeyle bu bölümde meslek kuramlarından İşlevselci kuramın eleştirisi olan Çatışma kuramına dayalı problemler ağırlık merkezindedir. Ancak, söylem ve bağlam farklılıklarını ortaya koymak açısından İşlevselci kuramcıların görüşleriyle de desteklenen bu bölümde, özellikle Freidson'un profesyonel mesleklerin geçmiş dönemdeki zanaatçılardan farklı olarak kendi mesleklerinin gücünü kendilerinin belirleyebileceği savunusuna dayanan mesleki hakimiyet düşüncesine belirli aralıklarla yer verilmiştir. İşlevselci kuramcıların sanayi sonrası toplumun imalat ve üretim odaklı olması yerine; büyük oranda bankacılık, sigortacılık, iletişim ve medya gibi hizmet odaklı alanların yarattığı yeni meslek gruplarını doğuracağına işaret etmesi meslekler sosyolojisinde tartışma konusudur. Bu düşünceye Çatışma kuramcıları yeni meslek grupları için 'alt meslekler', 'suni meslekler' veya 'paravan meslekler' diyerek yanıt verirler. İş süreçlerindeki ayrıntılı işbölümü alanları genişleyerek yaşam niteliği ve tüketim

[221] Mike Dent, Stephan Whitehead, **Managing Professional Identities,** Routledge, Taylor&Francis Group, London, 2002. s.3.

kalıpları değişmiştir. Ancak bu bölümde özellikle 'tüketim toplumu' sloganı ile hareket etmek yerine, bunların arka planlarında yaşanan değişimler irdelenecektir. Özellikle yeni iş ve uğraş alanları (dermatoloji, fizyoterapi gibi) yaratılmış, varolanların bir kısmı ya özerkliklerini yitirmiş ya da yetki alanlarını daraltmışlardır. Emeğin değişmesiyle geleneksel işgücü, yerini eğitimli ve nitelikli seçkin kümeye bırakmıştır. Bu küme 'yeni' profesyoneller ve yöneticilerden oluşmaktadır. Ancak her doğum gibi bu seçkin kümenin de acıları ve sancıları kaçınılmazdır.

Birinci bölümde değinildiği üzere İşlevselci kuram, mesleklerin kendilerini dışsal etkenlerden koruduklarını ve profesyonellerin mesleklerini devam ettireceği görüşüne dayanmaktadır. Ancak ne var ki İşlevselci kuramcıların görüşleri Marksist literatürlerde eleştirilir. Çünkü Çatışma kuramı; profesyonel mesleklerin toplumun iyiliği için çalışan, özerk ve güçlü gruplar olmadığını, kapitalist çevrim içerisinde egemen sınıfın 'kukla'sı olduğu görüşünü savunur. Sözgelimi bilgi teknolojilerindeki gelişmeler profesyonellerin iş hacmini azaltmıştır. Çoğu gelişmiş ülkelerde mahkemeler ve davalar bilgisayar disklerinde yazılım programlarına sığdırılmıştır. Bu durum hukuk mesleğinde hakim ya da avukatları[222], öğrencilerin kendi hocalarını üniversitelere gelmeden bilgisayar ekranı karşısında seçmesi[223] ise akademisyenleri veya diğer mesleklere ilişkin benzer örnekleri *gözden düşme* ile açıklar. Ele alınacak problemler gerek İşlevselci gerekse Çatışma kuramlarının sentezi niteliğini taşır. Sözgelimi profesyonellerin denetiminden kaynaklanan problemler medya, hukuk ve profesyonel işler gibi toplumu sınıflı bir yapıda değil, kültürel ve olgusal bağlamda değerlendirir. Böyle bir yaklaşımın orta yol arayışından çok, toplumsal olay ve olguların gündelik hayatın içinde mesleklere ve profesyonellere ne kadar yakın temasta ve ne kadar içselleşmiş olduğunu göstermektedir. Profesyonellere ilişkin problemler sekiz temel başlık altında incelenmektedir. Bunlar sırasıyla; kimlik problemleri, özerklik problemleri, denetimlerinden kaynaklanan problemler, mesleki ahlâk ilkelerine (code of ethics) ilişkin problemler, cinsiyet olgusuna dayalı problemler, meslekten ve kurumdan ayrılmalarına yönelik problemler, yönetimin meslek olarak değerlendirilmesine ilişkin problemler ve son olarak profesyonellere yönelik eleştirel söylemlerden kaynaklanan problemlerdir. Profesyonellerin kimlik

[222] Cirhinlioğlu, *'Meslekler ve ...',* s.15.
[223] Illich, *'Okulsuz...',* s.102.

problemleri sırasıyla sömürgeleşmek, bürokratikleşmek, yeteneksizleşmek ve rutinleşmektir.

1.1. Sömürgeleşmek

Proleter kavramı Marksist terminolojide üretim araçlarının mülkiyeti ve örgütlenmesinde herhangi bir kontrole sahip olmayan, sürekli denetim altında durarak kol gücünü kullanan işçiler için kullanılmıştır[224]. *Proleterianization* Batı dillerinde *işçileştirmek* şeklinde Türkçe'ye telaffuz edilse de burada Çatışma kuramı açısından ele alındığında daha geniş anlamda *sömürgeleşmek* olarak ele alınmalıdır. Oysa meslekler kategorize edilirken kol ve beyin gücüne dayalı bir ayrımı tercih eder. Bundan dolayı profesyonel üstünlük değerlendirmesinin altında yatan ana fikir, kontrol ve gücü ellerinde tutan profesyonellerin kafa işçileri olarak uzmanlıklarını devam ettireceği görüşüdür. Dolayısıyla "proleter" kavramının profesyonel gruplar için uygun olmayacağı, şirketlerde yöneticiler ve profesyoneller için yeni bir kavrama ihtiyaç duyulduğunun altı çizilir. Özellikle sağlık bilimleriyle uğraşan kuramcıların sosyal bilimlere ilişkin literatürlerden uzak kalması sonucu, profesyonel ve yöneticilerin üretim biçimi ve sermaye ile olan ilişkilerinin farklılaştığı noktada bu kişileri birlikte ele alma ihtiyacı doğmaktadır. Benzer şekilde bu alanda çalışan kuramcılar şirketlere önemli değerler yaratan yüksek gelirli profesyoneller üzerinde durmayı ihmal ederler. Bunlar maaşlı profesyonellerden çok serbest profesyonellerdir. Bir diğer eleştiri ise bireysel açıdan profesyonel-girişimci olma özellikleri fazla olan doktorların çok ilginçtir ki hiç tartışılmamış olmasıdır. Böylece sömürgeleşmeyi, üretim araçlarına sahip olmaya ve işbölümündeki asıl işlevi kabaca kapitalist kültür ve kapitalist sınıf ilişkilerinin yeniden üretimi olarak tanımlanan maaşlı çalışanlar şeklinde tanımlamak olasıdır. Ancak sınıflı toplum yapısının geçmişteki gibi olmadığını, günümüzde bu yapının artık çözülerek üretim araçlarının mülkiyetini ellerinde tutan temel ve görünür bir kapitalist sınıftan arındığına yönelik düşünceler sömürgeleşmenin başka boyutu olarak irdelenebilir[225];

[224] Light ve Levine, a.g.e., ss.169-196.
[225] Jean Baudrillard, **İmkânsız Takas** (Çev:A.Sönmezay), Ayrıntı Yay., Yay. No:476, 1.Basım, İst., 2005. s.62.

> " Eskiçağ toplumlarında efendi ve köle vardı. Sonra da derebeyi ve serf. Ardından kapitalist ile ücretli. Bu evrelerin her birinde belirli bir kölelik durumu söz konusudur. Geçmiş dönemlerde efendi ve kölenin kim olduğu biliniyordu. Artık herşey farklı. Efendi ortadan kalkmış durumda. Geriye ise sadece serfler ve kölelik ruhu kaldı. Efendisiz köle, kendi efendisini yutup, sonunda kendisinin efendisi olmuş kişidir. Ne var ki efendisiz köle, efendi olmak için onu öldürmedi. Onu yuttuktan sonra da köle olarak kaldı". .

Yukarıda belirtildiği üzere hizmet toplumu ücretli çalışanlar haline dönüştükçe belirli bir serfler iktidarı söz konusu olacaktır. Diğer bir ifadeyle hizmet toplumu kölelik biçimini alacak ve kendi kullanımına sunulmuş, kendi işlevlerinin kölesi olmuş insanların toplumunu oluşturacaktır. Ne var ki Daniel Bell'in sermaye yerine bilginin alacağını vurguladığı sanayi ötesi toplumlarına ilişkin düşüncesi proleterleşme kuramcıları tarafından reddedilmiştir. Bu kuramcılar genelde sermaye ve sınıf ilişkisi üzerinde durmuşlardır. Genelde 19.yy zanaatçılarının işlerinin rutinleşmesi ile bugünün profesyonelleri arasındaki analoji, proleterleşme savunusundaki araştırmacılar için önemli çıkış noktasıdır. Teknolojik gelişmelerin profesyonelleri teknik ve alet açısından sermayeye daha çok bağımlı kılarak sermaye sahiplerinin üretim gücünü genişlettiğine dayanan bu düşünce, beraberinde yanıtı "bulanık" olan iki soruyu akla getirir. Bunlardan ilki, profesyoneller bilgi yoğunluğu içinde teknik açıdan ihtiyaç duyulmayacak hale mi gelecekler? diğeri ise teknik açıdan bir dereceye kadar işlerinin kontrolünü ellerinde mi tutacaklar? İşlevselci kuram açısından ele alındığında ortalama tüketicilerin günümüzde geçmiş dönemde olduğundan daha çok teknik bilgiyi anlamaya yönelik yetenek ve gereksinim içinde olduğunu düşünmek gerekir. Bugünün müşterileri geçmişte olduğundan daha hızlı bir şekilde bilgiyi anlayabilir ve eleştirebilirken; bilgisi ve teknik uzmanlığına dayalı yeterliliği genişlemeye devam eden günümüz profesyonellerinin sundukları hizmetlerin, hizmetler bakımından çok etkin bir rol oynayıp oynayamayacakları tamamen ucu açık bir sorudur[226]. Ancak ne var ki elektronik bir aletin küçük bir parçasının bozulmasından kaygı duyup uzmanına danışan tüketicilerin sayısı bir hayli artmıştır. Mesleğin teknik bilgisini öğrenmeye duyulan korku ile profesyonelin mesleğini edindiği kurum içi bilgiyi ortalama bir insanın sorgulaması ilginç ve bir o kadar da önemli ikilem yaratmaktadır. Mesleğin kurum dışı bilgilerinin hemen hepsi

[226] Freidson, *'Meslekler...',* ss.99-127.

açık uçludur. Sözgelimi seks ve cinsel eğitim ile ilahiyat ve din eğitimi gibi bilgiler kaygan zemin üzerindedirler. Bu tür bilgilerin tipik olarak okul veya eğitim müfredatı içindeki bilgi depolarıyla aktarılamayacak oluşu bireyin bu tür bilgileri öğrenmesini sosyal çevreye yöneltir[227]. Profesyonellerin sömürgeleşmesine dayanak noktalarından birisini de tarihsel süreç oluşturur. Bu teze göre geçmiş dönemdeki zanaatçılar ve küçük çiftçilerin uğradıkları akıbet gibi günümüz profesyonelleri de böylesi bir düşüş ve yok oluş eğilimine sahiptir. Sömürgeleşme tezine karşı çıkan düşünceler, bu işleri yerine getirenlerin rutin ve vasıfsız beden işçileri olduğu savından hareketle; tıp, hukuk, askerlik din adamlığı, akademisyenlik gibi belirli bir uzmanlığa dayalı ve mesleki anlamda profesyonel işleri yerine getirenlerden ayrı değerlendirilmesi gereğine inanmaktadırlar[228]. Profesyonellerin sömürgeleşmesi üç değişimi içerir[229];

- Gelişmiş ülkelerde olduğu kadar gelişmekte olan ülkelerde de modern mesleklerin gittikçe artan örgütsel ve teknik yapısı,
- Riskli işleri Kâr Amaçsız (NFP) alanlara bırakan veya profesyonellere daha çok çekici olanaklar sunan ve kurumsal destek sağlayan zincir örgütlenmeler (hastaneler gibi),
- Yatırımcıların sahip oldukları sağlık kuruluşlarının sayılarının artması.

Gelir durumu, istihdam koşulları, statü, özerklik alanı ve bir sonraki adımda irdelenecek olan bürokratikleşme ile profesyonelin iş durumunun "proleter" koşullar yaratmasına yönelik güçlü göstergeler söz konusudur[230]. Özellikle az gelişmiş ülkelerde kronik işsizlik korkusuyla yaşayan profesyoneller iş hayatında yüksek tatminsizlik içindedirler Maaşlı profesyonellerin dışında bireysel-girişimci olarak varlığını devam ettiren diğer profesyonel gruplar ise büyüyen müşteri baskısıyla karşı karşıya kalarak korkunun başka bir grubunu oluştururlar. Bu korkuyu hafifletmenin bir yolu olarak profesyonellerin uzmanlıklarını yüksek tutmaları ve yetki alanlarını korumaları, meslektaş ilişkilerini benimsemeleri gerekir

[227] Illich, *'Okulsuz...',* s.45.
[228] Freidson, *'Meslekler...',* s.109.
[229] V. Navarro, "Professional Dominance or Proletarianization?",**Neither Millback Quaterly**, Vol:66 (2), 1988. ss.57-75.
[230] Martin Oppenheimer, "Profesyonelin Proleterleşmesi" (Çev: Zafer Cirhinlioğlu), *Meslekler ve Sosyoloji,* Ank., 1996. ss.151-168.

1.2. Bürokratikleşmek

Bürokrasi[231] teriminin ilk olarak 1745 yılında Vincent de Gournay tarafından kullanıldığı tahmin edilir[232]. Zaman içinde anlamı ve içeriği *kapitalist topluma özgü bir devlet* yönetimini vurgular biçime dönüşmüştür. Bürokrasi kavramı "bürokrat" ve "yönetim" terimlerinin temel öğelerini içerdiği için bürokratların yönetimi olarak da tanımlanabilir[233]. Bir arada çalışan insanların rasyonel ilkelere göre organize olduklarında bürokrasi işler hale gelir. Bu bağlamda uygulamada yöntemler belirli olmalı, uygulanacak programlarda bütünlük ve insicam sağlanmalıdır. Ancak aşırı bürokrasinin yarattığı engeller şunlar olabilir[234];

- Bürokratın etrafıyla olan ilişkilerinin azalması ve çevreden kopması,
- Sorumluluktan kaçma, risk almama, kendisini emniyette tutma arzusu,
- Faaliyetlerinde adeta imparatorluk kurarak yayılmacı, egemen olma gayreti,
- Sistem ve programın kendi bünyesi içinde yürüyerek kişilik ve insan unsurunun kaybolmaya yüz tutması.

Yapılan araştırmalar profesyonellerin bürokratik örgüt içinde tatmin olmadıklarını ve yabancılaştıklarını ortaya koymaktadır. Bürokrasiyi *toplumların gelişmesinin belirli bir aşamasına damgasını vuran yönetim biçimi*[235] olarak görmenin ötesinde *"toplumlar din içinde doğar, bürokrasi içinde ölürler"* argümanı bürokrasinin toplumsal gelişmişliğin ötesinde, bir egemenlik unsuru yarattığını tanıtlar[236]. Ancak bürokratik hakimiyet aşırı bürokratik yönetim saplantısına dönüşür ise insanları salt yönetmeliklerle şekillendiren bir dinsel kaide olarak algılanır. Böylece *"toplumlar din içinde doğup, din içinde ölen"* bir bürokratik yapıya dönüşürler[237]. Ancak hukuk

---

[231] Fransızca'da büro (bureau) ve krasi (craetie) kelimelerinin birleşiminden oluşmuştur. Büro, masa veya memurların çalışma odası; krasi ise egemenlik anlamındadır. Dolayısıyla bürokrasi kabaca memurun egemenliği anlamına gelir. Türkçe'de bunu karşılamak için bazen "kırtasiyecilik" ve formaliteyi içeren pejoratif şekilde kullanımda söz konusudur. Bu açıdan bürokrasi, temel hedefleri ve asıl amacını ihmal eden, resmi işlem, kural ve yönteme kısacası gereğinden fazla şekle önem veren mekanik bir anlayışı ifade etmektedir(Tahir Aktan, **Kamu İdaresi,** Genişletilmiş 2.basım, Bursa, 1989. s.29).
[232] Aktan, a.g.e., s.29.
[233] Kurthan Fişek, **Yönetim,** Ankara Üniv. SBF Yay., No:437, Ank., 1979. s.65.
[234] Aktan, a.g.e., s.35.
[235] Fişek, a.g.e., s.67.
[236] Ahmet Başözen, "Kamu Bürokrasisi ve Denetim Yolları", http://dicle.edu.tr/khuka/ icindekiler, 3htm/Html,2001(Er.Tar:25,04,2001).
[237] Exupery, *'Gece...',* s.26.

şirketleri, muhasebe şirketleri veya sosyal hizmet örgütleri profesyonellerin istihdamı için melez bir kurumsal yapının varlığına işaret eder. Danışma bürokrasisi, profesyonel bürokrasi ve profesyonel örgütler bunlardan bazılardır. Scott'un "Açık Doğal Sistem" modelinde yansıttığı bürokratik olmayan örgüt modelini örgütlenmiş anarşi şeklinde tanımlama fikri üniversite yönetimlerine ilişkin yapılan çalışmalarda ortaya atılmıştır. Bunun altında okul sistemlerini gevşek yapıda bağlanmış sistemler olarak görme fikri yatar[238]. Bürokratikleşme kabaca geçtiğimiz yüzyılın başından itibaren belirginleşen ve günümüze değin devam eden bir süreçtir. Bu sayede toplum, örgütsel toplum halini alır. Çünkü birey yaşamından ölümüne kadar tüm hayatını dilimlenmiş görevler zinciri içerisinde geçirir ve örgüt bu sayede ortak etkinlik, yetki ve güç kullanım alanı oluşturur. Profesyonellerin gözden düşmesi, özerklik, statü ve yetki alanlarının daralması, mesleklerin gün geçtikçe alt dallara ayrılması, her bir mesleğe giriş ve davranış kontrollerinin belirginleşmesi gibi sebepler uzmanlaşmanın etkisiyle daha dar alanlar ve yeteneklere bölünmektedir. Bu durum bürokratikleşmede önemli problem kaynağıdır. Profesyonellerin bürokratikleşmesini kabaca iki basamakta değerlendirmek mümkündür. Bunlar *makine bürokrasisi* ve *profesyonel bürokrasidir*[239].

- Makine bürokrasisi: Makine bürokrasisinde örgüt, bir işlevi yerine getirmek için belli ilkelere dayanarak oluşturulan makine yapısının insanda makine dişlisi gibi edilgen yapıya dönüşmüş şeklini ifade eder. Doğruluk, hız, süreklilik, tam bağımsızlık, kişisel maliyetlerin azaltılması gibi sebeplerden dolayı makine bürokrasisi, büyük işletmeler ve hatta dinsel örgütlenmeler olarak Weber'in Protestan ahlâkının yükselişini belirtmek için kullandığı kiliseler şeklindeki örgüt tipini yansıtır. Bu örgüt tek biçimci, homojen ve anti-yaratıcılık içerdiği için yabancılaşmaya ve benlik dürtülerinin yıkımına olanak hazırlar. Ancak buna rağmen Weber "modern devlet her yerde bürokratikleşmektedir ve buna zorunludur" demekle bürokratikleşmenin gerekli bir ihtiyaç olduğunun altını çizerek bürokratik örgüt yapılarını ideal tip kabul eder[240]. Diğer bir ifadeyle makine bürokrasisi modern ulus-devlette ataerkil bir meşruiyet aracını temsil eder. Bu tür *pederşahi* istekler içindeki her türlü prosedürler, normlar ve

[238] Freidson, a.g.e., s.115.
[239] Karasu, a.g.e., s.49.
[240] Max Weber, **Sosyoloji Yazıları** (Çev: Taha Parla), Hürriyet Yay., İst., 1993. s.210.

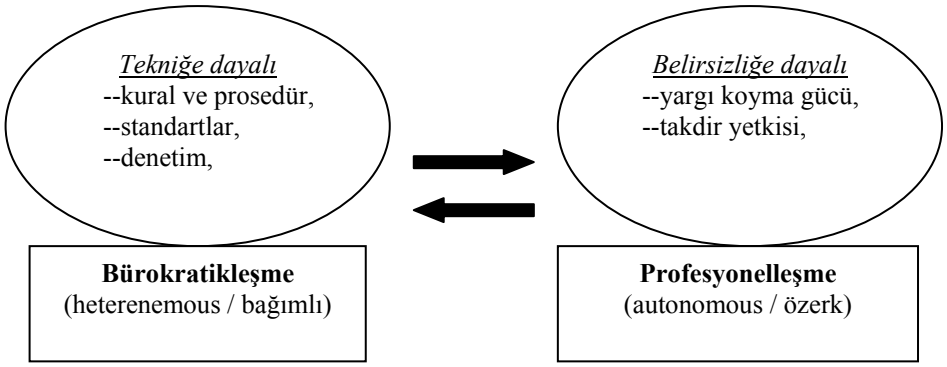
standartlar yazılı kurallara bağlanmıştır[241]. Profesyonel özerkliğin önemli bir göstergesi olan aklı selimlik veya takdir yetkisi son derece düşük düzeydedir.

- Profesyonel bürokrasi: Örgütte 'birlikte yönetim' ilkesini benimseyen profesyonel bürokrasiye bu açıdan bakıldığında makine bürokrasisine göre daha esnektir. Bu anlayış iktidarın bölünmesi ve sınırlandırılmasına dayanır. Profesyonel bürokrasi uzmanlaşmış, karmaşık ve değişken nitelikte olup üyelerin bilgiyi sadece tüketmelerini değil, üretmelerini de sağladığı için kuramsal bilgiyi kapsar. Çıraklık ve uygulama aşamaları söz konusu olup, çıraklıktan uygulamaya geçiş atama veya seçim yoluyla olmayıp bilgi ve beceri kazanımı gerektirdiğinden entelektüel süreçleri kapsayıcıdır ve bundan dolayı mesleki kariyer esastır. Üyeler yasal yollardan asgari şartlarda homojen ve tekbiçimci oldukları için örgütte biçimsel eşitlikçilik söz konusudur. Profesyonel bürokraside rutin görevleri yapan kişiler yerine sorun çözücü profesyonellerden yararlanılır. Bu açıdan düşünüldüğünde önceden biçimlenmiş ve standartlara bağlanmış makine bürokrasisinden farklıdır. İki bürokrasi tipi arasında farklılaşan en önemli nokta, örgüt içindeki etkinliklerin profesyonellerce belirlenmesidir. Yenilik ve yaratıcılık örgüt içinde geliştirilen bir aktivite olduğu için *içgirişimci-profesyonellerden* söz edilebilir. Hekimlerin hastalarına izleyeceği tedaviyi, akademisyenlerin öğrencilere sunacağı ders içeriklerini kendi yeterlik ve aktivite alanları dahilinde belirlemeleri bu durumu örnekler. Eğitim *hayat kazanma yolu* olduğu için süreklidir. Oysa makine bürokrasisinde eğitim anlıktır ve ödüller ekonomiktir. Profesyonel bürokraside mesleki yayınları izlemek, mesleki araştırma fon takibinde bulunmak ya da mesleki toplantılara katılmak makine bürokrasisindeki gibi ekonomik ve anlık değil, entelektüel ve süreklidir. Profesyonelin bürokratikleşmesi örgütle olan ilişkisine mesafe koyar. Standartlar ve biçimsel özellikler sağlarken, mesleki birlikler ve örgüt dışı ilişkilerine de sınır çizmesi profesyonellerin sosyalleşmesi açısından problem yaratır. Bürokratikleşme bir bakıma sömürgeleşmeye de benzetilebilir. Çatışma kuramcıları profesyonellerin bir örgütte maaşlı çalışan konumuna geldiklerini ve işleri ile ilgili kararlarda özerk olamadıklarını savunurken; İşlevselci kuramcılar yönetsel karar ve düzenlemelerin asgari düzeye indirildiğinde profesyonellerin

[241] İllich, *'Gender'...,* s.45.

üst düzeyde bir takdir yetkisine sahip olacaklarını savunur. Bürokratikleşme ve profesyonelleşme ilişkisi aşağıda şekil 5'de gösterilmektedir[242]

Şekil II. 5. Bürokratikleşme ve Profesyonelleşme İlişkisi



Bürokratikleşmenin anti-tezi olarak profesyonelleşme, belirsiz durumlarda yargı koyma gücünün kişinin hareket alanını genişleteceğine inandığı için takdir yetkisini getirmiştir. Makine bürokrasisinde takdir yetkisi keyfilik, değişkenlik, adil olmama gibi sonuçlar yaratacağı için en düşük düzeydedir. Yüksek hiyerarşi, yetke ve en üst yönetsel kademenin örgüt içinde olmadığı, politikaların genelde örgüt içinde belirlenmediği, çok sayıda kural ve düzenlemelerin olduğu örgütler bürokratik; bunların görece daha düşük olduğu yarı özerk şirketler orta düzeyde bürokratik; profesyonellerin serbest düzeyde çalıştığı küçük örgütler en az bürokratik niteliktedirler. Sözgelimi bir hekim tıp eğitiminin teknik bilgisini alarak mesleğe hazırlanır. Mesleğin kavramsal ve uygulama becerisini geliştirir. Ancak, hekim olarak örgüte girdiğinde farklı görev ve sorumluluklarla karşılaşır. Kişi, hekim olup da mesleğe başladığında artık sadece meslek üyesi değil, örgüt üyesi de olur. Sadece hekim olarak hastayı iyileştirmek veya araştırmalar yapmak şeklinde hasta-hekim ilişkisiyle sınırlı kalmaz. Mesleğe daha üst hiyerarşiden girmek mesleğe olan bağlılığın da daha yüksek olduğunu gösterir. Yönetim disiplini açısından Max Weber, örgütlerin modern dünyadaki birincil formlarının bürokrasi olduğunu öne sürer. Doğaldır ki Weber'in etkisinin hâlâ sürmesinin sebebinde rasyonellik ve verimliliğin bilimle özdeşleştirilmesi yatar. Buna paralel olarak mühendisliğin fizik yasalarına da savlayarak ürettiği "basamak zinciri" ve günümüz örgütlü fonksiyonel

[242] Karasu, a.g.e., s.161-163.

işbölümü Weber'in katkılarıyla gelişmiştir[243]. Fransa'da Henri Fayol, Taylor'un işyeri anlayışını genişleterek geliştirdi. Ancak ne var ki Taylor gibi Fayol'da fabrikanın canlı bir yapıya benzediğine ve bu nedenle her işçiye bu organizmanın varlığına katkıda bulunan bir eşsiz görev tahsis edilmesi gerektiğine inanıyordu. Buna göre iş planı, örgütsel ihtiyaçlar ve doğa yasaları tarafından belirlenmeliydi. İnsani ihtiyaçlardan çok örgüte önem ve öncelik verilmesi Taylorizme özgü değildir. İnsani ilişki kuramcıları bilimsel yönetime sempatiyle bakıyor ve 'insani unsurunu' işyerine sokmaya çalışırken, temelde isteksizce yönetimin ayrıcalığına meydan okuyorlardı. Soyut bir sistem olarak işyeri imajı bu sayede muhafaza edilmiş oluyordu. 1950'lerde "şeylerin yönetimi" ile sibernetiğin doğuşu işin insani yönüne daha da karanlık bakmayı sağladı. Herzberg, Maslow ve McGregor gibi hümanist kuramcılar bile işi psikolojik bir 'şey' diye gördüler ve dolayısıyla, işin geleneksel yapısını sorgulamadılar. Bu hümanistlerin her biri işyeri mantığını tahrif etmeksizin işçileri işlerine adapte edecek şemalar öne sürdüler. Çünkü, örgütün aklın ve kontrolün mekânı olacağını varsayıyorlardı[244]. Bürokrasiler temelde tözsel rasyonalite ile mantıksal rasyonalite arasında yapılan ayırıma dayanır. Bu bölünme sayesinde davranış tümüyle rasyonalize edilebilir. Tözsel-yorumlayıcı eylem önemsiz veya öznel görülecek örgütte kural dışı işlere havale edilir. Tersine bürokratik karar alma, 'yerinden edilmiş' veya kurumsal zorunlulukların etkisinde kalmamış şekilde formal mantıkla tasarlanır. Diğer ifadeyle formal akıl yürütme evrensel diye sorgulanmadan kabul edilir. Bürokratların davranışlarında formalleşme eğilimi, kuralların giderek standartlaştırıldığı, kodlandıkça nicelleştirildiği ve yöneticilerin de o ölçüde rasyonelleştikleri noktaya doğru sürüklenir. Yorumun bastırılarak liderin sanki rasyonel politikaya karışmıyormuşçasına eylemi kurallara açık hale dönüşen bir veriler yığını halini alır. Bu evrensel öngörü ile işyeri ve diğer kurumlar 'organsız bedenlere' dönüşürler. Tutum geliştirme ve yürürlüğe koyma bürokratikleşme ile rafine edilse de bu yolla gelişen örgütlerin bir parçası olarak çeşitli türde prosedürler izlenir. İlk olarak 'öznesiz' bir gözlemsel bilginin tarzına öncelik tanınır. İkincisi, bu bilgi türünün nesnel olduğu varsayıldığı için söz konusu bilgi rutin şekilde işler. Üçüncüsü, aşırı uzmanlaşanların ve bilimin faydalarını yüceltenlerin donanımlı planlamacılar ve yöneticiler olduğu düşünülür ve bürokrasi

[243] John W. Murphy, **Postmodern Toplumsal Analiz ve Postmodern Eleştiri** (Çev:Hüsamettin Arslan) , Eti Yay., 1.Baskı, Mayıs, İst., 1995. s.135-137.
[244] Murphy, a.g.e., s.138.

sanki ideal kurallardan ibaretmişçesine işler. Bu yapı Foucault'un "Kliniğin Doğuşu[245]"nda ısrarla üzerinde durduğu noktayla kesişir. Bir ezoterik toplum imajının el altından bürokrasileri desteklediği ve bu örgütlerin amacının eşit ölçüde soyut standartlara göre işlemeleri gerektiğidir. Açıkçası toplumun bürokratik yorumu onun insani çekirdeğini gizler ve bürokrasi altında yaşam 'şeyleştirilir'. Çünkü, bürokrasiyle arzular belirli eylem ve akıl kategorilerine göre tasfiye edilmektedir. Bu noktada bir eylembilim olarak kurumlar praksis içinde tesis edilmeli ve toplumsal açıdan sorumlu hale getirilmelidir. Bu yolla belirli kuralların varlığını sürekli kılanlardan çok, kişilerin isteklerini yerine getirmelerini desteklemeye ehil örgütler oluşturulmalıdır. Örgütler böylece toplumsal süreçlerde biraraya gelmiş bireylerin gücüne tabi kılınarak 'organlarıyla birlikte' doğarlar. İş planlaması katı bir işbölümü kurulmasından ibarettir. Sözgelimi Taylor işyerini bir makine ile karşılaştırır ve işçilerin 'dişli çarklar silsilesi[246]' oluşturduklarını düşünür. İnsani İlişkiler Okulu bile fabrikayı elit bir yönetici grubunun yönetmesi gerektiğini düşünüyordu. Profesyoneller ve yöneticiler arasında açık bir ayırım yapılmıştı. Bu sınır çizgisinin mantığı çok basittir: *Fabrika sahipleri, işçilerini kontrol etmek isterler.* Bilginin yöneticilerle merkezi olarak yerinin belirlenmesi ve kanallar boyunca yayılmasıyla birlikte işçiler pek zorluk çekmeden denetlenebilirdi. Bürokratikleşmenin doğasından kaynaklanan insani iradenin dışsallanması genellikle modernitenin sıçrama taşı sayılır. Bürokrasilerin her yerde hazır konumda oluşlarından ve kişilerin temelde

[245] Foucault'nun *Deliliğin Tarihi* adlı kitabının bir ön çalışması olan *Kliniğin Doğuşu*, kendi ifadesiyle "billurlaşmış ve buharlaşmış bir öznenin deneyimlerine" dayanır. Zihinsel her bir hastalığın tarihi kartezyen temele bağlı kalarak yorumdan koparılmış bir nesneye dönüşür. Böylece 'şeyleştirilmiş' düşünce tipik olarak "tıbbi modeli" zihinsel hastalığı incelemek üzere kullanmıştır. Bu, deliliğin zihni bozan ve zayıflatan bir hastalık olarak tedavi edilmesi anlamına gelir. Ivan Illich'de Foucault ile aynı temayı işler ve Illich bu terapik yaklaşıma toplumsal sorunun 'tıbbileştirilmesi' adını verir(kaynak: Ivan Illich, **Limits to Medicine,** Penguin Books, N.York Pub., US, 1977. s.47). Tıbbi personel olarak profesyonel, fizyolojik bir rahatsızlık sebebiyle ortaya koyduğunu psişik süreçlerle karşı konulamaz bir şekilde yerlerini değiştirir. Böylece bilim, değerlerden yoksun görülerek hastalıkların doğasını olgularla keşfetmeyi yeterli görür. Dolayısıyla zihinsel bir hastalık anlaşılmaktan çok kontrol altına alınarak 'kapatma' biçiminde ceza (punished) aracı haline dönüşür(kaynak: Michel Foucault, **The Birth of the Clinics,** Vintage, N.York Pub., US, 1975. s.36).

[246] Nesnel aklı formalleştirmeye çalışan Taylorist düzen, bu akımın popüler olduğu 20.yy'ın başlarında Charlie Chaplin filmlerinde betimlenmiştir. Chaplin'in fimlerindeki (sözgelimi "Asri Zamanlar" filminde teknolojiyi ironik yönden kullanması) hızlandırılmış film kareleri bir işyeri düzenini, "Şarlo"nun ritmik adımları ise dişli çarklar veya bir pistonun işleyişini andırır. Öte yandan Charles Dickens, sanayileşmenin getirdiği yoksulluğu, yalnızlığı ve acıları romanlarında gerçekçi ve insancıl temalarla anlatır. Bununla birlikte John Ruskin ile William Morris gibi sanatta Estetikçi akımın öncülerinin sanayileşmeye cephe alarak tüm toplumsal çevreyi kapsaması gerektiğini, tasarımdan ve yaratıcılıktan yoksun makine üretiminin kendi başına hiçbir güzel şey ortaya koyamayacağını savunması ve Matthew Arnold'un inançların yıkıldığı bir dünyada yaşamı yorumlayabilmek, avunabilmek ve güç bulabilmek için insanların şiire daha çok başvurmaları gerektiğini söylemesi sanayileşmeye protestodur(kaynak: Eczacıbaşı, a.g.e., s.12).

keyiflerince davrandıkları yolundaki talihsiz inançtan dolayı, Lucian Goldman moderniteyi 'trajedi' olarak adlandırmıştır. İnsani eylemin belirsiz konuma düşürülmesiyle bilimin faydasına olan şaşmaz inanç, formel mantığın aklın mükemmel örneği olduğu görüşü ve kurumların tüm rasyonalizasyonu genellikle moderniteyle anılmıştır. Max Weber buna *karizmanın rutinizasyonu*[*] diyerek atıfta bulunur. Talcot Parsons "sosyal sistem"inde bürokrasilerin değerli olduklarını kabul eder. Çünkü bürokrasiler ekstrem boyutta formalize olmuş karar alma şemaları ortaya koyarlar. Yargılar standart kriterlere dayanır ve dolayısıyla çok sayıda verinin işlenmesine imkan hazırlar. Bireyler kamu tartışmalarından uzak durarak tüm karar alma işlemlerini teknik uzmanlara ve kurumlaşmış değerlendirme modellerini bilen operatörlere devrederler. Dahası, bu teknokratların bilimsel oldukları ve kişisel isteklerden etkilenmedikleri varsayılır. Basitçe dile getirmek gerekirse bürokratikleşmenin merkezi teması, *insanların kurumlardan daha az rasyonel* olmalarıdır. Profesyonellerin bürokratlardan gördükleri 'gayri şahsi muamele' den şikayet etmeleri tatminsizliklerini pekiştirici nedendir. Bu neden, insani unsurun önemine atfedilen değerin düşüşüdür. Sözgelimi bir örgütte bürokratikleşme felaket getiren bir şey olabilir; çünkü bir işin formalizasyonu duygusuzlukla sonuçlanarak verimliliği düşürebilir. Ayrıca, bir işletmenin yöneticilerine profesyonellerden nezaketle davranmaları beklenir, yoksa deyim yerindeyse 'başka yerde alış-veriş' yapacaklardır. O nedenle, pratik düzeyde bürokrasi, ilk bakışta görüldüğü ölçüde verimli olmayabilir. İnsani maliyetler, teknik uzmanlıktan sağlanan kazançtan daha ağır olmaya başlayabilir. Genelde örgütsel formalleşmeye gayri şahsi katılım, toplumun her veçhesini bozmaya ve kapsamlı tatminsizliğe yol açabilir. Bu argüman şu gerekçeye dayanır: Dışta bırakılan bir insani irade tatminsizliğin ana kaynağıdır[247]. Örgütlerde bürokratik düzen içerisindeki profesyonelin özerklik alanının sınırlandırılmasına ilişkin önemli bir dayanak Sartre'dan gelmektedir. Sartre, bilgi ve bilimin postmodernistler tarafından mutat düzen versiyonlarca kullanılamayacağını ortaya koyar. Gerçekten de eğer bilgi, dil kullanımından doğuyorsa olgu ve ilgili diğer fenomenler düzenden çıkarılamaz. Çünkü düzen insani

[*] Sözgelimi Katolik kilisesinde bir rahibin ayin yönettiği sırada "ilahi" bir karizmaya sahip olduğu hissedilir. Rahiplik makamı babadan oğula geçmiyorsa da gelenekseldir; bu makamın karizması yüzyıllar boyunca kullanılarak kutsanmıştır. Weber buna karizmanın rutinizasyonu der. Ancak, ayini yönettiği her seferinde rahibin karizması mutlak olduğundan bu tanım değişikliği pek tatmin edici değildir(kaynak:Sennett, '*Otorite'...,* s.30).

[247] Murphy, a.g.e., s.32.

bir eylemden ayrılamaz. Dolayısıyla özerk değildir. Topluma da dil aracılık ettiği için postmodernistler dile düzenin cisimlenişi olarak atıfta bulunurlar. Kolektif bilinçten çok kolektif praxis yoluyla topluma aracılık eden yaklaşımlarda bulunmak gerekir. Böylece hiyerarşik olmayan örgütlerin sonunda devrimci bir toplumsal düşü davet etmeleri kaçınılmazdır. Ancak Sartre'ın buradaki karşı çıkışı önemlidir. Sartre, bürokrasinin akıl ve düzenin müjdecisi olduğunu varsayarak o meşhur özdeyişini söyler[248];

> "...İnsanlar kendilerini bürokratik prosedürler ile düzenlenen her türlü standartlar altına alsalar bile yine de özgür olmaya mahkûmdurlar".

Sartre, Andre Gide'den aldığı "nedensiz eylem" (act gratuit) kavramını tersine döndürerek *Varoluşçuluğun* ana temalarından birisi olan özgürlük ve sorumluluk kavramına ulaşır. Bunu bürokratik örgütlerin yapılarını tehdit eden bir unsur olarak görmek gerekir. Burada her şeyden önce insanın, kendine bağlamış olduğu örgütlü bir durumdan sıyrılma çabası görülür. Aslında bir bağlanış içindedir ve bu bağlanma ile tüm insanlığa bağlanmıştır. Seçmekten asla kaçınmaz ve bu seçim onun adeta bir yazgısıdır. Kısacası ne yapıp etse bir problem karşısında bütün sorumluluğu yüklenmekten kurtulamayacaktır. Çatışma kuramı diliyle konuşan Jean Francois Lyotard özyönetim ile özgürlük arasında ilişki kurarken Sartre'ın imgelerinden sıkça yararlanır. Bu bağlamda özyönetim, yalnızca yönetim değil daha önemli bir şey olarak, toplumsal gerçeği demokratikleştiren bir felsefedir. Kısaca "özgürlüğün kendisini tesis etmesidir[249]". Postmodern bağlamda hukuk ve hekimlik gibi mesleklerin dışında diğer mesleklerdeki sistemler de bürokratikleşmiş ve yasal teknik ayrıntılar ilgi odağı halini almıştır. Sözgelimi hukuk pratiğinin aşırı ölçüde biçimsel olduğunu dile getirmek postmodern bir tepkidir. İlgi, yasanın lafzı üzerinde odaklaşarak vatandaşların hukuk sistemiyle ilgili kanaatlerini devre dışı bırakmaktadır. Yasa uygulama yöntemleri, hafifletici şartlar gözden kaçırılırken toplumsal aksiyomlardan çıkarılmaktadır[250]. Bir bürokratın otorite ve kurallara rızası insanları radikal özgürlüğe olan ihtiyaçlarından koparamaz. Hiçbir örgüt toplumsal sorumluluktan muaf değildir. Dolayısıyla hiçbir şey belirli bir kurumsal düzenlemeyi meşrulaştıramaz. Yeni söylem pratikleri beklentileri karşılamak üzere örgütlerini tadil

[248] Murphy, a.g.e., s.138.
[249] Jean Francois Lyotard, **The Postmodern Condition: A Report on Knowledge**, University of Minnesota Press, Minneapolis, US. 1984. s.35.
[250] Murphy, a.g.e., s.159.

ederken, belirsizlik tolere edilmelidir. Gerçekte örgütsel değişme, Çatışma kuramı yoluyla bir söylem kipinin diğerince gölgede bırakılmış olmasından başka bir şey değildir. Buna rağmen her bürokrasi kontrolü sağlamaya yönelik bir amaç taşır. Çatışma kuramının sorgulamaya çalıştığı en önemli fenomen, örgütlerde yetkinin bireylere devredilmesidir. Sözgelimi bir işyeri, sadece profesyonellerin özerkliğini daha fazla arttırma aracıdır. Genelde profesyoneller ve yöneticilerin yarattıkları, örgütler tarafından dizginlendikçe girişimciliğin yaygınlaşacağını söylemek anlamsız hale gelir. İşyeri gibi örgütler, kolektif istekleri karşılama tarzları dışında bir şey olarak görülemezler. Dolayısıyla kararlar bir kez de olsa uygunluklarını kaybederse yeni kararlar alınmasından kaçınılamaz. Böylece uyum uyumsuzluk, yüceltme ise aşağılama haline gelerek toplumsal intibak insanların kendi taleplerine bağlılıktan öteye geçemez[251]. Unutulmamalıdır ki kamu çıkarları bireysel çıkarlardan oluşur ve bunu başka hiçbir şey meşru gösteremez. Temel problem makine bürokrasisinin yerine ikâme edilmesi düşünülen profesyonel bürokrasiye geçilmekle herşeyin çözüme kavuşacağını sanmaya dayalı rahatlık duygusunda yatmaktadır. Burada sorulması gereken kilit soru şudur: "Eğer insan yaşamının değeri yoksa (makine bürokrasisi) o zaman niçin hep insan değerini aşan şeyler için (profesyonel bürokrasi) mücadele ediliyor? Sözgelimi köprü kurma planını inşa eden bir mühendis, köprünün altında kalarak yüzü parçalanmış bir çalışanına yardım ederek köprü yapımını geciktiriyorsa ve köprüler tüm bunlara rağmen kurulmaya devam ediyorsa burada mevcut olan 'ilkeyi' hiçbir prosedür ve yönetmeliğe dayalı bürokrasi anlamlı kılamaz. Çünkü sözü edilen ilke vicdana dayalı olduğu için meşruiyeti de formel ve yasal olmak zorunda değildir.

1.3. Yeteneksizleşmek

Profesyonellerin kimlik problemlerinin başlangıcını örgütte konumlandırılma biçiminde zorunlu olarak bürokratikleştirilmeleri oluşturur. Bu zorunluluğun devamı olarak profesyoneller maaşlı konuma geçerek işin amaçları üzerinde özerkliklerini yitirip *üretimin dişlisi* haline gelirler. Profesyonellerin sömürgeleşmesi süreciyle başlayan bu yapı ücret karşılığında başkasının yanında çalışan, emeklerinin dışında hiçbir şeye sahip olmayan profesyonellerin sömürgeleşmesi düşüncesi, Marx'ın

[251] Murphy, a.g.e., s.172.

toplumsal örgütlenme görüşünün temelinde kapitalizmin tüm çalışanları 'proleterleştireceği' anlayışına dayanır[252]. Proleterleşme kuramcıları, proleterleşme sürecinin başlangıcını bürokratikleşmeye bağlar. Gerçekten de bürokratikleşme ile kurallar, örgüt çalışanlarının dışında kişi ya da kurumlarca oluşturulmaya başlanmış, emir-komuta zinciri ve dar uzmanlaşma anlayışı yerleşmiş, böylece profesyonel büyük işletme ve devlet kurumlarının bürokratik yapısı içinde yabancılaşmış ve kimliksizleşmiştir. Çatışma kuramcıları profesyonel işçilere dönüşen profesyonelleri ele alırlar. Dar alanda uzmanlaşmanın olduğu, işin yapısı ile kararların işi yapanlarca değil üstlerince alındığı ve işin karşılığının taraflarca değil, pazar koşullarınca belirlendiğini savunurlar. Bundan dolayı uzmanlık gerektiren işlerin örgütlerde rasyonelleştirilmesi ile oluşan yapıda profesyoneller yeteneksizleşirler. Bilimsel yönetim olgusu endüstriyel makinenin dişlisi ile yeteneksiz işçileri anahtar ve kritik göreve getirmeye olanak sağlayabilir. Bu durumda yetenek ve uzmanlığa dayalı profesyoneller de benzer yapı içine girerler. İşin bürokratik yönetim ile örgütlenmesi, yönetimin yetenek ve uzmanlığa dayalı profesyonelleri dönüştürerek çalışma sürecindeki denetimi, özerklik ve otoritenin dramatik olarak kaybolmasına olanak tanır[253]. Çatışma kuramcıları sanayi dönemi işçi ve mavi yakalılarıyla günümüz işçi ve mavi yakalıları arasında sürekli koşutluk ararken, yeteneksizleşmeyi üretim sürecindeki ilişkiler ağı'na bağlar.

> " Zenci, saf(ham) bir zencidir. İlişkiler ağı içerisinde köle olur. Pamuk eğirme makinesi saf(ham) bir pamuk eğirme makinesidir. İlişkiler ağı içerisinde sermaye olur. Altın, saf(ham) bir altındır. İlişkiler ağı içerisinde para olur".

Bürokratikleşme ile uzmanlaşmayı azamileştirmek isteyen örgütler yönetsel açıdan üretkenliklerini manüple edebilirler. Bu bakış açısına göre bürokratikleşme görüntüde bilimsel yönetime benzer. Uzmanlaşma üzerindeki hiyerarşik yapı profesyoneller arasında kural ve prosedürlerle yeteneksiz bir kitle yaratır. Ödül, ölçme-değerlendirme ve terfi mekanizmalarıyla ilkelere bağlanan bu örgütlü yapı yeteneksizliği pekiştirir. Uzmanlaşmış işgücünün denetim alanı bürokratik denetim ile iş etkinliklerinin aracısı haline gelir ve profesyonellerin takdir yetkisinden

[252] Eliot Freidson, "The Changing Nature of Professional Control", **Annual Review of Sociology**, No:10, 1983. s.3.
[253] Marian Crain, "The Transformation of the Professional Workforce", **Chicago-Kent Law Review,** No. 79, 2004. ss.543-615.

arındırılmış, kendisine özgü örgütlü bir özerklik alanı yaratır. Bürokratik örgütler bürokratik denetimden ideolojik denetime dönüşürken trajik şekilde meşrulaşırlar. Sözgelimi hastalar bireysel olarak bir doktorun değil, kurumun müşterileri olurlar ve profesyoneller müşterileri ile olan ilişkileriyle beraber yeteneklerini de kaybederler. Denetimin çeşitli biçimlerinden biri olan bürokratik denetim, muhtemelen profesyoneller için büyük bir direnç kaynağı yaratır. Profesyonellerin tarihsel durumu açısından kendi işini yürüten "girişimci-profesyoneller", bilimsel yönetim ile yüzeysel olarak temas kuran ve bürokratikleşme boyunca örgütlü yapıyla diyalektik olarak kızışan enstrümanlar olarak varlıklarını sürdürürler. Yeteneksizleşme Lawrence Peter'in kendi adıyla geliştirdiği Peter İlkesi ile yakından ilişkilidir. Peter, "bürokratik ve hiyerarşik bir örgütte her görevli kendi yeteneksizlik düzeyine doğru yükselme eğilimindedir" dayanağını belirler. Her örgütte görevlerini yapmayan veya aksatan kişiler sürekli bulunur. Hiyerarşinin siyasal, eğitsel ve hukuksal her türlü aşamasında profesyonellerin kadrolara yerleştirilmesi ve terfileriyle yeteneksizleşme ivme kazanır. Bu sayede yetenekli ve becerikli bir ustabaşı olan X, yeteneksiz bir müdür Y olarak yeni görevine terfi eder. Açıkçası yeteneksizlik 'zeytinyağı gibi üste çıkarak' yüzeyde 'donmaya' başlar ve yetenekli profesyonel adım adım yeteneksizleşmeye dönüşür[254]. Bu söylem şunu tanıtlar: *"Herşeye rağmen hiyerarşi korunmalıdır"*. Hiyerarşilerin katılaştığı her örgütte egemen sınıf (yöneticiler) ve bağımlı sınıf (profesyoneller) belirgin ve yüzeydedir. Ancak bağımlı sınıf egemen sınıfın istediği kişilerce doldurulur. Dolayısıyla, bağımlı sınıfta ne kadar zeki ve yetenekli kişiler olursa olsun sonuç değişmez.

1.4. Rutinleşmek

Profesyonellerin rutinleşmesinde endüstri önemli bir etmendir. Endüstri, özünde barındırdığı işleri sadece uzmanların anlayabileceği yüzeysellikler ile donatarak insanı kuşatır. Bu tip bir tasarım, uzmanların uzmanlıklarının arkasına gizlenerek sorgulanmamayı daha kolay buldukları icat dışı bir toplum oluşturma eğilimine dönüşebilir[255]. Rutinleşme, bürokratikleşmiş toplumlarda profesyonellerin imgelem gücünün neyin değerli ve uygulanabilir olduğuna karar vermektedir. Profesyoneller

[254] Laurence Peter, Raymond Hull, **Peter İlkesi** (Çev:Melih Ölçer), Bilgi Yay., No:292, 1.Baskı, Mayıs, 1984.
[255] Illich, *'Okulsuz...',* s.101-102.

bu noktada siyasi ve mali tekel olma iddiası içine girebilirler. Görüleceği üzere geçmişte bireyin yaşamından ölümüne kadar geçen süre içerisinde mesleklerin dinsel hiyerarşik konumu, özellikle sanayi sonrası batı toplumlarında bürokratikleşmeyle örgütlü yaşam sunan bir uzman-profesyonel sınıfa dönüşerek Çatışma kuramcıları perspektifinden profesyonellerin rutinleşmesiyle sonuçlanmıştır. Benzer şekilde Çatışma kuramcıları maddi olmayan ihtiyaçların meta halini alarak sağlık, eğitim, adalet gibi uygulamaların 'küresel yozlaşma' ile ivme kazanacağını savunurlar. Rutinleşme kurumlardaki profesyonellerin doğasını, dünya görüşünü ve dilini şekillendirir. Bu renksiz, ayrıntısız ve tatsız şekil böylesi bir oluşumda yabancılaşma ve kimliksizleşmenin merkezi önemini ifade eder. Profesyoneller işbölümü içindeki özel rolleri konusunda bilgilendirildiklerinden nihai ürün fikrini yitirme eğilimi taşırlar. Bu nedenle profesyonellerde bıkkınlık ve olağan görevleri mekanik tarzda yerine getirmeye yönelik 'çalışan' olma pozisyonu egemen bir unsur halini alır. Zihinsel olarak içine düştükleri *perspektif daralması*[256] sonucu yetenekleri ve hünerleri körelmeye başlar. Çatışma kuramcıları perspektifinden profesyonellerin 'çalışan' pozisyonuna indirgenerek proleterleşmesi, çalışma şartlarındaki ve ücretlerindeki iyileştirme gibi maddi teşviklere içgüdüsel olarak tepki göstermeyeceklerinin keşfi yeni değildir. 1920'lerden ve Hawthorne deneylerinden beri işin insani yanı önemli sayılmaktadır. Çalışan konumuna indirgenmiş profesyonellerin emek sürecini kontrol etmek için güç kullanıp yetenek ve sorumluluk alanlarını genişlettikleri görülmektedir. Ancak ne var ki yöneticilerin çalışanlar üzerindeki standart işbölümü talepleri ağırlıktadır. Bürokrasilerin yapısında yer alan meta-söylem ya da 'şeyleştirilmiş' iletişim yerine, bir işyeri çalışanlar arasındaki doğrudan diyaloğa göre kurulmalıdır. Aksi taktirde iş planlaması çalışanların yetenek ve arzularını yansıtmayacaktır. Sonuç olarak çalışanların varoluşları sistematik biçimde nesneleşirken işlerine ve kendilerine yabancılık hissetmeleri de doğal hale gelir. Çalışanların önem değerleri bakımından yükseltilmesi bürokrasinin anahtar veçhelerini bozguna uğratır. *Birincisi*, bilimsel bilgi cazibe alanını ve nesneleşerek formalizasyon kazanmış gizil etkisini yitirir. Bilimin sadece diğer enformasyon kaynakları arasında bir enformasyon kaynağı olduğu düşünülür. *İkincisi,* teknokratlara verilen efendilik (mastery) statüsü yıkılır. Çünkü onların yeteneklerinin bu durumda sınırlı yarar sağladığı düşünülür.

[256]Thorstern Veblen bu anlayışa "eğitimli kapasitesizlik" adını verir (kaynak:Murphy, a.g.e., s.152).

Üçüncüsü, geleneksel şekilde profesyonelleri yöneticilerden ayırmak için kullanılan yapısal engellerin saçmalık taşıdığı ortaya çıkar. Sonuç olarak bürokrasinin devamında hayati önemi bulunan toplumsal düşünüş çöker. Böylece, yalnızca ihtiyaçları örgütlerde bastırılmadığı için çalışanların kendi yazgılarını şekillendirecekleri aşamaya ulaşılır. Böylece Özyönetim ile değişen işyeri sembolizmi üreticilerin hayati olduklarına inandıkları estetik, çevresel, politik değerlerin üretimine kılavuzluk etmesi demektir. Kendi kendini yöneten bir örgüt, parçalarının tamamı bir bütün olarak işleyen "yekpare" bir toplumsal sistemdir. İşyerinin her bir bölümü üretime katkıda bulunur. Örgüt hem yatay hem de dikey şekilde adem-i merkezileştirilir. Fiili uygulamada çalışanlar fabrikaların sahipleridir; kararlar kendi konseyleri tarafından alınır; iş dağılımı ve eğitim kapsamlıdır; teknik ve teorik her türlü bilgi işyerinin her yerine nüfuz eder. Rutinleşme, özyönetimi bile bürokrasinin uzantısı haline dönüştürdüğü için esnek ve pozitif bir katkı gibi düşünülen özyönetim adeta örgüt sembolizminin görünen en belirgin unsuru gibi yansıtılır.

Batının metafizik perspektifinde dini öğretilerin şemalandırdığı insan, profesyonellerin yukarıda değinmeye çalıştığımız kimlik problemlerinde sürekli bir 'üst'üne hesap verici olarak görülmüştür. İnsanın böylesi bir hiyerarşik şablonu, meslek kavramının epistemolojisi içinde geçmişten günümüze değin hesap verme problemini çözemediğini göstermektedir. Çözmüş gibi göründüğü tek bir konu karşımıza çıkar:Bireysel özgürlük... Bireysel özgürlüğünü düşünce boyutunda ve günümüzde yarattığı üst konumundakilerden adeta 'koparabilme' çabası günümüze kadar sosyo-ekonomik, sosyo-politik ve sosyo-kültürel anlamda değişik metot ve usullerin ortaya çıkmasına aracılık etmiştir. En ideal olan toplumsal biçimlendirme bile, hiyerarşik örgütlenmenin (devlet ve kilise gibi) demokratikleşme olduğu savında insanı 'üst' pozisyondan hesap vereceği hiyerarşik kademelerin bulunuşuna dikkâti çeker. Kilise hiyerarşisi içindeki dinler tarihinde Tanrı suretiyle yaratılan insanın yine insan tarafından üretilmiş "ara kademelere" hesap veriyormuşçasına yaratılmış bir toplumsal hiyerarşik anlayış, dinsel öğretinin ana temasına zaten ters düşmektedir. Tanrı suretinde yaratılmışlık aynı zamanda doğal ve evrensel yasa halinde var edilmiş olan diyalektik işleyiş biçimi (evrenin diyalektik işleyen biçimi) bu kez bizzat insan tarafından düşüncede üretilmiş farklı bir diyalektik mekanizmaya

ki; melek + şeytan + cin (bunların dini terminolojinin dışında neyi temsil ettiğinin araştırılmasından yanayım) sanki Zerdüştizm'deki 'hürmüz' ile 'ehrimen' veya Taoizm'deki 'ying' ve 'yang' değerleriyle oluşturulmuş diyalektik mekanizmalara benzer bir biçimde zihnin kendisini rahatlatmak için neler içerdiğini önemli bir tartışma konusu yapmaktadır.

2. PROFESYONELLERİN ÖZERKLİK PROBLEMLERİ

Eğitim, sağlık, politika ve hukuk gibi alanlara ilişkin meslekler profesyonellerin özerklik problemleri açısından büyük öneme sahiptir. Bu konuda Amerikan Personel Dairesi Başkanlığı (ACOS) raporunun Aralık 2000 tarihinde yayınlamış olduğu bildiri önemlidir[257]:

> " Profesyonel olarak akademideki doktorların yaşamlarındaki belirleyiciler, araştırmadaki başarılar, tıbbın gelişmesine yapılan doğru ve anlamlı katkılar, tıp öğrencilerine verilen eğitim ve verdikleri klinik hizmetten gurur duymaya dayanmaktaydı. Bunların hepsinin yerini artık **işletme marjı** almış durumda ve bu durum büyük ölçüde yabancılaşmayı da beraberinde getirmektedir".

Özerklik her şeyden önce çok boyutlu olgudur. Politik, ekonomik, sosyal, kültürel ve teknik boyutlar bunlardan bazılarıdır. Yukarıdaki rapora göre doktorların giderek daha fazla ücret alıp yöneticilerine karşı daha çok sorumluluk taşımalarına rağmen, doktorların geleneksel tıp kültürüne olan sadakatlerini yitireceği gözden kaçmamaktadır[258]. Mesleklerde özerklik ve bağımsızlık alanlarının giderek genişlemesi demografik eğilimlerle birlikte yeni çalışanların sahip olduğu beceriler ve işlerin gerektirdiği kapsam arasındaki mesafenin artmasıyla da ilişkilidir. Geçmişte işe yeni giren profesyoneller ile karşılaştırıldığında halihazırdaki profesyonellerin beceri düzeylerindeki düşüşler raporlanmaktaydı. Özellikle Business Week'in 1988 yılında yayınlamış olduğu Amerikan Hava Eğitim Kuruluşu raporu, *küresel köyün* giderek küçülmesiyle birlikte artan rekabet, ilerleyen teknolojik gelişmeler ve işletmelerin küçülme eğilimleri, her bir yaş grubunun

[257] Marilyn M. Rosental,"Medical professional autonomy in an era of accountability and regulation: voices of doctors under siege" (ets) M. Dent ,S. Whitehead, **Managing Professional Identities,** Routledge, London, 2002. ss.61-81.
[258] Rosental, a.g.e., s.67.

gelişim aktivitelerine duyduğu ihtiyacın önemine işaret etmektedir. Bu durum kariyerinin henüz başındaki profesyoneli yakından ilgilendirir[259]. Çünkü küresel ekonominin oluşumunda profesyonelin en güçlü "oyuncu" olduğu argümanı kapsamlı bir çıkış noktası oluşturur. Bu nedenle büyük örgütler kurumsal yapılarını merkezileştirmekten uzaklaştırıp kendilerini girişim ağları olarak yeniden kurmaktadırlar. Meslekleşme ve uzmanlaşma kendi içerisinde daha özerk ve girişimsel hale gelmektedir[260]. Bu bağlamda özerklik kavramı şirketler açısından 'pazar kapma mücadelesi' olarak değerlendirilir. Amerika'da NSF, Ar-Ge için harcanan her bir doların küçük şirketlerin orta büyüklüktekilere oranla dört kat, büyük şirketlere oranla yirmi dört kat daha fazla yenilik ürettiğini belirtmektedir[261]. Dünyadaki son 50 yıllık eğilim sadece ulus-devletlerin, uluslararası kalkınma örgütlerinin ve uluslararası kalkınma konfederasyonlarının değil, uluslararası profesyonellerin kalkınmasında da önemli artışlar olduğunu ortaya koymaktadır. 1970'lerin sonunda özellikle Uluslararası Eğitim Geliştirme Derneği, profesyonel programların ve özellikle Stanford Uluslararası Kalkınma Eğitim Komitesi ile profesyonellerin mesleki stratejilerini global anlamda belirlemeye çalışmaktadır[262]. Profesyonellerin özerklik problemleri iki başlık altında irdelenebilir. Bunlar takdir yetkisi ve yargılama yetkisidir.

---

[259] William Whitely, T. W. Dougherty, G.F. Dreher, "Correlates of Career-Oriented Mentoring for Early Career Managers and Professionals", **Journal of Organizational Behavior,** Vol:13, Sep.,1992. ss.141-154.

[260] Colette Chabbott, "Constructuring Educational Concensus: International Development Profesionals and The World Conference On Education For All", **International Journal of Educational Development,** Vol: 18(3), 1998,UK. ss.207-218.

[261] Burada özerkliği en alt düzeye indirmiş veya sıfır hiyerarşiye dayalı şirketler söz konusudur. Örneğin Dana bunu mağaza yöneticiliğiyle, 3M girişim gruplarıyla, IBM başarı atışlarıyla, United Airlines istasyon yöneticileriyle, Amoco daha çok kuyu açmayla, TI ise birey katkılı programlarıyla yapar. Kuşkusuz bu kişiler entelektüel devler değil sadece somut uygulamacılardır. Bu uygulamacıların temel inancı *daha çok gol atmanın yolunun şut sayılarını arttırmaktan* geçtiği düşüncesine dayanır. Örneğin 3M'nin St.Paul'deki bir üniversite kampusuna benzer ortamda informal iletişim ağları kurması veya Delta Airlines'in sabahları *gündelik kahve toplantıları* düzenlemesi gibi. Procter & Gamble'nin Cincinnati'de, Dana'nın Toledo'da, Dow'un Midland'da, TI'nın Dallas'ta, Kodak'ın *kodak parkı* adıyla anılan Rochester'de benzer informal ağlar yoluyla geliştirdikleri iletişim ağları şirketlerin asgari hiyerarşilerinde geniş bir özerklik alanını ortaya koyar. Aslında şirketlerde günümüzdeki bu geniş özerklik ve asgari hiyerarşik yapı, Hıristiyan ahlâk öğretisinde geçmişte beş kategoriye ayrılmış kilise cemiyetinin yerine geçmiş bir boşluğu da doldurmak üzere oluşturulmuştur. Böylesi bir dinsel yapıdaki değişen form, geçmişte sırasıyla peder, rahip, psikopos, kardinal ve papaya kadar uzanan hiyerarşiyi günümüzde şirket liderlerinin *vaftiz baba* olarak tek elde toplanmasını sağlamaktadır [kaynak:Tom Peters, Robert Waterman, **Mükemmeli Arayış** (Çev:Selami Sargut), Altın Kitaplar Yay., 1995].

[262] Chabbott, a.g.e., s.210.

2.1. Takdir Yetkisi

Özerklik bağlamında serbest profesyoneller ekonomik özerkliklerinden kendi istek ve yetenekleri bağlamında ayrılabilirler. Bu anlayış profesyonellerin işlerini nasıl yapmayı arzuladıklarını ve kendi iradeleriyle ortaya koymaları gerektiği anlamına gelir. Herhangi bir yönetsel kontrol veya uzman olmayanların müdahalesi profesyonellerin kendi kendilerini kontrolünden daha başarılı değildir[263]. Oysa bürokratikleşme ile profesyonellerin iş beklentilerini karşılamada gerilimler yaşadıkları önemli bir problemdir. Rol çatışması yaratan işlerin bürokratik koşulları profesyonellerin değer, amaç ve beklentilerini olumsuz yönde etkiler. Profesyoneller her ne sebeple olursa olsun yeteneklerini özerk bir şekilde ortaya koymayı arzularlar. İş arkadaşlarıyla içten gelişen mesleki ilişkilerinde bu arzu ve istek açığa çıkar. Profesyonellerin birçoğunun gerçekçi olmayan ideallerle işe başlaması romantik imaj ortaya koyduklarını gösterir. Ancak romantik imaj profesyonellerin yeteneklerine ilişkin çaba ve gayreti tetikleyici bir unsurdur[264]. En genel anlamıyla takdir yetkisi, *mesleki gelişmede profesyoneller ile kurulan ilişkilerin duygusal idealler yoluyla en yüksek düzeyde özerklik oluşturmasıdır.* Kanada'da yapılan bir araştırmaya göre hizmet profesyonellerinin beklenmedik şekilde işlerinde karşılaştıkları rutin görevlerin, özerklik açısından baskı ve çatışma yarattığı gözlemlenmiştir. Birçok hizmet profesyoneli büyük örgütlerin yöneticilerine bağlı kalarak daha az özerklik ile takdir yetkilerini sınırlar. Özerklik her şeyden önce profesyonel bir işte mesleğin anahtar rolünü tanımlayarak iş görevlerinin başarısına kontrol ve takdir yetkisi tanır. Hizmet profesyonellerinin *kişisel normları* ve *özgeci idealleri* işlerine yönelik baskın bir özerklik faktörüdür. Yapılan araştırmaların çoğu profesyonellerin düşük tatmin düzeyinde kalmasını gerilim düzeylerinin ve iş görevlerindeki tutarsızlıklarının yüksek olduğuna bağlar. Profesyonellerinin takdir yetkisinde önemli engel örgütteki sorunlu bürokratik yapıdır. Bürokratikleşmenin dört aşamalı engel yarattığı söylenebilir. Bunlar; biçimselleşme rutinleşme, aşırı uzmanlaşma ve rol çatışmasıdır. Genellikle profesyonellerinin yüksek derecede kural ve prosedürlere bağlı kalması özerkliklerini tehdit ederek onların işleri üzerinde *biçimselleşmiş* bir denetim aracı

[263] Eliot Freidson, **Professionalism Reborn: Theory, Prophecy and Policy,** Cambridge Polity Press, 1994. s.73.
[264] Jana Lait, Jean E. Wallece, "Stress at Work: A Study of Organizational-Professional Conflict and Unmet Expectations", **Industrial Relations** , Vol:54 (3), Calgary, 2002. ss.463-490.

yaratır. *Rutinleşme* ise bir işin tekrarlanma derecesidir. Bu yapı profesyonelleri adeta bürokratik egemenliğe hapseder. Bir çok profesyonelin gerilim ve stres öncülü olarak gördüğü rutinleşme bu açıdan önemlidir. Bürokratik örgütlerde aşırı çalışmanın getireceği *uzmanlığa* dayalı yüksek iş yükü yönetime fazlaca sorumluluk alanı yükler ve bu alanı gereksiz yere şişirir. Bürokratik örgütün otorite yapısı ve yönetsel görevleri profesyonellerin işlerini gerçekleştirmede etkili bir araç olarak görülebilir. Kuşkusuz bu durum örgütün devamlılığı için önemlidir. Ancak asıl problem müşterilerden gelen beklentiler sırasında ortaya çıkmaktadır. Zira bu beklentilerin karşılanamaması tipik olarak *rol çatışmasını* kaçınılmaz kılar[265]. Sonuçta takdir yetkisi profesyonele azami derecede özerklik tanır ve bunun bedelini güçlü bir sorumluluk duygusuna yükler. Kök, dal ve meyve toprağın bağrından nasıl çıkmışsa insanın özgürlüğü de bir ağacın kendisini oluşturan tohumunun gücü oranında büyür. Ağaç, köklerine benzemeyen dallarıyla kendisini dışa vurur. Profesyoneller ise benzer şekilde meslektaşları ile olan ilişkilerde büyük sorumluluklar alarak kendilerindeki güç hissinin açığa çıkmasının manevi doyumunu alırlar. Dolayısıyla takdir yetkisi alınan manevi doyumdur.

2.2. Yargılama Yetkisi

Profesyonel işlerin özerkliğinde belirli bir "altın çağ" aramak anlamsızdır. Ancak profesyonel işlerde özerkliğin düşüşüne yönelik göstergeler oldukça fazladır. Mesleklere ilişkin özerkliğin akademik olarak ele alınması meslekler sosyolojisinde belirli bir akım veya eğilimin oluşmasıyla gerçekleşmiştir. Her mesleğin özerkliği kendine özgüdür. Özerklik tartışmaları tıp mesleğinde hararetli ve yoğun yaşanmaktadır. Tıp mesleğinin özerkliğini akademik ve uygulama alanında sorgulayan profesyonellerin gerek özerklik alanının gerekse çalışmalarına ilişkin yargılama yetkisinin (jurisdiction) belirli bir sınıfa tayin edilmesi önemli bir sorunsaldır. Büyük bir çoğunluğun küçük bir seçkin küme tarafından yönetilmesi tıp ve hukuk mesleklerine ilişkin önemli referanslar verir. Bu açıdan takdir yetkisi bir profesyonelin meslekle ilgili olayları kendi görüngüsü altında incelemesine dayanmaktadır[266]. Özellikle mesleklerle ilgili bilgilerin yayılması ve meslekten

[265] Lait ve Wallece, a.g.e., s.463-490.
[266] Freidson, *'Professionalism Reborn...',* s.167.

olmayanlar tarafından kullanılması profesyonel özerklikten takdir yetkisine geçişin meşrulaştırılmasında sorunlar yaratmaktadır. *Düzenleyici Anlaşmalar* (Regulative Bargain) olarak tanımlanan bu durum hem meslek bilgisi ve uzmanlığın profesyoneller tarafından korunması hem de özerklikten takdir yetkisine geçiş biçiminde ortaya konulur[267]. Bu anlaşmada üreticilerin ürettiklerine ilişkin pazarı kontrol eden belirli bir grubun varolması fikri yatar. Tıp ve hukuk mesleklerinin refakat ettiği bu düzenleme mesleklere kendiliğinden düzenleme çağrısında bulunur. Sözgelimi Britanya'da tıp mesleğine olan güvenin temel kaynağını akademik alanda yürütülen araştırmalar ve yasalar tarafından ruhsat verme oluşturmaktadır. Ancak bu gelişmelere karşın İngiltere'de sağlık ve hukuk skandalları karşısında mesleklerin düzenlenmesi açısından liberal hükümetler sıklıkla eleştirilmektedir. İngiltere ve Galler'de *Diplomalı Muhasebeciler Enstitüsü* gibi önemli bir işleve sahip kurum sponsorlar yoluyla çalışır. Buna göre korporatist devlet, müşterilerin tekelini kırmak için mal ve hizmet çeşitliliğini öngörür. Her meslekte düzenleyici anlaşmalar üyelerin kontrolünü sağlamak için oluşturulur. Böylesi gelişmeler uluslararası bir otoritenin varlığına da tanıklık eder. Bu konuda ise meşruiyetin güvenilirliğini zedeleyen unsur son yıllarda profesyonellere karşı açılan dava sayılarında yaşanan artışlardır. Bu durum "denetimin daha az uygulanması yanılgıdır" argümanını bir bakıma haklı kılar[268]. Uluslararası düzenlemelerin küreselleşme ile ilgili olan kısmı mesleklerin uluslararasılaşması ile paralellik taşır. Özellikle Avrupa Birliği'nin temel amaçlarından birisi mal, hizmet ve insan kaynaklarına yönelik düzenlemelerdir. Bu süreç içinde meslekler pasif konumda değillerdir. Mesleklerin kendisi de uluslararasılaştığı için bu bağlamda uluslararası federasyonların etkinlikleri de artmıştır. Bölgesel ve global ticaret anlaşmalarında bu etki göze çarpar. Eğitim ve öğretim alanlarına ilişkin düzenlemeler ortak kullanım olarak güncellenmektedir. Sözgelimi üniversitelerde eğitimin üç yıldan az olmamasına ilişkin alınan komisyon kararları Avrupa Birliği kapsamında profesyonellerin yeteneklerine ruhsat vermeyi ciddiye aldığını gösterir. Bu bağlamda meslekler kendilerini uluslararası politik sürece taşıyan Uluslararası Profesyonel Federasyonlar olarak görürler[269]. Sonuç

---

[267] Keith MacDonald, **The Sociology of the Professions**, Sage Pub., London, 1995. s.111.
[268] Power, *'The Audit...'*, s.138.
[269] Julia Evetts, "New directions in state and International Professional Occupations: Discreationary decision-making and acquired regulation", **SASE 13th. Annual Meeting on Socio-Economics Knowledge:The new Wealth of Nations,** Univ.of Amsterdam, Netherlands, June/July, 28-1,2001. ss.1-22.

olarak profesyonellerin bürokratik aklın ve düzenin denetiminde sıkı bir ilişkiler ağı içinde olmaları takdir yetkisi ve yargılama yetkisini daraltmaktadır. Her ne kadar bürokratik otorite ve kurallara rıza gösteren profesyonellerden bahsedilse bile bu durum onları özgürlük ihtiyacından koparmaz. Hiçbir örgüt toplumsal sorumluluktan muaf değildir ve hiçbir şey belirli bir örgütsel düzenlemeyi meşrulaştıramaz. Yeni söylem pratikleri bağlamında beklentilerin karşılanması üzerine örgütler tadil edilirken, belirsizlik en yüksek düzeyde tolere edilmelidir. Gerçekte örgütsel değişme Çatışma kuramı yoluyla belirli bir söylem kipinin diğerince gölgede bırakılmış olmasından başka bir şey değildir ve yine de bürokratik kontrolü sağlamaya yönelik bir amaç taşır. Bu bağlamda Çatışma kuramı örgütlerde yetkinin profesyonellere devredilmesini sorgular. Sözgelimi örgütler profesyonellerin özerkliğini daha fazla arttırma aracına sahiptirler. Genelde profesyoneller ve yöneticilerin yarattıkları örgütler tarafından dizginlendikçe, girişimcilik muhtemelen yaygınlaşamaz. İşyeri gibi örgütler, kolektif istekleri karşılamaları dışında sadece 'bir şey' olarak görülemezler. Dolayısıyla örgütler önceki taahhütlerinin özetidirler. Bu örgütler davranışı yönetmek yerine belirli bir söylemi sorgulamama kararını temsil ederek özerklik açısından sorunsal oluştururlar.

3. PROFESYONELLERİN DENETİMİNDEN KAYNAKLANAN PROBLEMLER

Denetimin profesyonel kimlikler üzerinde önemli etkide bulunduğu kaçınılmazdır. Özellikle bu alandaki yazında "denetim toplumu" kavramıyla açıklanan "denetim patlaması" önemli yer tutar[270]. Denetim patlaması sadece meslektekilere yönelik değil, mevcut veya algılanan risklerin artışına ve güvenin azalmasına bir yanıttır. Power, *"denetim toplumu ile toplumsal sorunların çözümünün denetim aracılığıyla aşılacağını ve bu nedenle denetim toplumunda çok daha fazla birey ve kurumun kendisini denetim özneleri olarak görmeye başladığını"* aktarır[271]. Bir akademisyen olsa da Power'ın Foucault'yu referans göstermesi düşüncelerini sosyolojinin şimdilerde yaptığı modernitenin disiplin ile iktidar ilgisine bağlamaktadır. Denetim, çevrelerin sorumlu kılındığı, olay sonrası gözlemlemeye

[270] Michael Power, **The Audit Society: The Rituals of Verifications,** Oxford Univ. Press., London, 1997. s.138.
[271] Power, '*The Audit...'*, s.138.

uyum sağlayacak biçimde yapılandırıldığı 'taşınılabilir bir yönetim' aracıdır. Bu disiplinle ilgili rejimin artan biçimde yaygın ve dönüştürücü bir örnek teşkil ettiğini söylemek gerekir. Denetimler sadece pasif bir şekilde denetlenenin çalışmasını izlemez. Çalışmanın standartlarını ve problemlere bulunacak çözümlerle ilgili kamuoyundaki algıları önemli yollarla şekillendirir[272].

3.1. Denetim Olgusu

Denetim, profesyonelleri belirgin biçimde şekillendirir. Karşısındaki direnci Baudrillard'ın deyimiyle 'kışkırtsa' bile bu türden bir direnç profesyonelleri dönüştürerek disiplinle ilgili "istismarcı" gücünü açığa çıkartır. Denetim sadece dar anlamda 'üreticinin çıkarları'na hizmet eden geleneksel mesleki anlayışlarda reformlar yapılmasını sağlamaz. Açıkçası denetim olumlu anlamda 'modernleştirici' süreçler taşımaktadır. Risk toplumunda denetim dışı bir dünyanın daha iyi denetlenebilmesi için bireysel ve örgütsel yansıma özelliğinin yeni biçimlerinin araştırılması merkezi önem taşımaktadır. Kamusal hesap verebilirliğin yeni biçimleri, "yetkilendirme/demokratikleştirme" programının gerçekleştirilmesi için önemlidir. Ne var ki denetim patlaması en azından henüz bu türden bir amacın aracısı durumuna gelmemiştir. Bu arada profesyonellerin yarı dönüşüme uğramış oldukları çağımızda bilinen bir gerçektir. Denetim, neo-liberal yönetimin araçlarından birisi olmuş olsa da sadece neo- liberalizmin aracısı da değildir. Bu aynı zamanda dönüşlü modernizasyonun temel özelliklerine ve demokratik devir için potansiyel içeren yeni küreselleşmeye verilen daha geniş bir yanıttır. "Yeni emek" ve "üçüncü yol politikaları", bunlarla ilişkili "imtiyazlar", "amaç beyanı", "yönetici özetleri", "performans göstergeleri", "hedefler" ve "birlik tabloları" gibi olguları da içererek daha geniş retorikte hareket etmektedir[273]. Güven, kültürel sermaye düzeyindeki değişimler ve bilginin yeniden tanımlanması, bunun işlerlik anlamında uygulanması, uygun değerlendirici tutumların –direnç, güncel modernleşmenin kabul edilmesi ya da daha ütopik bir değişimin aranması- henüz açıklıktan uzak olduğu toplumsal kurumlar ve mesleki rollerde derinden değişiklikler içermektedir.

[272] Michael Power, "Exploring The Audit Society", **International Journal of Auditing, Special Issue** 4, No.1, 2000. s.8.
[273] Dent, Whitehead, a.g.e., s.5.

3.2. Mesleki Denetim

Meslekler formal ve informal denetim mekanizmaları yoluyla profesyonellere hizmet idealine bağlı kalmalarını taahhüt eder. Bu kurallar sosyalleşme sürecinde mesleğin yeni üyelere aktarılmasına aracılık sağlar. Bu tür sosyal kontrol mekanizmaları meslek üyeleri için davranışsal olarak uygun olup olmadığını tanımlar. Bilinen bir gerçek şudur ki "çoğu kez informal kontrol mekanizmaları formal kontrol mekanizmalarından daha iyi sonuçlar verebilir" görüşünü Carlin (1966), Freidson (1975)'dan çok daha öncesinde belirtmiştir[274]. Bu sayede meslekte normatif bir yapı olmaksızın uygun/uygun olmayan davranışlar oluşturulmuştur[275]. Power, Baudrillard'dan aktardığı şekliyle denetimi *narsistik etkinlik* metaforuyla tanımlar. Denetimin gerçek etkinlikleri vardır ama denetim varsayıldığı gibi hesap verebilirlik ve kontrol açısından şeffaf bir süreç değildir. Bunlarda odak kaygı, denetim patlamasının kendisine alternatif olabilecek şeyleri düşünmeyi zorlaştırmasına dayanır. Power'ın alternatifler listesi olarak özetlediği durum tablo 10'da görüldüğü gibidir[276].

Tablo II. 10. Denetimin İki Tarzı

A Tarzı	B Tarzı
Niceliksel	Niteliksel
Tek ölçüt	Çoklu ölçütler
Dışsal merci	İçsel merci
Çok yerde uygulanan yöntemler	Yerel yöntemler
Düşük güven	Yüksek güven
Disiplin	Özerklik
Olay sonrası kontrol	Gerçek-zaman kontrolü
Uzmanlar	Kamusal diyalog

Kaynak: Michael Power, "The Audit Explosion"**, Demos**, London, 1994. s.8-9.

Denetim patlamasında herhangi bir soruna çözüm olarak **A tarzını** önermek gerekir. Nicelikselleştirilmiş, basitleştirilmiş, olaylar sonrasında gerçekleşenleri ele alan ve dışarıdan gelenlerce yapılan kontrol giderek diğer kontrol türlerinin yerini

[274] Eliot Freidson, "Doctoring together: A study of professional social control", **Elseiver**, N.York, 1975. s.18.
[275] Timothy Cabani, M.McLendon, "Faculty Professionalization In Kazakh Higher Education: Barriers and Possibilities", (ed) Natalya Rumyantseva, **Paper Presented at the Association for the Study of Higher Education Annual Meeting held,** Portland, Oregon, Nov., 12-16, 2003, ss.1-19.
[276] Michael Power, "The Audit Explosion", **Demos**, London, 1994. s.8-9

almaktadır. Bu sayede gözlemci, dışarıda kalarak veriler veya sayısallaştırılmış yöntemler ile denetimi gerçekleştirir. Denetimin **B tarzında** kontrolün unsurlarına karşı değil ama onunla birlikte kullanıldığında buna verilebilecek bir örnek, tıp denetimlerinin pratisyenlere hem klinik yöntemlere ve yönetime daha fazla eğilmek açısından hem de dışsal değerlendirme için bir mekanizma önermesi açısından yardımcı olmasıdır. Tüm bunlarda olduğu gibi kritik nokta bir denge ve uyuşma sağlamaktır[277]. Power'ın belirlediği çerçeve bir araştırmacı ve yorumcu olan Cambridge Üniversitesi sosyal antropoloji profösörü Marilyn Strathern tarafından yeniden ele alınmıştır. Power'ın teziyle ana hatlarıyla görüş birliği içinde olan Strathern'in tezi şöyle formüle edilebilir: "Mali denetim metaforu hesap verebilirliğin önemli değerlerine işaret ederken; denetim, gözetlemekten başka bir şey yapmamaktadır. Denetim, denetlediği yaşamı tehlikeye sokan, kendine ait bir yaşama sahiptir"[278]. Strathern hepsinin üzerinde şişirilmiş bir olgu olarak denetim kültürüne odaklanmayı öngörür. Aynı zamanda akademik inceleme modelinin -resmi testler, ölçme ve yazılı olarak kaydetme- insan muhasebesinin yaratılması bakımından tarihsel önemine ve denetimin akademiyi usandırmasının paradoksuna da işaret etmektedir. Bunun yanında akademik söyleme genişçe nüfuz etmesi ve denetim tarzlarına uyumlu olarak yazılmaya başlamasına dikkati çekmektedir. Buna örnek olarak amaç beyanları ve madde imleri gibi gereçlerin artan kullanımı verilebilir. Bunlardan ikincisi özel olarak denetimde kusurlu tarafları tartışmaya dayanır. Strathern denetime verilen yanıtları, kurşunlara karşı abarttıkları yara izlerini aşılar yoluyla koruyan genç erkeklerden oluşmuş bir ordu ile (Mozambik Naparama'sı) paralellik kurarak açıklamaya çalışır. Bu ordu gibi Cambridge ve benzeri seçkin üniversiteler fon sağlayan kurulların ve denetimlerin dikkâtini yeni denetim gereksinimlerine yanıt vermekten öte başka şeyler anlatarak saptırmaya çalışabilirler. Sözgelimi geleneksel akademisyenlik ve araştırma konularında bunu yapmaya çalışabilirler. Genelde başarılı olamazlar ve yeni gerekliliklere göre hesap vermek durumunda kalırlar. En sonunda bu durum sadece bir soruşturma ve cezai ölçütler problemi değil onay aranması problemi haline gelir. Power'ın denetimin diyalogla karşıt olma durumuna Strathern'de değinir. Strathern, örgütlerden kendilerine bu tanımlamaları vermeleri istendiğinde "ne türde bir benlik

[277] Power, '*The Audit Explosion...'*, s.9.
[278] Dent, Whitehead, a.g.e., s.43-44.

tanımlamaktadırlar?" sorusunu yöneltmektedir. 'Benlik'lerin denetimde sunulmak zorunda olduğu dil ve ölçütler, yönetimsel yapıları, kurumsal modelleri ve bildirimin gerçekleştiği bağlamda etkinlik ve sürecin kodlanmasını beraberinde getirmektedir. Bu da farklı veya daha geniş benliklerin incelemelerine göre öncelikli olmaktadır. Mesleki denetimin içsel ve dışsal açıdan boylamlandırılması denetimi tüm yönleriyle görmek anlamına gelir.

3.2.1. İçsel Denetim : 'Benlik'

Daha çok kendi kendini değerlendirmeye davet eden benlik, hâlihazırda kendisinin özel bir biçimine dönüşmektedir. Denetim tarafından ima edilen dönüşlülük (kendisinin ve başkalarının farkında olmak) zaten akademik etkinlikte açıktır. Akademiklik, hesap verebilirlik sürecinin bir parçasıdır. Denetim, "kurumlar açısından akademisyen için kendi kendini inceleyebilirlik ile ne yapıyorsa onu yapma" potansiyeline sahiptir. Dönüşlü etkinlik akademik yaklaşımın becerisine şüphe duymayı gerektirmez. İlke olarak denetime yetkilendirici bir uygulama olarak karşı çıkılmasına da gerek yoktur. Çünkü böylece öğrencilere ve çıkar sahiplerine daha çok bilgi sağlanmakta, kamu fonları daha çok hesap verebilir hale gelmektedir. Ancak çok geçmeden denetim bir "teşvik" unsuru haline gelir. Böylece öğretme ve öğrenmede bilgi teknolojisi iyi uygulamanın kaçınılmaz olarak yardımcısı olur. Yararlı gelişmeler ilerlemenin kanıtı görevini görürler. Burada bilgi fazlası problemi açığa çıkar. Sürekli gelişim ve değişime yapılan vurgu, kurumların içindeki doğal zamanı ve etkinlik ile durgunluğun doğal döngüsünü alt üst eder. Aynı zamanda yönetim ve performansın çelişkisi oluşur ki bu derecelendirmeyi arttırmaya yönelik aralıksız bir dürtüdür. Benzer şekilde Strathern'e göre denetim, *"kurumlara logolardan ve web sitelerinden oluşmuş küresel bir havuz"* sunar. Kurumlar tanımladıkları yol ile kendilerine dikkat çekmek isterler. Böylece tanımlar yapmaya zorlanarak aynı zamanda kendi tanımlarını da başkalarına dayatırlar. Ancak, her durumda tanımladıklarının "kendileri" olduğuna diğerlerini ikna etmek zorundadırlar. Temsil ettiklerine kanaat getirilecek güvenin koşullarını yaratmak durumundadırlar. İyi bir uygulamayı ileri sürmek bu onaylayıcı işin bir kısmını yapıyor gibi görünmeye benzer. Açıkçası kurumsal ve bireysel benlikler bir etkinlik içerisinde kontrol edilerek yeniden tasarlanabilir. Denetimin "kendi kendine referans

vermesi" Luhmann'ın sistemlerle ilgili yazılarından özel olarak faydalanan Strathern tarafından yakın inceleme altına alınmaktadır. Bilgi, sistem ve çevre arasında aktarılmaz. Daha çok sistem, içsel olarak kendisini kullanabileceği 'bilgi' ile bunun ötesindeki kullanılamaz 'veri' arasında bir ayırım yaratmaktadır. Sistem işledikçe, çevresiyle olan etkileşimi de daha güçlü olur. Bugün bir kimsenin sistemi tanımlamak için kullanabileceği özellikleri tayin eden resmi teorik konum, tümüyle başka bir yöne dönmektedir. Toplumsal planlamacıların ve kuramcıların elinde tam tamına bir amaç ya da hedef haline gelmektedir. Böylece modern toplumları 'değişik işlevsel sektörler içerisinde kendi kendini gözlemenin gereçleri' olarak toplumsal süreçler hakkında çeşitli kuramların geliştirildiği yerler şeklinde algılamak mümkündür[279] .

Eğitim ve hukuk üzerine kuramsallaştırmalar bu işlevsel bileşenlerin (eğitsel ilkeleri eğitim kurumlarına dayanarak bulmak gibi) yansıyıcı temellerini dikkate almaktadır. Ne var ki denetim yoluyla bunu yapmak süreci bir adım daha ileri götürmektir. Uygulamaları açıklığa kavuşturmak denetimin içsel derinliği ile ilgilidir ve onun sınır koşuluna işaret eder. Uygulamaları açığa çıkartmak denetim sistemlerinin dışarıdaki karmaşık yapılarını indirgemek ve kendi içlerine emmek için kullandığı ara yöntemdir. Ancak denetim, çevresini oldukça kısmi bir biçimde oluştursa bile (yüksek öğrenim kurumları ve sağlık hizmeti veren kuruluşlar gibi) yine de bu karşılıklı bir ilişki değildir. Çünkü sistemler birbiriyle karşı karşıya gelmezler. Bir üniversitedeki bölüm gibi herhangi bir kurum, denetimin konusu olursa tüm etkileşimler denetimin belirlediği tarzda gerçekleşiyor gibi görünür. Kısacası tüm denetim cihazı başka bir sistemle meşgul olan kendi kendini örgütleyen bir sisteme dönüşür. Kapalı ya da açık değildir. Avantajını 'yetkilendirici bir teknoloji' olarak kendi kendini tanımlayarak korur. Bir kurum olarak diğer kurumların da "kurum" olmalarını talep eder ve böylece kurumlarda güven sağlar. Bir saflaştırma aygıtı olarak denetimin düzgün işlemesi inceleme için yeterli değildir. Denetimi değerli kılan, kurum olmanın ilkelerini açığa çıkartmasıdır. Daha genel düzeyde hesap verebilirlik biçimleri *bizden sadece başkalarını etkilemek için kendimizin bir tarifini yapmamızı değil, bizim kendimizle nasıl bir etkileşim içinde olmamız gerektiğini* ifade eder. Son olarak madde imlerinin ve benzer biçimlerin

[279] Jary, a.g.e., s.46.

diğer tarzlardaki dillerin/söylemlerin yerini alabileceği ihtimalidir. Strathern şunu sormaktadır: "Yüksek öğrenim kurumu analiz edilemeyecek derecede bir saçmalık olarak ne yapmaktadır?". Hedef beyanları ile 'sadece konuşmak için konuşabilirler' ancak, böyle beyanlar günümüzde sadece Yüksek Öğrenim Fonları Kurulu'nun talebi değil aynı zamanda küresel bir olgudur. Farklılığı tedaviye ihtiyacı olan bir durum olarak dikkat çekebilmelerine rağmen farklılığın savunulması olarak bir işe yarayabilirler. Ama sonunda madde imleri ile hazırlanmış beyan ve denetim dillerini, diğer söylem tarzlarının yerini alması gibi bir risk bulunmaktadır. Denetim nadiren şeffaflık sağlar. Denetim ile ilgili tartışmalar çıkar sahiplerine tam bir bilgi vermek yerine bilgiyi yönettiğini söylemektedir. Denetçiler, denetlenenler ve verilerin sinikçe[*] değişime uğratılması arasındaki çatışma, denetimin daha sık görülen bir özelliği olarak açığa çıkmaktadır. Burada 'ölçüler' ve 'hedefler' arasındaki ilişki öğreticidir. Bir ölçü bir hedefe dönüştüğünde iyi bir ölçü olmaktan çıkacaktır. Denetimin özellikleri arasında sömürgeleştirmeye dayalı direnişli mücadele vardır. Mesleki özerkliğin yitirilmesinden kaynaklanan motivasyon kaybı, denetimin yanlış işleyen/hastalıklı tarafları olabilmektedir. Bunların tümü kendi kendini haklı çıkaran göreli bağışıklığı ve denetimin ürettiği narsizm'i kabullenmeyi ister istemez zorlaştırır[280].

Teknolojiler yoluyla içsel denetim olarak benliğe 'bilinmeyen temas' ile yaklaşılır. Bu yeni imaj teknolojileri dünyadan hızla kopmayı sağlamakta ve vizyon giderek yaşam deneyiminden ayrılmaktadır. 'Ütopya' ile farklı bir yere yapılan yolculuk zamansız bir an, alansız bir alan ve kurgunun içindeki hakikati ifade eder. Bu açıdan ütopya, her yerin 'ötekisi' olmaktadır. Böylesi bir sanal gerçeklik yoluyla *kanatlardaki balmumu*[*] erimeden güneşe ulaşmak mümkündür. Kartezyen

[*] **Sinizm (Cynisme):** Antisthenes (İÖ 445-365) tarafından kurulan bir öğretidir. Öğreti, insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan, bütün gereksinmelerden sıyrılarak bağımsızca erişebileceğini savunur(kaynak:Camus, *'Defterler 1...',* s.192).

[280] Jary, a.g.e., s.50.

[*] Eski Yunan mitolojisine göre Daedalus ve oğlu İkarus bir adaya hapsedilirler. Kaçabilmelerinin tek yolu gökyüzünden geçer. Baba oğul günlerce düşünür, sonunda kendilerine birer kanat yapmaya karar verirler. Daedalus, kendi ve oğlu için haftalarca uğraşır. Balmumundan kanatlar yaparlar. Artık hapishaneden kaçma günü gelmiştir. Baba-oğul yaptıkları kanatlarla gökyüzüne doğru süzülürler. İkarus kendini o kadar kaptırmıştır ki, uçmanın heyecanıyla babasının tüm öğütlerini bir anda unutur. Uçmak aklını başından aldığı için güneşe yaklaşarak balmumunun eridiğinin farkına varamaz ve denize düşüp boğulur[kaynak:Claude Pouzadoux, **Olympos Tanrıları** (Çev:Engin Sunar), Say Yay., 1.Baskı, İst., 2004]. Böylece ütopya arzulanarak varılması gerekirken bir yeri yani "öteki"yi isterken, ona teslim olmuşluğa dönüşür.

perspektife dayanan rasyonel vizyon, mutlak olarak 'taranan göz'e; dolayısıyla, düzenlenen ve denetlenen bir dünyaya işaret eder. Oysa sanal gerçeklikteki parıltılı vizyon gözlere hitap eden *evrensel panoptizm'i* oluşturur. Evrensel panoptizm yoluyla tanımlanan internet, elektronik gözbebekleri ile dünya çapında zaman-mekanı tarayan optik bir sinir olarak değerlendirilmektir. Bu cisimsiz ağ dünyasında parçalanmış özneler vardır. Benliğin gözetleme ve denetleme kültürü keşif uçuşları, gözcü kuleler, uzaktan duyarlı uydularla sadece profesyonel ordular tarafından beslenir. İstenen tek tema ise gözün silah gibi işlemesidir. Sözgelimi ABD sadece bugün için yerkürede 42,000 farklı hedefi gözetlemektedir. Göz, kulak ve silikon beyinler bir senkronizasyon içinde bilgisayarlara aktarılmış tarayıcılar ağıyla kuşatılmış durumdadır[281]. Sanal gerçeklik yoluyla 'benliğe yapılan çağrı' kimlikle ilgili bilgileri sorgular. Mesleki denetimde narsistik etkinlik[282] kimlikleri imaj yoluyla denetler. Hakikat ile hayal birbirinin yerine geçerek sadizmin röntgenciliğe[*] dönüşmesini sağlar. Gerçeğin inkârının kurumsallaştırılması ve normalliği askeri enformasyon toplumunun belirleyicisi olmaktadır. Apaçi pilotları normalleşme dışına taşarak psikopat katiller olabilmekte ve yaptıkları eylemin görüntüsünü olayın ahlâki boyutundan uzaklaşıp savaş stratejisi olarak izlemektedirler. Sanal gerçeklik siber

---

[281] Kevin Robins, **İmaj: Görmenin Kültür ve Politikası,** (Çev:Nurçay Türkoğlu), Ayrıntı Yay., 1999. s.31-59.

[282] İki mitolojik figür olan Narcissus (kendine aşık olan adam) ile Medusa (yılan saçlı tanrıça/ denizanası) kararsızlığı sembolize ederler. Narcissus kendi yansımasında boğulurken bunun bir yansıma olduğunu anlayamaz, kendi imajını başkasının zanneder ve onu kucaklamaya çalışır. Burada önemli olan nokta Narcissus'un kendine âşık olması değil, sudaki kendi yansısını kavrayamadığı gibi çevresi arasındaki farklılığı da kavrayamamış olmasıdır. Narcissus kendi imajına tutsak olmuştur. Sanal gerçeklik kullanıcıları da aynı kucaklama arzusuna kapılarak benzetilmiş imajla tek vücut olmaktadırlar. Örneğin, PC oyunlarında hedef hiçbir zaman yarışı kazanmak değil, olabildiğince artan bir hızda oyunu devam ettirmektir. Benlik yoluyla parçalanmış/kırıklı (şizoid) kişilikler okşama yoluyla öznenin varlığının bir tarzı olarak temasta bulunan özne ile bunun da ötesine geçerler. Okşamanın temasta aradığı şeyin özünde, okşamanın gerçekte aradığının ne olduğunu bilmemesi vardır. Asıl olan bu "bilmeme" hali temel bir düzensizlik yaratır(Robins, a.g.e., s.65). Oscar Wilde'ın bir anlatısında aynı tema göze çarpar: "Bir nergis çiçeği ölmüş. Çayırdaki çeçekler ırmaktan birkaç damla su istemişler, ona gözyaşı dökmek için…'Bendeki tüm su damlaları gözyaşı olsa, nergis için dökeceğim yaşlara yetmez. Onu çok severdim' demiş ırmak. 'Nergisi kim sevmezdi? O kadar güzeldi ki' demiş çayırdaki çeçekler. 'Gerçekten güzel miydi?' diye sorunca ırmak; 'Senden iyi kim bilebilir bunu? Kıyında eğilip, suyunda kendi güzelliğine bakardı hergün' demişler. Irmağın yanıtı şöyle olmuş: 'Onu sevmemin nedeni bana gelip baktığında, suyumun yansımasını görmemdi gözlerinde'(Eczacıbaşı, a.g.e., s.318).

[*] sadizmin röntgenciliğe dönüşümünü anlatan *Henry:Seri Cinayet İşleyen Bir Katilin Portresi* adlı filmde Henry ve arkadaşı Otis bir video kamera çalarlar ve kenar mahalledeki bir çocuğu işkence ederek öldürdükleri sırada görüntüyü banda kaydederler. Video tutkunu olan ve bir gün bu görüntüyü izlerken uyuyakalan Otis aniden uykudan uyanarak şöyle der: "tekrar görmek istiyorum". Burada ilginç olan nokta; sadizmin röntgenciliğe dönüşürken ahlâki bir ikilem yaratmamasıdır. Röntgencilik, öldürme eyleminin asıl gerçeğini ekran dışında bırakırken, öldürenleri ahlâki ilişkiye girmekten uzaklaştırır ve yargı, ahlâki olmanın çok ötesine geçer.

alanda postmodern zamanların 'ütopyacı' versiyonudur. Ütopya (outopia) "hiçbir yer"dir ama aynı zamanda ütopya (eutopia) "iyi bir yer"dir. Bundan dolayı sanal gerçeklik 'tanrıcılık oynamaya' izin verir. Bu oyun içinde suyu katı, katıyı akar yapmak ve cansız nesnelere akıllı yaşamlar vermek mümkündür. Postmodern söyleme kayan bu düşüncede benzeştirme ve benzetim, yersiz-yurtsuz hiper gerçeklik, kökü veya gerçekliği olmayan imaj ve modeller tanımlanarak ara yüzeylerin şeffaflığıyla her yerde içsel bir başıbozukluk ile sona erer[283]. Tersine çevrilmiş bir dünyada toplumları tehdit eden güvensizlik problemi, uzun bir süre önce özgürlük probleminin yerini almıştır. Bunun nedeni felsefi ve ahlâki çözümlemelerden çok, sistemlerdeki nesnel durum değişikliğidir[284];

> " Bir zamanlar göreceli olarak dağınık, lakayt ve yayılmacı bir konumda bulunan sistem özgürlük üretmekteydi. Daha farklı bir konumda (kendi kendini düzenlediği ve denetlediği bir ortamda) sistem güvenlik üretmiştir. Doyum noktasına ulaşıp kanserli bir gelişme gösterdiği son aşamada sistem panik ve terör üretmektedir".

Tersine çevrilmiş bir simülasyon evreninde dijital imajlarla düşünmek imajlar yoluyla duyguların ifade edilmesi ve sözcükler yoluyla ifade edilmesi kadar geniştir. Bu durum imajlar yoluyla pişmanlık duymak, korkmak veya sevinmek gibi bir şeydir. John Berger *Another Way of Telling'* de 1839 yılında kamera icat edildiğinde Auguste Comte'un *Pozitif Felsefeye Giriş* kitabını tamamlamakta olduğuna dikkât çeker. Aslında her ikisi de beraber büyüdü ve uygulamaya geçti. Comte, "insanların kuramsal olarak bilemeyecekleri hiçbir şey kalmayacak" dediğinde kameralar yıldızların oluşumunu gözlemliyorlardı. Oysa bugün olaya fotoğraf felsefesi açısından baktığımızda 18.yy ansiklopedilerinden daha fazlasını bulmak mümkündür. Fotoğraf ile gelen devrim bir bakıma kendi imajımızı oluşturmaktadır. Pozitivizm imajı rasyonelleştiren ilk çabadır. Bu durum göz ile değil kamerayla konuşan bir dile işaret etmektedir[285]. Rasyonelleştirme bireyde benlik duygusunu aklın hükmedici gücüyle insani korkudan arındırmayı hedefler. Hiçbir şeyi dışarıda bırakmamak, dışarıda olanın temel korku kaynağı olduğu savını yaratır. Açıkçası bilinmeyen kalmadığı zaman insanın da korkudan kurtulacağı düşünülür. Rasyonalizm ve pozitivizm bu sayede "asıl ürün" olan ölüm korkusunu ortadan kaldırmayı amaçlar.

[283] Robins, a.g.e., s.82.
[284] Jean Baudrillard, **Çaresiz Stratejiler** (Çev:Oğuz Adanır), Boğaziçi Üniv.Yay., İst., 2002. s.32-33.
[285] Robins, a.g.e., s.242.

Dijital işlem ile ölüye hayat verilir. Ölüme meydan okuma rasyonel aşkınlık ile aşılır. Dijital kültür, vizyonu rasyonelleştirmek için çabalarken imajın başka kullanım biçimlerini reddetme ve değersizleştirme eğilimindedir. Romantizm ise modernizmin 'öteki' si ile yani aklın kavrayışının dışında kalanla, diğer bir ifadeyle bastırılmış olanla ilgilenir. Bu sayede içsel denetim mekanizması olarak benlik delilik ve akıl, disiplin ve ceza, cinsellik ve öznellik gibi fenomenolojik yollardan ele alınır. Psikiyatri, Klinik Tedavi, Kriminoloji gibi modern bilimsel pratikler bilginin öznesi olduğu için kayıt altına alınıp incelenmelidir. Sözgelimi Foucault iktidar kaynağı olarak hapishanelerde suçlu-suçsuz; Klinik Tedavi olarak akıl hastanelerinde deli-akıllı arasındaki ilişkileri modern düşüncenin eleştirel tarihi olarak görür. Bu örgütlerin oluşum ve işleyiş dereceleri, herbirini 'kendi teknik', 'kendi davranış' ve 'kendi dönüştürme' aracısı olarak bilinç düzeyinde bir benlik oluşturmaya yarar[286]. Benliğin rasyonel olmayana karşı dönüştürücü işlevi tıpkı delinin akıl hastanesine, suçlunun hapishaneye yönelik bilinç düzeyindeki gibidir. Dolayısıyla benlik ve denetim birbirinin öncülü ve ardılı olmaktadır. Buna karşılık benliğin denetimden 'azad' edilmiş biçimini ortaya koymak profesyonelleri örgütsel yapıda ciddi sorunsallara yönlendirmektedir.

3.2.2. Dışsal Denetim : 'Dönüşlü Modernizasyon'

Dışsal denetim makro anlamda küresel denetim kavramını vurgular. "Daha az denetimin arzu edilebilir olduğu sonucuna varmak yanlış bir yargıdır" düşüncesi ile hareket etmek küresel boyutta denetimin varlığına işaret eder. Dolayısıyla denetimin dirençler yoluyla baskı unsuru yaratacak bir sebep olmadığı gerek Foucault'un 'iktidar öznesi olarak denetim' ve gerekse Power'ın analizlerinde görülmektedir. Denetimi meşrulaştıran unsur herşeyden önce bir tarafın diğer tarafla ilişkisi içinde onunla bağlantılı olan etkinliklerinin açıklanması yönündeki gerekliliktir. Ne var ki Power için yüksek öğrenimde yapılanları da içine alarak çevreleyen temel problem denetimin epistemolojik belirsizliğidir. Burada problem şudur: Denetim, kendi potansiyelini sürekli programatik doğrulaması uğruna, yarattığı etkiyi görgül bilginin ötesine koymuştur. Daha genel düzeyde, denetim patlaması resmi kuşkuculuk ve

[286] Michel Foucault, R. Sennett, "Sexuality and Solitude", **Humanities In Review,** No.1, Cambridge Univ. Press, UK., 1982. s.10.

tevazu'nun yollarını kapatmış; düzenleyici programlarda merkezi bir yere gelmiştir[287]. Denetim, faydalar ve tehlikeler arasında temel ve açık bir tanı koymak için yapılan değişikliklerin çoğunda gereklidir. Tanı gereklidir çünkü hâlâ düzenleyici enerjiyi meşgul eden bir çok sınırlandırılmış ve prosedürlerle ilgili konular nedeniyle ertelenmiştir. Ancak bugün denetimin yan etkilerinin görünür kılınması için toplumsal ve bilimsel temelde değerlendirmelere ihtiyaç vardır. Denetimin her yerde kurumsal bir yapıya bürünmekte olduğu açık bir olgu iken, denetim sistemi bir gözetimden izole duruma gelmektedir. Bu aynı zamanda denetimin işlemsel gerçekliğinin, demokratik idealler ve onu kısmen yönlendiren güçlendirici eğilimi hakkındaki ideallerle problemli olduğu anlamına gelmektedir. Power, denetimin diyalog için gerekli dönüşümü, hesap verebilirliğin yeni biçimlerini ve 'hiç bir şeye güvenilmeyen ve her şeyin kontrol edilebildiği bir toplum' gibi bir denetim kâbusu ile karşılaştırıldığında toplumda ne zaman güvenileceğinin bilinmesini sağlamayı da içeren gelişme kapasitesini dikkate almaktadır.

Tablo II. 11. Mesleki Denetimde / Hesap Verebilirlik Üç Yöntem

Geleneksel mesleki düzenleme	'Uzman' harici denetim	Diyaloğa dayalı 'üçüncü yol'
Genel pederşahi, düzenleyici mesleki kuruluşlara güven	Eski mesleki biçimlerde tutuculuk, özellikle kurumsal yarış ve tüketiciliğin küresel yarışında denetimin hisse sahiplerine,	Gerçek araştırmanın alternatifleri değerlendirmeden uzak bir denetimin yerine, denetimin kendi kendine referans vermesinin eleştirel bir şekilde ele alınmasıdır.
Yüksek öğrenimin daha önceki seçkin biçimleri içerisindeki meslek anlayışı, görece daha az resmi ve birleşik bir mesleki biçimi, kurumsal bir mahremiyet, düşük yöneticilik ve yüksek harici güven ikliminde içeriyor gibi görünebilir.	Yönetim, öğrenme ve öğretme de bir reform ihtiyacı içerisinde yüksek öğrenimdeki yeni ekonomik ve toplumsal talebe bir yanıt olarak, yüksek öğrenimin kurumsal seçkinciliğinin düzeltilecek uygun bir konu olması.	Yüksek öğrenimde mevcut bazı denetim tarzları, yukarıda bahsedilen unsurları içermektedir. Ama asıl problem bunların nasıl genişletileceği ve genişletmenin 'denetim toplumu'nun zorunlulukları ile uyum gösterip gösteremeyeceğidir.
Bu yönetimin problemleri: etkin katılımın yokluğunda, meslekler sıkça tatmin etmekte yükümlü oldukları ihtiyaçları, kamusal korkularla oynayarak ve bağımlılık türleri yaratarak icat etmişlerdir. Eğer denetim hakkındaki *meşru* talepleri yönlendiren zorunluluklar hakkında bir şüphe varsa, o zaman bunlar hem yaşam hem de ölüm bağlamında sağlık hizmetlerinde katı biçimde görülürler.		Gerçekleştirilebilir/istenir olan hesap verebilirliğin yeni tarzları ile ilgili 'ütopyacı' potansiyel, verili olan, mevcut denetimin biçimlerini şekillendiren iletişimdeki aşırı yüklenme ve güven/risk zorunlulukları şunlardır: • gerçek zaman ve kaynak maliyetleri • "değerlendirici/yetkilendirici bir devlet"in yandaşları ve karşıtları ile denetim/hesap verebilirlik, politika, bireysel ve toplumsal ahlak arasındaki ilişkiler.

Mike Dent, Stephan Whitehead, **Managing Professional Identities,** Routledge, Taylor& Francis Group, London, 2002. s.49-50.

[287] Dent, Whitehead, a.g.e., s.50.

Tablo 10'da vurgulanan denetimin iki tarzındaki bütünsel amaç denetimi A tarzından B tarzına dönüştürebilmektir. Power ve denetimde diğer reform yanlılarının varsayımı, akademik öznellikler için iyi olan değişikliklerin aynı zamanda hesap verebilirlik ve performans açısından da iyi olabileceği ve bunun başarılabileceğidir. Ancak bunlar ne kadar gerçekçi ve ne kadar uygulanabilir? sorusu güncelliğini korumaktadır. Power'in kabul ettiği üzere mevcut denetim uygulamaları maliyet açısından verimli yardımlar için olanaklı en iyi yoldur. Denetim faydacı bir statüko'nun zorunlu bir biçimdir. İletişimde küresel çapta bir patlama ve aşırı yüklenme ile medyadaki seslerin çeşitlenmesi, pazarda yoğun bir rekabetin olduğu bir dünya böylesi olgunun açıklanmasını *yönetici özeti* olarak yapabilir. Böylece denetim, bir takım takasları içerir ki bu takaslar onu yönlendiren zorunluluklarla ilgilidir. Profesyoneller açısından *düşük güvenin ve yüksek riskin* bulunduğu koşularda denetimin rutinleşmiş bir rol üstlendiği söylenebilir. Bu durum yine tablo 10'da görüldüğü üzere A tarzında denetimi korumanın ve şimdilik B tarzındaki bir denetime geçmekten vazgeçişin ifadesidir. Örgütlerin içsel önemine vurgu yapan merkezi konulardan birisi örgütsel tasarımın ahlâki bir yeterliliği inşa edip edemeyeceği ve bu gereklilikler içerisinde açıklığın düzenlenmiş biçimlerini yaratıp yaratmayacağıdır. Gerekli olan "öz-kurumsallaşma için artan istekle uyumludur ve denetime yanıt vermektedir ama aynı zamanda denetimin aygıtları, içsel ve dışsal denetimlerin bileşimi ve denetim anlaşmalarının sonuçları üzerine daha üst düzeyde düşünmektir". Diğer şekliyle bilginin gereçlerinin yaratabileceği yan etkilerle ilgili kazanılan duyarlılıktır[288].

'Dönüşlü modernizasyon' giyimlerin bile rasgele seçilmeyeceğini ve insanın giyim tarzını seçerken derinlerde yatan temel sebeplere işaret eder. Sözgelimi blue-jean bir zamanlar basit bir işçi elbisesiydi ve işçi sınıfına hitap ediyordu. Ancak küresel olgularla dönüşüme uğrayan yeni bir meta-söylem resmiyetsizlik, informallik, tekbiçimcilik ve dışa taşmak olarak ifade edilebilir. Benzer şekilde spor maçlarının çılgınlığa dönüşmesi hem yerele hem de genele hitap etmesi açısından küresel denetim olgusu olarak değerlendirilir. Bunun altında ise dünya kupası maçlarının kabilesel olduğu, takımların ülke ruhunda simgeleştiği, tek bir otorite hiyerarşisinin olduğu (oyunun kurallarının her yerde aynı olması gibi) gerçeği

[288] Power, *'The Audit...',* s.145.

yatmaktadır. Milyonlarca izleyici ve oyuncu bu ortak dili paylaşır[289]. Bir işçi sınıfının profesyonel olarak kitle haline gelmesi sadece çalışma koşullarına bağlı değildir. Zincir mağazalardan alış-veriş edenlerden konserve yiyenlere kadar bir dizi insanları ifade eder. Blue-jean, Coca-Cola, McDonald's...vb markalar dünya tüketim kültürünü oluştururlar. Küresel denetim batıda olduğu gibi ABD'de de zengin mitler taşır. Fakirlikten zenginliğe, kulübeden Beyaz Saray'a dönüşümün öyküleri çok fazladır. Dolayısıyla batının görünen yüzü nostaljiyi her zaman mite dönüştürerek "eski güzel günler" arayışını ortadan kaldırabilir. Emeğin küreselleşmesinde ucuz emek aynı zamanda verimsiz emektir. Bhutan, Çad veya Çinli işçinin montaj hattında veya bilgisayar terminalinde bir saatlik çalışma karşılığında aldığı ücret, gelişmiş ülkelerin ücret yapısını etkilemektedir. Fiziksel riskin de küreselleştiğini gösteren bir olgu söz konusudur.

3.3. Denetim ve Hesap Verebilirlik

Yüksek öğretimde denetim / hesap verebilirlik ile ilgili gelecekteki varsayımlar güncel eğilimlerin araştırılmasıyla ortaya konulabilir. Profesyonellerin ne türde çalışanlar olduğuna dair faydalı bir düşünce biçimi söz konusudur. Akademisyenlerin konumu için gerekli mali olanakların piyasa tarafından değil, devlet tarafından karşılandığı için onları devlet kapitalizminin çalışanları olarak tanımlamak iyimser bir görüştür. Akademik fonların ve akademik emeğin üzerine odaklanmak bunun yoğunlaştırılması ve zanaatın kitlesel edinme biçimlerinden uzaklaşması, yüksek öğrenim ve devletin zorunlu olarak politik oluşu arasındaki ilişkiden kaynaklanmaktadır. Devlet bir yandan meşruluğu korurken diğer yandan sermaye birikimine aracı kıldığı sosyal adaleti de geliştirmeyi amaçlamalıdır. Kuşkusuz bu durum konuyu devlet çalışanı kavramını haklı çıkartan noktanın çevresinde döndüğü gerçeğinden uzaklaştırmaz[290]. Bunun sonucunda denetimin mi yoksa devlet-eğitim ilişkisinin mi odakta olması gerektiği sorusu ortaya çıkmaktadır. Ancak ikisinin birbiriyle ilişkili olduğu bir gerçektir. Akademik emeğin ilerleyen evrede metalaştırılması / fiyat tespiti, akademik emek değişim değerinde merkezileşen bir

[289] Lawrence M. Friedman, **Yatay Toplum** (Çev:Ahmet Fethi), *Şimdiki Yaşam Tarzımız*, Türkiye İş Bankası, Kültür Yay., Nisan, İst., 2002. s.25-56.
[290] David Jary, "Aspects of The Audit Society" (ed) M. Dent, S. Whitehead, **Managing Professional Identities,** Routledge, Taylor & Francis Group, London, 2002. s.53.

kullanım değeri durumuna geldikçe ve devlet açısından yüksek öğrenimde 'politik değerine' odaklandıkça ortaya çıkmaktadır. Denetim açıkça buna verilen bir yanıttır. Bu durum iki türlü meşru sebep doğurur;[291]

- Araştırma performansına ilişkin aktarılacak fonları etkileyen standartlaştırılmış ölçütlerin oluşturulması,
- Öğretim kalitesinin ve öğretim yönetiminin değerlendirilmesi.

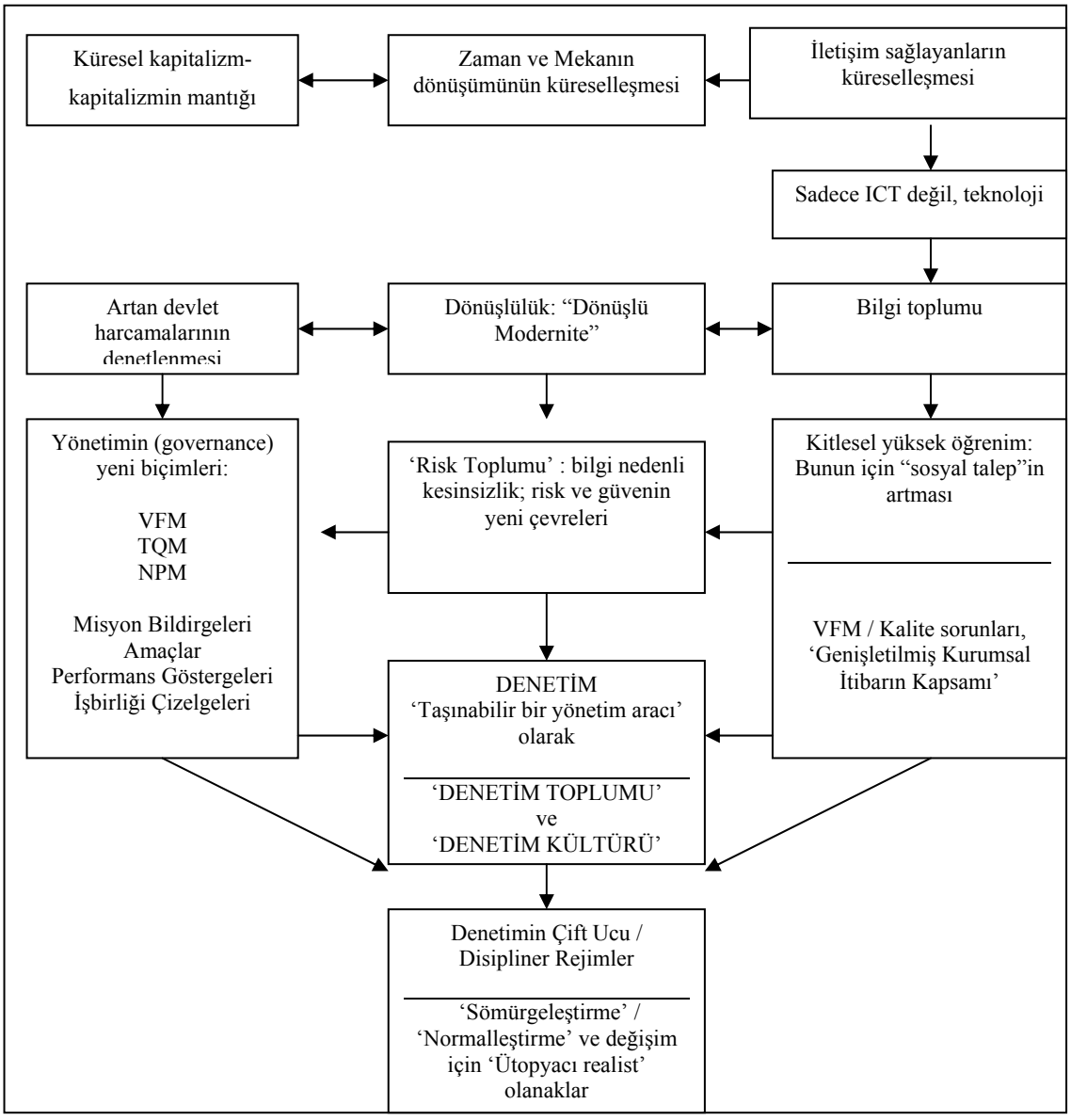
Bu gelişmeler hem katı bir yöneticiliği besler ve meşrulaştırır hem de işbirliği ve profesyonellik ile ilgili bürokrasi ve hiyerarşiyi ayrıcalıklı kılar. "Bölüm müdürü", "ürün" ve "müşteri" gibi kavramların güncelleşmesi belirgindir. Bu bağlamda profesyonellik, 'esneklik' şeklinde yöneticilerin kurallara adanmışlığını ve buna razı oluşunu yeniden tanımlar. Yeni denetim sistemleri kısmen, işbirliği ve meşruluğun unsurlarını sürdüren akademik gereçlerle tasarlanır ve uygulanır ama sıradan akademisyenler açısından açık bir özerklik ve çalışma rutinliğinde kayıp söz konusudur. Denetimin akademik kişilikler üzerindeki etkisi oldukça renklidir. Denetimden "zarar" / "fayda" gören, "kazanan" / "kaybedenlerden" oluşan tek tipte bir gruplandırma yapılamamaktadır. Geleneksel akademik değerler ve yeni kurumsal biçimlerle ilişkili olarak "modernleşmeciler" için "yenilikçi" (veya konformist) kariyerle konunun bir yüzü ortaya konulmaktadır. Gelenekçilik veya "saptırma" ile ilgili "törenci" girişimler veya "gericilikler" ise konunun diğer yüzüdür. Direniş ve isyanla birlikte köktenci program herşeye rağmen devletin kurumsal olarak böl-parçala-yönet kuralına ve profesyoneller arasındaki ilişkiyi bireysel rekabetle kısmaya karşı çıkmaktadır. Ancak tüm bunlara rağmen denetim dönüştürücü olmakta ve direniş boyutunda sömürgeleştirmeye dönüşmektedir. Bunların içerisindeki başka bir olasılık, post-sömürgeci ve post-modernist kuramlar tarafından işaret edildiği gibi parçalanmış ya da bölünmüş kişiliklerin ortaya çıkmasıdır. Ne var ki bu türden kişilikler postmodern bir dünya görüşünün */ weltanshauung*[*] parçası olabileceği gibi genç bireylerin istek ve arzularının politik projeler geliştirme kapasitelerini küçümsememek gerektiğini de ortaya koymaktadır. Akademik rollerin

[291] Jary, a.g.e., s.54.

[*] **weltanshauung**: Hayat felsefesi, hayatı telakki tarzı, dünya görüşü, ideoloji gibi anlamlara gelir(http://babylon.com). Fransız filozof-edebiyatçı Sartre bu kavramı Batı aydınını ironik yönden tanımlamak için kullanır: "Burnunun üstüne yerleştirdiği ve arkasından dünyaya baktığı bir çift filtreli cam"(Sartre, *'Aydınlar...',* s.44).

proleterleşmesi olarak algılanan ise birçok gericiliğin ve nostaljinin üniversitelerin 'Mcdonaldslaştırılma' sına karşı verilen tepkiye dayandırılmıştır. Aşağıda şekil 6'da denetimi yönlendiren küresel gereklilikler gösterilmektedir.

Sekil II. 6. Denetimi Yönlendiren Küresel Gereklilikler



Kaynak**:** David Jary, **"**Aspects of The 'Audit Society" (ets) M. Dent, S. Whitehead, **Managing Professional Identities,** Routledge, Taylor & Francis Group, London, 2002. s.52.

Tablo 12'de ise İngiltere'de yüksek öğrenimde önerilen ve uygulanan değişik denetim biçimleri görülmektedir. Bunların ortak özelliği devlet tarafından yönlendirilmiş olmalarıdır. Buna karşın öz-denetimin belli unsurlarını da içermektedir. Bunların birçoğu yüksek öğrenim toplumu ve kurumsal yöneticiler,

Yüksek Öğrenim Fonları Kurulu (HEFC) ve üniversiteler tarafından kurulan Kalite Destek Ajansı (QAA) tarafından yönlendirilmekte ve bunlar denetim ile hesap verebilirlik arasındaki ilişkiye bağlanmaktadır.

Tablo II. 12. İngiltere'de Yüksek Öğrenimde Denetimin Kurumsal ve Mesleki Biçimleri

DENETİM BİÇİMLERİ	
1. Kurumsal Denetim	Danışmanlık tarzında kurumsal düzeyde Kalite Destek Ajansı (QAA) tarafından yönetilen ve özellikle kurum dışı yöneticiler tarafından yürütülen kalite sürecine dayalı denetimleri kapsamaktadır. Yeni biçimiyle 'sürekli denetim' olarak hem kalite süreçlerine hem de sonuçlara işleyen ve yürütülen plan ve sonuçları içermektedir..
2. Öğretim Niteliği / Konu Değerlendirmesi (TQA)	QAA tarafından yürütülen eğitim ve öğretimin konu bazlı değerlendirmesi ama bunun öncelikli olarak akademisyenler tarafından yapılması. Bu modele göre yapılandırılması ve niteliğin ölçümü sayısal (numeric) puanlarla yapılmaktadır. Bu durum, içeriğin 'akademik program kontrolleri' nin ve işlenen derslerin gözden geçirilmesi ve bunun da konuyla ilgili topluluk temsilcilerinin disiplinle ilgili kıstaslarına dayandırılarak yapılmaktadır.
3. Araştırma Değerlendirme Etkinliği ((RAE)	HEFC tarafından yönetilen, konuyla ilgili araştırma alanında aynı düzeyde olanların kontrollerine dayalı değerlendirmeler
YÜKSEK ÖĞRENİM YÖNETİMİ ve ÖRGÜTLENMESİ İLE İLGİLİ ARAÇLAR	
1. Kurumsal Stratejik Dokümanlar	HEFC tarafından istenen, kurumsal stratejik planların seçilmiş alanlara yönelik itinalı yollarla açıklanması
2. Kurumsal Performans Göstergeleri (PI)	Kurumsal performans göstergelerinin 'kıstaslar'la yapılan kurumsal karşılaştırmalara olanak tanıması
3. Ulusal Kalite Standartları	Çalışma düzeylerinin QAA düzeyinde tanımlanması ve bunun mezuniyet sonrasından alt düzeylere kadar yapılması, kurumsal özerkliğin sınırlandırılması ve ödüllerin şeffaflaştırılması.
4. Eğitimci Akreditasyonu (Onay Belgesi)	Eğitimcilerin tek tek öğretim ve öğrenim enstitüleri tarafından desteklenen HEFC ile akreditasyonu. Burada amaç, kurumsallığı özerkliğin nitelendirici ve destekleyici bir boyutuna taşımaktır.

Kaynak**:** David Jary, **"**Aspects of The 'Audit Society" (ets) M. Dent, S. Whitehead, **Managing Professional Identities,** Routledge, Taylor & Francis Group, London, 2002. s.55.

Tablonun yoruma açık gerekçeleri şunlardır[292];

- Araştırma Değerlendirme Etkinliği (RAE) için geleneksel disiplinlere ve bunlara ilişkin fon sağlama konusunda aşırı seçiciliğe ve çalışma yoğunluğuna karşı olan muhalefete rağmen, niteliği arttırmayıp istenmeyen bazı yan etkileri olsa da (öğretim gibi) değerlendirmenin adil bir araştırma niteliği ortaya koyduğu açıktır. Dahası RAE'yi yürütmekle görevli olanlar, uygulamaları gerçekleştirenlerle ilişki halindedir ve bunun şeffaflığını arttırmak için çalışmışlardır.
- Kurumsal denetim, denetimin sürekliliğini sağlamak için 'hafif tarzlı' bir denetim olanağı sağlar. Diğer taraftan denetim kayıtları aracılığıyla Performans Göstergelerinin eklenmesine rağmen bu durum ikincil süreç analizinin ilk önceliğine sahip ve en önde görünebilir.
- Öğretim değerlendirmesinin QAA kıstaslamasını da içererek 'konuyla ilgili topluluklar' tarafından yapılmaya başlanması gelecekteki biçiminde (şimdilerde akademik program kontrolü olarak adlandırılan) daha hafif bir denetimi başarmayı ve denetim üzerinde daha önceden yaptığı vurguyu azaltmayı amaçlamaktadır. Kurumlardan gelen baskılardan dolayı çıkar sahiplerinden (özellikle işverenlerden, çünkü onlar niteliğin daha basit şekilde ölçülebilmesini isterler) tersinden baskılara maruz kalsa da, öğrenim ve öğretim kalitesini kalıplara bağlı ölçülere sahip işbirliği çizelgelerini (leauge tables) besleyen biçimlere sıkıştırmaktan kaçınacaktır.
- Niteliklerin temel yapısı seviyelerin tanımlanmasında fazla ayrıntılı olmasına rağmen değerin şeffaflığını özellikle öğrencilere ve diğer çıkar sahiplerine sağlamak açısından potansiyel olarak atılacak önemli adım görülmektedir.
- Kıstasları belirlenmiş Performans Göstergeleri (özellikle eleman arama biçimleri ve erişimi ile ilgili olanları) ürünün / sonucun doğrudan değerlendirilme biçimlerine dayalı olarak yüksek öğrenim konusunda daha duyarlı hale gelebilir.

Denetimin yüksek öğretimde ve modern yönetimin tüm sürecinde önemli bir "oyuncu" olduğundan kuşku yoktur. Dışarıdan bakış açısıyla ortaya konulanların 'ütopyacı gerçeklik' mi yoksa sadece 'ütopyacı' mı olduğu konusunda hâlâ tam bir

[292] Jary, a.g.e., s.57-58.

araştırma yapılmamıştır. Denetimin güncel biçimlerini yönlendiren güçlerin verili olduğu durumda Foucault'un 'kendi kendini disipline edici eli'ne dayalı kötümserliği geçerli olmaktadır. Problemlerin yeniden üretilmesini engellemeye çalışan denetimin değerlendirilmesi için kurumsallaşmış bir becerinin sadece inanmış bir toplum tarafından yaratılabileceğinin farkına varmak büyük önem taşır. Böyle bir toplumun ne zaman güvenilecek ve ne zaman denetleyebilecek bir açıklama talep edeceğini bilen toplum olduğunu düşünmek gerekir[293]. Denetim ve hesap verebilirlik ile ilgili talebin meşruluğu ve denetimin daha geniş toplumsal çıkarlara hizmet etmek için yeniden yönlendirilmesi kabul görürse, o zaman akademik öznelliklerin korunmasının da ötesi istenecek ve denetimin yeniden formülasyonu dönüşlü bir moderniteyi sağlayacaktır. Sonuç olarak sorunsalları aşağıdaki şekilde ucu açık bırakmak gerekir[294]:

- Akademik ve diğer alıcı tarafların ihtiyaçlarına nasıl cevap verilebilir?
- Yüksek öğrenimin dönüşlülüğü daha fazla nasıl geliştirilebilir ve onun içindeki mesleki dönüşlülük nasıl ilerletilebilir?
- Daha güçlü ve kapsayıcı çıkar sahipleri birlikteliklerini, müdahalenin genişlemesi ve dışsal kontrolün daha dar biçimleri için mevcut olan baskıların verili olduğu koşullarda başarmak nasıl mümkün olabilir?
- Profesyonelliğin daha 'esnek' yönetim biçimleriyle birlikte yeniden işleyebilmesi en iyi nasıl gerçekleştirilebilir?
- Denetimin gerekli unsurları için yüksek öğrenim, denetim ile mesleki ve kişisel ahlâk arasındaki ilişkinin daha geniş tartışılmasını nasıl tasarlayabilir?

4. PROFESYONELLERİN MESLEKİ AHLÂK KURALLARINA İLİŞKİN PROBLEMLERİ

Ahlâk kavramına ilişkin problemlerin başında ahlâkın sadece kuramsal bir alanmış gibi irdelenip, pratik yaşamdan kopuk oluşuna işaret ediyor olması yatar. Ahlâkın baştan itibaren pratik sorunlara felsefi bir yanıt üretmek için oluşturulduğu unutulmamalıdır. Ahlâk, kuramsal ve pratik alanda oluşan ikili bir bilimsel etkinliktir. Farklı dallarda ahlâkın yaygın olduğunun farkına varıldığı için buna artık

[293] Power, *'The Audit...'*, s.145.
[294] Jary, a.g.e., s.58.

mesleki ahlâk denilmektedir[295]. En güncelleri ise tıp ahlâkı, çevre ahlâkı ve önemi gün geçtikçe hissedilen medya ahlâkıdır. Diğer ahlâk türleri ise iş ahlâkı, ticari ahlâk, spor ahlâkı, polis ahlâkı, hemşirelik ahlâkı, akademik ahlâk gibi meslekleşmenin artmasına dayanan türlerdir. Her mesleğin profesyoneli kendi uzmanlık dalına uygun değerler bulmaya ve buna uygun ahlâk oluşturmaya çalışmaktadır. Bu durum zamanla ahlâkın genel bir kipsel geçerlilik taşıdığını ortadan kaldıracak, mesleklerin kendi kodları içinde değerlendirilecektir. Aslında bu çabanın sadece mesleklerle sınırlı olduğunu söylemek doğru sayılmaz. Çünkü, mesleklerle hiç ilgisi olmayan ama diğer insan etkinliklerine ilişkin ahlâklar da söz konusudur. Sözgelimi, "açık arttırma ahlâkı", "internet ahlâkı" gibi[296].

Mesleki ahlâk profesyonelin çalıştığı örgüte korumacı davranarak örgütteki diğer meslektaşlarını kötülemeyi ve bu sayede örgütü kötü yönde etkileyerek küçük düşürücü duruma sokmaya karşı geliştirilmiş ilkedir[297]. Açıkçası mesleki ahlâk, üzerinde fikir birliğine varılması gereken tanımdan çok belli bir davranışı yansıtır. Sözgelimi psikologlar empati geliştirecek şekilde eğitildikleri için bu empatiyi meslektaşlarına ve çalıştıkları kuruma aktarabilirler. Bu konuda meslektaş davranışlarına karşı çıkmanın duygusal yükü önem kazanır. Bu karşı çıkışın kaçınılan bir şey olduğu ve karşı çıkanın diğer kişide acıya neden olduğu hissine kapılarak kendini kötü hissettiğini belirtmek gerekir[298]. Dahası, eğer psikologlar ilgili kurum veya meslektaşları ile ilgili olumlu bir izlenime sahipse onların davranışlarına ahlâki olmayan bir niteliği yakıştırmak konusunda ciddi anlamda zorlanmaktadırlar. Benzer şekilde psikologlar ahlâki olmayan davranışın temsilciye ya da mesleğin kendisine zarar vereceğinden dolayı açığa çıkmasını istemezler. Eğer küçük bir azınlığın üyeleri iseler ilgili oldukları grubun saygınlığını zedelemekten kaçınmaktadırlar. Ancak feminist terapistlerin bu konuda ketum davrandıklarını; çünkü, kendi feminist çizgilerinin toplumdaki saygınlığının bu çizgiyi savunan herkes açısından zedeleneceğini ortaya koymaktadırlar[299]. 249 pazarlama

[295] Harun Tepe, "Professional Ethics: Foundations and Problems", Police Professional Ethics, **Police Academy Pub.,** Ank., 2002. ss.55-62.
[296] Tepe, a.g.e., s.56.
[297] Maryka Biaggio, R.Dufy, D.Staffelbach, "Obstacles To Addressing Professional Misconduct", **Clinical Psychology Review,** Vol:18 (5), 1998. ss.273-285.
[298] H. Lerman, "The Practice of Ethics Within Feminist Therapy", **Women In Therapy,** No: 15, 1994. ss.85-92.
[299] Lerman ,a.g.e., s.88.

profesyoneli arasında yapılan bir analize göre kuramsal ve pratik ahlâka ilişkin önemli ikilem olduğu test edilmiştir. Bu veriler etrafında pazarlama profesyonellerinin mesleki ahlâka ilişkin örgütsel çevrede karar alma süreçlerinde deontolojik ve teleolojik boyutlu ikilemlerin olduğunu açığa çıkmaktadır[300]. Mesleki ahlâk mesleklerin ahlâk sorunlarını ortadan kaldırmak için bir takım mesleki ilkelerin listesini oluşturur. ABD ve bazı Avrupa ülkelerinde mesleki ahlâk ile ilgili tartışmalar daha çok medya ve tıp alanında görülmektedir. Böylece belli bir şirketin içinde veya belli iş ayrımları çerçevesinde mesleki ahlâkın kodlarını geliştirme çabası doğmuştur. Ortaya konulan liste meslekte nelerin yapılması ve nelerin yapılmaması gerektiği hakkındaki normları içermektedir. İlgili mesleğe ilişkin profesyonellerin davranışlarını bu temel ilkeler doğrultusunda değerlendirme ve gerçekleştirme beklentisi söz konusudur. Bu normlar ahlâki problemleri tam olarak çözmese de çözüm için önemli bir yol haritası sunar. Ne var ki normlar çerçevesinde değerlendirilmeye tabi tutulacak her bir eylem, *'kendine göre'* olacaktır. Diğer yandan her bir ilke ve norm genelde ne yapılması gerektiğiyle ilgili genelleştirilebilir değerlendirmelerdir. Normlar belli durumlarda nasıl değerlendirme yapılması ve nasıl davranılması gerektiğiyle ilgilidir. Aynı durum hakkında birbiriyle çelişen normlar bulunabildiği gibi tek bir duruma dair her hangi bir norm yoktur. Normlar arasında tercih yapmak zorunda kalındığında, bir normun diğerine göre insani değerini daha fazla koruduğunu iddia etmek zor olacaktır. Ama mesleki ahlâk normlardan oluşan birer alan olarak görüldüğünde problemler kaçınılmazdır. Kişi, iki normdan birini seçmek zorunda kaldığında veya "gerçeği söylemek" ile "doğru davranmak" birbiriyle çeliştiğinde hangisini yapacağını bilemeyerek kendisini çaresizliğin içinde bulabilir. Belki normlardan biri tercih edilebilir ve bu durumda seçilen norm durumun mantığına dayandırılabilir ama tekil durumun doğru değerlendirilmesini sağlamaz. Deneysel kaynaklardan farklı olarak epistemolojik ve felsefi değerleri de içeren insani değerlerin görgüsüne dayanan ilkeler bile doğru değerlendirmeyi sağlamayabilir. Ancak son derece rasyonel olan bir ilke şu mesajı verir[301]:

---

[300] Kumar Rallapalli, S.Vitell, J.Barnes, "The Influence of Norms on Ethical Judgments and Intentions: An Empirical Study of Marketing Professionals", **Journal of Business Research**, No:43, Elseiver , N.York, 1998. ss.157-168.

[301] Ionna Kuçuradi, "Ahlâk ve Kavramları", Uludağ Üniv. Dersleri, **Türkiye Felsefe Kurumları Yay**., 1988. Ank., s.29-30.

> "Eğer kişi doğru değerlendirmeyi yapamıyor ve insanlara zarar vermek istemiyorsa daha az zarara yol açacağını düşündüğü biçimde davranmalıdır".

Bu ilkeler genel geçer değildir. Bir ilke tarihsel sürecin kuruluşu içinde oluşturulduğunda geçerli bir ilkedir ama her tekil durum için geçerlilik taşımaz. Muhasebeciler, hukukçular, akademisyenler, mühendisler gibi belirli bir cemiyete ilişkin mesleki ahlâk ilkeleri mesleki ahlâka yönelik problemleri ortaya koyması açısından önemlidir. Raelin, ahlâk kodlarına ilişkin davranışsal sapmaları incelemiş ve örgütler ile profesyoneller arasındaki çatışmanın yarattığı problemleri gözlemlemiştir. Bir örgüte katılan profesyonelin örgüt ve profesyonel kültür arasındaki çatışma kaynağını kurum dışı öğrenme ve bilgi temelli sürece bağlamıştır[302]. Meslekteki her bir uygulamacı bireysel ve toplumsal işlere karşı sorumluluğunun farkında olmalı ve meslektaşı ahlâka aykırı hareket ettiğinde bu duruma aktif olarak müdahale etmelidir. Ahlâka ilişkin davranışların belirlenmesinde kişisel farkındalık bazen öne çıkar. Bir meslektaşa, ahlâki olmayan bir uygulamayı denetlemek gözüyle bakmak kolay bir iş değildir. Bu görev için pek çok profesyonel kendisini hazır hissetmemektedir. Bir profesyonelin ahlâki olarak belirli bir yargıda bulunurken zayıf bir muhakeme gücü ile hareket etmesi mesleki ahlâk açısından problem yaratır[303]. Sözgelimi hastalarına terapi uygulayan psikiyatristlerin ikili ilişkilerinde mesleki ahlâka uygun olmayan davranışlarda bulunması veya hastalarını sömürmeyi hedefleyen suçlar içeren davranışlarda bulunması gözlemlenmiştir[304]:

> " Terapistler özellikle yalnız, depresif ve muhtaç hissettikleri durumlarda, örneğin boşanma, ayrılık veya evlilikteki kimi problemleri yaşadıkları durumlarda, kendilerini hastalarıyla cinsel açıdan daha haşır neşir bulmaktadırlar".

Meslektaşların zorluklar yaşadığı dönemde onlara gerekli desteği sağlamak bu tür davranışların önüne geçmek açısından oldukça önemli ve faydalıdır. Aslında psikologlarla yapılan görüşmeler göstermektedir ki, meslektaşlar arası ilişkilere duyulan güven, kaçınılmaz hale gelen yanlış uygulamalardan kaçınmak ve psikologların yönetilebilmesi ve ahlâki problemleriyle başa çıkabilmesi için güçlü bir kaynaktır. Bazı kurumlar profesyoneller için meslektaş desteği sağlamaya yönelik

---

[302] Joseph Raelin, "Three scales of professional deviance within organizations", **Journal of Organizational Behavior,**Vol:15 (6), Nov., 1994. ss.483-501.
[303] Biaggio, a.g.e., s.275.
[304] Biaggio, a.g.e., s.276.

faaliyetlerde bulunurlar. ABD'de 1994 yılında 22 eyalette problemli psikologlar için destek programları oluşturulmuştur. Sözgelimi, *Oregon Psikoloji Derneği* psikoloji destek komitesi oluşturarak psikologların performansını etkileyen kişisel problemlerle ilgilenmiştir. Komite, iş arkadaşları hakkında kaygıları bulunan ve onlarla nasıl konuşacaklarını öğrenmek isteyen psikologlardan çeşitli çağrılar almıştır. Bu türden mesleki destek sistemleri potansiyel olarak ahlâki olmayan davranışları belirleyebilmek ve değerlendirebilmek açısından psikologlara anlamlı bir rehberlik ve danışmanlık hizmeti sunabilir. Kuşkusuz mesleki ahlâkın dışına taşan davranışları zararın meydana gelmesinden sonra denetlemek yerine, mesleğe ilişkin ahlâk kodları oluşturarak başlangıçta engellemek daha mantıklıdır. Dolayısıyla profesyonellerin bir takım uyarı işaretlerini fark edebilmesini sağlayan stratejiler daha revaçtadır. Bu türden meslektaşları desteklemek için çeşitli aşamalar aşağıdaki gibi sıralanabilir[305]:

- Kaygılarla ilgili verilerin toplanması ve değerlendirilmesi, bilgi kaynaklarının güvenilirliğinin gözden geçirilmesi ve uzlaşmazlık durumunda kaynaklara ilişkin toplanan verilerin korunup korunmayacağına karar verilmesi,
- İlgili kişiyle problemi kimin tartışması gerektiğine, başarılı olabilme ve destek verebilme ihtimallerini gözeterek karar verilmesi,
- Görüşmeden önce düşüncelerin derlenip toplanması ve böylece etkili bir sunumun gerçekleştirilmesi. Esnek yanıtlar üretebilmek, kişi veya davranışlar hakkında olası veya açık önyargılara hazırlıklı olmak. Meslektaşlarla ilgili yardım, destek ve gerekirse ahlâk kuruluna başvurmak,
- Meslektaşların önyargısız tarzda nasıl tanımlanabileceğinin belirlenmesi,
- Dinleyerek ve empati kurarak yanıtlar üretmeye, problemlerin çözümünde yardımcı olmaya hazır olmak. İlk aşamada inkar veya öfke şeklinde birtakım tepkiler ortaya çıkabilir. Ancak ne olursa olsun meslektaşların problemleriyle baş etmek ve bunları çözmek konusunda katkılar verilmelidir.

Yukarıdaki aşamalar profesyonellerin meslektaşlarına nasıl davranmaları gerektiği konusunda tavsiyeleri ortaya koymaktadır. Buradan anlaşılacağı üzere eğer söz konusu profesyonel öğrenmeye açık ve istekli ise sonuç iki taraf için de kabul edilebilir olacaktır. Eğer meslektaş direnç gösterirse tartışma zor ve sancılı

[305] Biaggio, a.g.e., s.280-281.

geçecektir. Profesyonellerin ahlâki açıdan problemli davranışlarla baş edebilmelerine yönelik bir dizi öneriler söz konusudur. Profesyonellerin öncelikle ahlâk üzerinde görüş birliği oluşturmaları ve kişisel problemlerini ahlâki ilkelerden ayırmaları gerekmektedir. Veri toplamada bilgi kaynaklarının iyi araştırılması ve olgular üzerinde herkesin farklı düşünebileceğine inanması gerekmektedir. Bazı profesyoneller ahlâki olmayan davranışlarla karşı karşıya kaldıklarında kapasite azalması yaşadıklarını kabul etmektedirler. Bu durumda hem suçlamaya maruz kalan kişiyle empati kurmak hem de ahlâki açıdan problemli davranışları sorgulamak büyük önem taşır. Temsilciler, gruplar ve kurumlar içerisinde ahlaki olmayan davranışların belirlenmesi için bir dizi adımlar atılabilir. Ahlâk ve mesleki destek panelleri ile eğitim programlarına katkıda bulunmak bunlardan bazılarıdır. Bunlar kurum içerisinde resmi ya da resmi olmayan yöntemlerle ahlâki olmayan davranışların belirlenmesinde çeşitli süreçleri geliştirebilirler. Sorunlar ortaya çıktığında danışmanlık yoluyla ahlâki davranışların sürdürülmesi ve problemli eylemlerde müdahalenin yapılması için teşvik edici ortam yaratılır. Profesyonel düzeyde meslektaşların mesleki açıdan ahlâki olmayan davranışlarının belirlenmesi konusunda kavramsal tartışmalar çok azdır. Bu türden tartışmalarla ilgili daha fazla araştırma yoluyla profesyonellerin bu konudaki kapasite, etkinlik ve anlayış düzeyleri arttırılabilir[306].

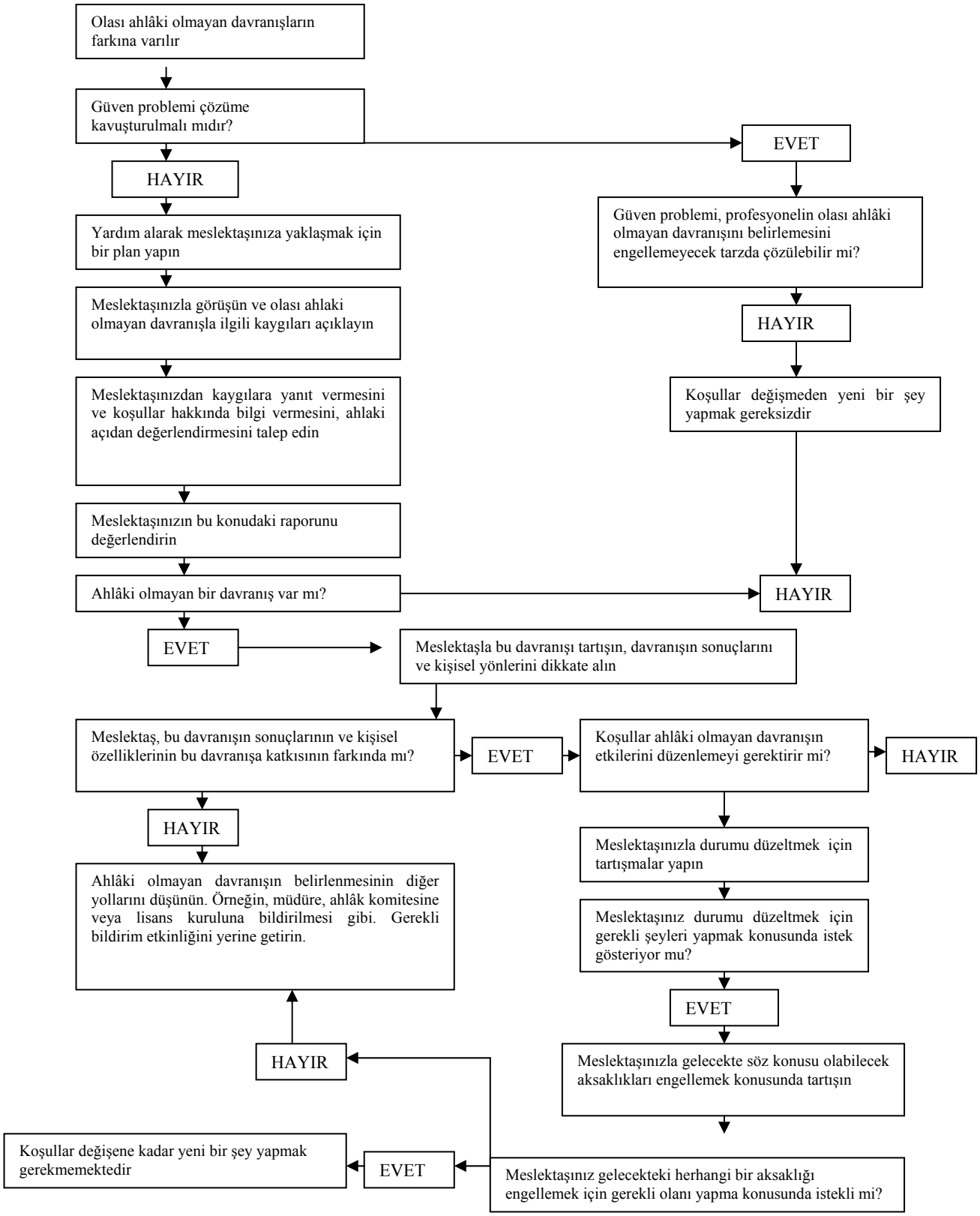
Türk Psikologları Etik Yönetmeliği "psikoloji mesleğinin standartlarını belirlemek ve bu standartları en yüksek düzeyde uygulayarak korumak için vardır" ilkesine göre hareket etmektedir[307]. Kuşkusuz bu ilkenin mesleğe ilişkin ahlâki standartları ortaya koyması açısından anlamlı olduğu görülmektedir. Meslek ahlâkının birbiriyle bağlantılı beş temel ilkesi;yetkinlik, yararlı olmak, sorumluluk, dürüstlük ve ayrımcılık yapmamak olarak dile getirilebilir[308]. İlgili yönetmeliğe göre bunların çözümü bazen zorlu çatışmalar yaratır. Bu durum *ahlâk ikilemi* olarak ifade edilmiştir. Ahlâk ikilemleri dikkatle değerlendirilmesi gereken bir süreç olmasına karşın gerekirse meslektaşlara danışmayı ve ahlâki ilkeler arasındaki yarar-zarar dengelerini iyi değerlendirmeyi gerektirir. Bu durum her zaman kolay olmayabilir.

[306] Biaggio, a.g.e., s.284.
[307] Serra Müderrisoğlu, Melis Tanık, "Türk Psikologları Etik Yönetmeliği", *TPD İstanbul Şubesi Etik Kolu*, **Slayt,** 15 Kasım 2003. İst., ss.1-20.
[308] Müderrisoğlu, Tanık, a.g.e., s.3.

Ahlâk ilkelerinin çatışması durumunda son kararın verilmesi ve ona uygun davranılması profesyonelin sorumluluğu altındadır. Bu karara varmadan önce bazı ilke ve kurallara öncelik tanınabilir. Ahlâki problem açıkça ortada ise uygun olan ahlâki ilke ve kurallar uygulanabilir. Bu durum harekete geçme alanını saptayarak. ahlaki karar verme sürecini oluşturur. Eğer ahlâki ikilem bazı ilkelerin çatışmasına neden oluyorsa, profesyonel kendi içinde bir değerlendirme yapar ve meslektaşlara danışır. Bunların sonucunda karara varamıyorsa ahlâk kuruluna başvurur. Bu sürenin sonunda ortaya çıkacak kararın sorumluluğu psikoloğun kendisine aittir. Bu yönetmeliğin amacı sadece meslektaşları yargılamak değil meslektaşlara kendilerini geliştirmeleri için destek olarak yol göstermeyi de kapsar. Böylece profesyonellerin ahlâki süreçlerini mesleki yaşamlarında kariyerlerinin bir parçası haline getirmeyi sağlamış olur.

Aşağıda Şekil 7'de profesyonellerin ahlâki olmayan davranışlarının belirlenebilmesinde izlenebilecek yollar akış şeması halinde gösterilmektedir.

Şekil II. 7. Profesyonellerin Ahlâki Olmayan Davranışlarını Belirleyen Akış Şeması



Biaggio, Dufy, D.F.Staffelbach, "Obstacles To Addressing Professional Misconduct**", Clinical Psychology Review,** Vol:18 (5), 1998. s.282.

5. PROFESYONELLERİN CİNSİYET OLGUSUNA DAYALI PROBLEMLERİ

Mesleki kimlik söylemleri hem benliğin denetlenmesinin bir biçimini oluşturmakta hem de belli erillik özelliklerini ve davranışsal göstergeler bağlamında bir yönetici olarak ne anlama geldiğini tanımlamaktadır. Cinsiyet ve kimlik hakkında yapılan geleneksel literatürün genelde cinsiyet ve kimlik üzerine problemleri ihmal ettiğine dayanmaktadır. Bunun gibi kurumsal ve meslekle ilgili ortamda meslekten olma üzerine yazılanlar mesleki grupların bir bilgi alanında nasıl daha fazla kapandıkları üzerine odaklanmakla birlikte işin cinsiyetle ilgili boyutlarına ilişkin çok az ipucu verir. Bu yolu izleyerek bazı feminist cinsiyetle ilgili yanları vurgulayan gerçekçi iş süreçlerini yeniden tasarlayan, bunun çalışan kadınlar ve meslek sosyolojisi üzerine etkilerini araştıran çok sayıda kuramcıya rastlamak mümkündür. Sözgelimi Crompton, finansal hizmetlerde kadınların nasıl dışlandığını; Witz, sağlıkla ilgili mesleklerde bunun tarihsel nüanslarıyla birlikte nasıl geliştiğini incelemiştir. Davies, hemşirelik ve 'bakım' işlerinde kadınların iş süreçlerine dahil olma olanaklarının hangi özel biçimlerde gizlendiği ve bunun mesleki etkinliğin merkezinde gerçekleştiğini açığa çıkartmaktadır[309]. Ne var ki yönetim kapsamındaki çalışmalarda cinsiyetin rolü çok az ele alınmıştır. Mesleki etkinliğin karakterini, tarihsel gelişimini ve güncel denetim süreçlerini anlamak açısından önemli katkılar yapılmıştır. Cinsiyetin öznelliği ve kimliği ile ilişkili olarak profesyonelliğe fazla dikkat çekilmemiştir. Dahası, kurumsal ve yönetimsel alanlarda *yönetimdeki erkeği* göstermek için yapılan övgüye değer girişimlere rağmen, erillik ve profesyonellik fark edilir derecede az anlaşılır ve araştırılır bir konu olmuştur. Yaklaşık son yirmi yıldır cinsiyet ve örgütlerle ilgili yapılan çalışmalarda erkeklik ve eril konulara artan bir ilgi olduğu söylenebilir. Bu eğilim karşı çıkışlara rağmen cinsiyet sosyolojisinde geniş bir tartışma konusudur. Bu ilgi uygun bir ilgidir. Çalışmaların çoğu hem geleneksel yönetimle ilgili yazılanlarda hem de feminist literatürde genelde sorunsuz bir şekilde erkekleri argümanın merkezine taşımıştır. Yönetim ve örgütler hakkında yazılanların çoğunun 'daha iyi' bir yönetim etkinliğini hedefleyerek cinsiyetin bir kavram olarak önemini inkar etmesine rağmen feminal içe bakışlar genelde kadınsılığı erkek egemen örgütsel yapılar içindeki deneyimlere ve onların ücretli

[309] Deborah Kerfoot, "Managing The 'Professional' Man", (ets) M. Dent, S.Whitehead, **Managing Professional Identity,** Routledge, Taylor & Francis Group, London, 2002, ss. 81-94.

emek piyasasındaki farklı statüsü üzerine odaklamıştır. Erkeklerin bu ihmalinin bir sonucu olarak özelde erkeklerin temel bir problem olarak ele alınması, erkeklik analizinde merkeze konulduğunda bunların 'gizli, araştırılamaz ve sorgulanamaz' olarak kalmasına bağlanabilir. Erkeklik ve örgütsel yapılar üzerindeki araştırmalar bu eğilimi düzeltici bir işlev üstlenerek tartışmayı erkekleri ve erilliği eleştirilebilir birer konu olarak ele alacak şekilde yeniden biçimlendirmektedir. Aynı zamanda erilliğin yönetimle ve örgütsel alanlarla ilgili eleştirel bir gözle tartışılması genelde problemli olan yönlerini sadece öznelerin kendisiyle sınırlı kalmayacak derecede aydınlatmasını sağlamıştır. Buna paralel olarak erkekler üzerine literatür daha genel olarak tartışmada geniş bir yelpazeyi oluştursa da erillikle ilgili olarak güncel problemlere işaret eder. Özellikle erkeklerin eril kimliğe tutunmaları konusuna eğildikleri görülür. Erkekliğin hakim algılanış biçimleri bunun sonuçlarını genelde iktidarla, saldırganlıkla ve denetimle özdeşleştirmektedir. Erkeklik deneyimi kayıp hissiyat, içsel travma, duygusal kargaşa, nesnelerin, insanların ve olayların ele geçirilmesi için kıvranma bağlamında tanımlanmaktadır. Bu bağlamda erkeklik teriminin problemli olduğunu kabul ederek, erkekler üzerine *ırksal* ve *etnik* açıdan farklı erillikler olduğu, ülkeler arasında farklılıklar taşıdığı ve tarihin değişik dönemlerinde bu farklılıkların ortaya konulmasına yönelik yapılan çalışmaların ikili cinsiyet kavrayışının sınırlarından kaçınmaya çalıştığı söylenebilir. Dahası erilliğin çok çeşitli olmasının yanında, buna ilişkin kişilerin yaşam süreleri boyunca edindikleri deneyimlerin farklılığı, erillik davranışlarını tanımlamada herhangi belirleyici bir göstergeyi teşkil edip etmediğinin yeniden düşünülmesine yol açmaktadır. Eril kimliklerdeki çoğulluğun farkına varılması erkekliğin içsel olarak farklılaşmamış bir kategori olarak algılanmasıyla sonuçlanacağını göstermektedir. Bu konuda Connell'in tezi, erkekler arasındaki farklılıkların ve çeşitliliğin farkına varılmamasının toplumsal ilişkilerin ve cinsiyet politikasının çarpıtılmış bir analiziyle sonuçlandığını ve burada böylesi bir kuramsal yanlışlığın sonucunda, tüm erkeklerin tüm kadınlarla karşı karşıya getirildiğini ortaya koymaktadır[310]. Kültürel ve tarihsel olarak farklı erillikler bulunmasına rağmen, erkeklik konusundaki tartışmada ve literatürlerde ele alınan problem, bu davranışların ortak özellikleri olmuştur. Erkeklerin davranışlarını erillik bağlamında kuramsal hale getirme girişimi

[310] Robert W. Connell, **Gender and Power: Society The Person and Sexual Politics**, Polity Press, Cambridge, UK, 1987. s.211.

erkek egemenlik düşüncesini ön plana taşır[311]. Erkeklik tartışmalarında 'benlik' ile ilgili kaygı, daha fazla toplumsal değişim politikası ve toplumsal eşitlikçiliğin potansiyellerini eritiyor gibi görünmektedir. Erkeklik kavramına odaklanmanın 'görünüşte köktenci ama pratikte bireyci ve muhafazakâr bir yaklaşım ile benlik hakkındaki *"çağdaş kaygılara sosyal içerik pahasına neden olmaktadır"* görüşü karşı öneri olarak sunulmaktadır. Yine de bu eleştiri cinsiyet politikasıyla ilgili tartışmanın en temel yanlarından birini gözden kaçırmaktadır. Gözden kaçan, cinsiyet öznelliği ve kimliği kavramlarının kuramsal gelişiminin kesinlikle cinsiyet farklılığının ve eşitsizliğinin üretildiği, korunduğu yöntemin açığa çıkarılmasıdır. Öznellik ve kimlik üzerine yapılan çalışmalar konuya yeni ve farklı alanlar katmıştır. Bununla birlikte tartışmanın konuları cinsiyetten uzaklaşarak daha temel konulara kaymakta ve erillik bağlamında tanımlanan davranışların hem erkekler hem de kadınlar tarafından ortaya konulabileceğini göstermektedir. Bu durum ise cinsiyetin 'kültürel bir performans' olarak görülmesini ve erkek egemenlik kavramının daha da problemli hale gelmesini sağlamıştır. Eril özne kavramı olarak erkekliğin evrensel bir yönü ele alınmasından ve cinsiyet feminelliğinden dolayı, cinsiyetin politik ve örgütsel etkilerinden uzaklaşmak anlamına geldiği söylenebilir. Böylece erillik zamana ve mekana göre değişken olsa da çağdaş örgütsel ve toplumsal yaşamda değişik ortamlarda, değişik biçimlerde ortaya çıkabilen ama genel özelliği yararlı ve denetlenebilen davranışları tanımlamaktadır. Davranışın erillik yönünden kaçılsa bile, benlik ve kimlikle ilgili problemler hâlâ açık ve ortadadır. Erkeklik söylemlerinin kendisi cinsiyet eşitsizliklerinin kısmen koşulu ve sonucu olarak belirgindir.

5.1. Cinsiyete Dayalı 'Söylem'

Profesyonellerin kimlik ve cinsiyet problemleri arasında benzerlik aramak için Foucault'ya ilişkin retorik anlamlıdır. İnsanlara belli kimliklerin dayatılması, onların öznel deneyimlerin öznesi konumuna getirilmesiyle mümkündür. Burada Foucault için temel sorunsal özgürlüktür. Foucault, kimliklerin özgürlükleri her zaman kısıtladığını düşünmektedir. Bunun için Foucault'nun öznellik analizi yaparken ihtiyaç duyduğu kavram söylem-iktidar kavramıdır. Dolayısıyla ortaya konulmak

[311] Kerfoot, a.g.e., s.83.

istenen 'söylem', kavramsal olarak salt konuşma sözcüğünün başka bir karşılığı olmayıp iktidar ilişkileri üreten ve tarihsel düzlemde konumlanmış, maddi bir pratiktir. Söylemler, kuramlar ve toplumsal gruplar dahilinde varolabildiği gibi, bunları desteklemekte ve özgün bilgilerle sınırlandırılmış hale getirilebilmektedir. Sözgelimi tıp söylemi nasıl ki kendine özgü pratik bilgi ve iktidar ilişkileri üretmiş ise cinsiyet söylemi de benzer şekilde bilgi ve iktidar ilişkilerini temel alır[312]. Birçok Hint Avrupa dilinde cinsiyet; isimleri, sıfatları ve zamirleri kapsarken bazı Slav dilleri ve Sami dilinde isim ve fiil formunda öznelerin cinsiyetiyle uygun olmasını vurgular. Buna rağmen yine de bir çok dilde cinsiyet, evrensel olmaktan uzaktır. İngilizce'de birkaç kelimenin çekim eki(*actress*, *executrix* gibi) 12. ve 15.yy'dan bu yana hâlâ unutulmamıştır[313]. Cinsiyet kavramının Latince *sexus*'dan gelmesi, gramer yapısı gereği eril ve dişil varlıklara işaret ettiğini ve bu sayede güçlü yapısını koruduğunu gösterir[314]. Cinsiyetin söylem olarak karmaşık ve zamana göre değiştiğini, kişinin ilerleyen zamanlarda cinsiyete dayalı izler taşıyabileceğini vurgulamak gerekir. Bu izler kademeli biçimde ailevi, mesleki, kültürel ve sosyal etkilerle kişinin kendi düşüncelerini, hislerini ve davranışlarını devam ettirmesinden kaynaklanır[315]. Farklı görüntü ve davranış hemen her zaman tutarlı olmayan erillik kavramında yer edinmiştir. Bunlar çekişmeli, tutarsız ve karşılıklı olarak yıkıcı olabilir. Bundan başka bütünüyle değişik erillik kavramları aynı birey için birbirine benzetilmekte veya farklı tutulabilmektedir. Aslında neyin belirleneceği ondan söz edene bağlıdır. İşte bundan dolayıdır ki 'söylem', tamamiyle belli bir ihtiyaçtan doğmuştur.

5.2. Üstün Erillik (Hyper-Masculine) Yaklaşımı

Üstün erillik kuramsal açıdan ilk kez Avustralya işgücü politikalarında erkeklerin rolü üzerine bir tartışmada Avustralya'daki yüksekokullarda erkeklerin vücut çalışmaları ve erilliğin oluşumunda kavramsal tartışmaya dönük olarak hazırlanan

---

[312] Tamsin Spargo, **Foucault ve Kaçıklık Kuramı** (Çev:Kaan Ökten), Everest Yay.,No:2, Ağustos, İst., 2000. s.75.
[313] T**he Columbia Encyclopedia,** *Gender*, Sixth Edition, Columbia Univ., Place of Pub., N.York, 2004.
[314] Illich, *'Gender...',* s.38-39.
[315] Richard A. Lippa, **Gender, Nature and Nurture,** Lawrence Erlbaum Associates, Mahwal NJ, Pub., 2005. s.195.

sosyal eşitsizlik araştırmasının gerçekleştirildiği alanla ilgili raporda ortaya konulmuştur[316]. Tanımdan anlaşılacağı üzere erillik, erkeksi formasyonda oluşan bir erkeklik anlayışıdır. Yöneticilerin tümü tipik olarak eril değildir. Daha çok verili ortamlarda doğru veya uygun yönetimsel davranışın ne olduğunu açıklayan mesleki becerilerin ölçütlerin, eril olması söz konusudur. Bu şekilde tanımlanan doğru mesleki davranışın bir boyutu duygusallıkla ilgilidir. Yönetimin akılcı söylemi ve örgüt adamları olarak tanımlanabilen kişilerin duyguları hakkındaki uyuşmazlığı anlamlıdır. Burada başarılı olmak 'belli duygusal sınırlamalara uyum sağlamak, aklı kullanmak ama tutkuları bastırmak' ile eşdeğerdir[317]. Kendilerini böyle göstermek isteyenler politik birer unsur olarak hem örgütün içine işlerler hem de onu yeniden yaratırlar. Zirveye giden kişi tüm gayri resmi bağları dikkate alan, önemli engellere karşı manevra yapabilen ve tuzaklar şeklinde karşısına çıkabilecek örgütsel bir takım unsurlardan kaçabilen politikacıdır[318]. Sadece kişinin kendisini anlatmasının bir yolu olarak değil, mesleki kimliğin ana özellikleri açısından özelleşmiş davranışsal ifadelerle belirlenmiş ve diğer kişiler üzerinde anlamların ayrıcalıklı olmasını sağlayan teknikler ve uygulamalara bağlıdır. Eril kimlik, erkeklik kavramıyla örtüşmektedir[319];

> " Erkek egemenlik tanımı, **iktidarda olan, iktidarı olan ve iktidarın olan** erkektir. Bizler erkekliği başarılı olmak, yetenekli olmak, güvenilir ve kontrollü olmakla özdeşleştiririz. Erkekliğin bir tanımı hâlâ diğer erkeklik biçimlerini kendi standardı ile ölçmekte ve değerlendirmektedir. Baskın kültürün içerisinde erkeklik, beyaz, orta sınıf ve orta yaşlarının başlangıcındaki heteroseksüel erkekleri diğer erkekler için de bir standart olarak belirler. Diğer erkekler de bunlarla ölçülür ve böyle olmayı isterler".

Mesleklerinde önde gelenlerin arasında görünmek için uygulanan denetimin özellikleri kişisel hisler düzeyindedir. Görevlerinin yapılmasında meslekten yönetici kişisel olarak dokunulmaz görünmelidir. Örgütlerin 'hem işler hem de hiyerarşiler içinde cinsiyet, insan bedeni veya yaşayanların bulunmadığı soyut kategorilerdir' biçimli mantığında, duygusal açıdan yalıtık olmak yatar. Profesyonel kimlik böylece

---

[316] Robert W.Connell, "Understanding Men:Gender Sociology and the New International Research on Masculinity", http://toolkit.endabuse.org/(Er.Tarihi:27,02,2006).
[317] Kerfoot, a.g.e., s.82.
[318] Robert W. Connell, **The Social Organization of Masculunity,** Chapter 3, *In masculunities,*Univ. of California Press, Cal.,US., 1995. s.67.
[319] Michael S. Kimmel, **Masculunity As Homophobia : Fear, Shame and Silence In The Construction of Gender Identıty**, Thousand Oaks, CA; Sage Pub., 1994. s.124.

duyguların yeniden denetimi ile içsel bağlantı kurar. Hem duyguların gösterilme biçimini belirler hem de onları belli sınırlara hapseder. Bu nedenle profesyonel kimlik, duyguların güvenli ifade biçimleriyle açığa vurulmasını temsil eder. Ortak başarısızlık anlarında, başarısızlıkta kişisel olarak payları olsa da olmasa da bunlar kurumsal üyelere asli sorunları gibi kavratılmalıdır. Benzer biçimde ortak başarılarda kişisel keyifler olarak kalmalıdır. Profesyonel yöneticiler hem duygularını kontrol etmek hem de duygularını örgütle birleştirmek üzere her durumda ifade edilebilirler. Örgütün kaderini sanki kişisel olarak kendileri açısından gerçekmişçesine ve anlam taşıyormuşçasına üstlenirler. Hangi ifadeyle olursa olsun profesyonelin kendisini mesleki kişilik olarak kurması açısından bu durum problemlidir. Duygular düzeyinde mesleki kimliğe bağlılık 'bırakmak' ve 'dayanmak' arasında sürekli bir dengeleme yapmayı gerektirir. Örgütün gereklilikleri ile uyum içinde ve bunlara hazır olarak saygı görme ihtiyacı, statü kazanma, bunu koruma isteği ve girişimin geleceğinde sürekli bir konuma sahip olmak konusundaki kaygılardan kaynaklanır. Böylece profesyoneller kendi duyguları açısından sürekli bir adım önde olmalıdırlar. Dahası, örgütsel olarak tanımlanmış amaçların ileriye götürülmesinde yöneticilerden, astlarının kendilerini adamış işgücü olarak motive edilip katılımının sağlanması konusunda bir şeyler yapması beklenir. Profesyonellerin hiyerarşi içindeki motivasyonu, yönetimin duygusal gerekliliğine uygun olarak işgücünün konumlanması konusunda teşvik edecek girişimlerin problemli doğası açısından önem taşır. İlişkilerde ve duyguların ifade edilmesinde 'devralınan' dilin yetersizliği arasındaki fark önemlidir. Bu fark 'dışsal kamusal söylemle uyumluluğa bağımlı' bir eril kimlik türetir. Bu erillik şöyle izah edilir[320];

> " Duygularla ilgili bir dilimizin olmadığını keşfetmeye başlamaktayız. Kamusal, özelleştirilmiş dillere sıkıştırılıp kalmıştık. Üniversitelerde ya da fabrikalarda öğrenilen işin özelleşmiş dili, daha derin duygusallaşmalara karşı bir kalkan gibi hareket etmektedir. Kendi deneyimlerimiz ve kendimiz hakkında konuştuğumuzda bunlar resmi ve soyut yollarla kamusal dillerin içerisinde ifade edilebilirdi. Fabrika müdürü aslında kendisinden sanki bir makinenin işleyişinden bahseder gibi bahsediyordu. Öğrenci-filozof 'kötü kaderi ve hakiki olmak için çaba verdiği'nden bahsediyordu ve işsiz olan adam burada sessiz kaldı, uyumsuz olarak algılandığı için iç dünyasına kapılıp gitti".

Üstün erillik yaklaşımını profesyoneller açısından tam anlamıyla cinsiyet ayrımcılığı olarak görmek gerekir. Son yıllarda cinsiyet ayrımcılığı üzerine bir çok

[320] Kerfoot, a.g.e., s.83.

çalışma yapıldığı göze çarpar. Buna paralel olarak sosyal normların önemli bir belirleyicilik taşıdığını söyleyen ve özellikle *Wall Street Cinsel Ayrım Sınıf Hareketi* olarak ortaya çıkan eril baskılara maruz kalmış kadın profesyonellerin şikayet ve baskılarının oluştuğunu da görmek gerekir. Bu konudaki literatürlerin çoğu ekonomi, psikoloji ve sosyoloji ağırlıklıdır. Ekonomik araştırmalar bu gibi eşitsizliklerin nedenini sermaye farklılıklarına bağlayarak inceler ve profesyonelleri insan sermayesi perspektifinden ele alarak ücret ve iş düzeyindeki ayrımcılıklarını veya eşitsizliklerini ele almaya çalışır. Ayırım gözetmeden düşük ödeme yapılan mesleklerde veya daha düşük ücretli işletmelerde orantısız ve dengesiz biçimde kadın profesyonellerin olduğunu ortaya koyan sosyolojik çalışmalar fazladır[321]. Sonuç olarak profesyonellere yönelik üstün erillik yaklaşımı, erkekçe sözcüğünden türetilen ve 'erkeklik' söylemleriyle dile getirilen bir üstünlük ve iktidar öznesiyle ortaya çıkmıştır. Bu çıkış ise bütünüyle 'ustalık' gerektiren ve 'kazanan' konumunu ifade eder. Görüleceği üzere profesyonellerin denetim problemleri olarak incelenen bölümde Power'in Baudrillard'dan aktardığı 'narsistik kişilik' metaforu cinsiyete bağlı ve eril forma dayalı yapıyla örtüşür.

5.3. Üstün Dişilik (Hyper-Feminine) Yaklaşımı

Üstün erillik söylemlerinde dile getirilen, profesyonellerin kazanan ve ustalık konumu, erkeksi olan öznenin kışkırtıcı rolünde erkek ve kadın arasında ayrımın bölünme ve ataerkil güç yapılarıyla biçimlenmesidir. Daha fazla müşteri odaklılık ve çağdaş kurumların taleplerine 'duyarlılık' hem işe alma süreçlerinde hem de varolan çalışanların eğitiminde 'kadınlaşma'ya yol açma eğilimi sergilemektedir. Bir düzeyde çalışmanın ve örgütün toplumsal ve kişilerarası yönleri üzerine bu yeni vurgu değişikliği, düşen kârlar ve azalan üretkenlik nedeniyle verilen *idari* bir cevap olarak görülebilir. Ama başka bir düzeyde, bu yolla çalışanlar öbür türlü gizli kalacak becerilerini ve benliklerini açığa çıkartma şansı bulmaktadırlar. Aslında 'benliğe yapılan çağrı'da fikri bağlamda bireyi uyarmaya karşı izler vardır[322]. Bu durum nesnelerin iktidarla ilişkisi içerisinde kısmen inşa edildiği sonucuna karşı

[321] Gary Blau, D. Tatum, "Correlates of Perceived Gender Discrimination for Female versus Male Medical Technologists", **Sex Roles A Journal of Research***,* 2000, s.15.
[322] Michel Foucault, **On The Genecalogy of Ethics**, The Foucault Reader, In *P. Rabinow (Ed.)* Penguin, London, 1984. s.59.

dikkatli olunması gerektiğine dayandırılabilir. Çünkü hakimiyeti elinde tutan taraf konuşana bağlı değildir (o, hakim olanın sınırladığıdır) ama dinleyene ve hiç bir şey söylemeyene bağlıdır. Bilen ve yanıtları verene değil, sorgulayana ve bilmediği varsayılana bağlıdır. Bir profesyonelin genellikle kişisel açıdan ahlâki kaygıları bir kenara bırakarak örgüt için iyi olacak şeylere kararsız kişiler açısından önceden belirlenmiş mesleki uygulama modelleri vardır. Bu modeller hem cezbedici ve hem de tiksindiricidir. *Cezbedicidir;* çünkü mesleki ideal çalışma yaşamının dışındaki hayatı ve kendi duygularını, kendi özelliklerini bastırarak özneleri diğer öznelerin üzerine çıkarabilir. Böylece mesleki uygulamaları mesleki olmayan uygulamalardan ayırt edebilir. *Tiksindiricidir;* çünkü mesleki olarak başarılı olmak kişinin kendisinin örgütsel talepler tarafından yönetilmesi demektir. Böylece mesleki kimlik iki uçlu olarak düşünülebilir. Mesleki ideale göre hareket edecek olanlar onunla gerilim içinde olacaklardır. Profesyonel olmanın cazibesi kısmen tanımlansa bile belirsizlikten kurtulma vaadi bunun yaşanabilmesini asli kaygı ve kişinin tüm bunları yapmasını da ana neden olarak görür. Üstün dişil form bir yönüyle yönetimlerin uzun süreden beri beklenen *kadınsı taraf ile temasa geçmesi* ve kadınsı olanı iyi karşılamasıdır. Bu türden değişikliklerin örgütsel yapıda demokratikleşmeye işaret edip etmeyeceği merak konusudur. Belki de büyük olasılıkla örgütsel amaçlara katkıda bulunduğu ölçüde değişim süreci devam edecektir. Mesleki etkinlikteki söylemlerin değişikliği açısından merkezi olan, kişilerin örgütsel bileşenler olarak öznelliklerinin araştırılmasından öte, örgütsel olarak tanımlanmış yeni gerçeklerin üretilmesidir. Bu bağlamda, mesleki etkinlikteki değişimler bilgiyi araştırmaktan ziyade, öznenin denetlenmesi anlamına gelmektedir[323]. Popüler maço-erkek kavramı belirli bir sosyal düzenlemeyle yakın bağlantılı olmakta ve canlı ama karmaşık bir eril form oluşturmaktadır. Çok anlamlılık metaforuna sahip üstün erillik eleştirel bir tutum olarak ele alındığı gibi pozitif bir çıkış noktası olarak da düşünülebilir. Çünkü, erkekler karşılıklı gereksinimlerine göre çoklu anlamlar ve metaforlar arasından kolaylıkla kendilerini arındırabilirler. İstekli olduklarında üstün eril form, stratejik bir zaman diliminde bunu çıkış yolu olarak kullanabilirken dişil söylemler buna aynı tepkiyi veremez. Açıkçası erillik kadın imgesinde sürekli olarak tutarsız bir erkek tarzını vurgular. Canlı bir kültüre dahil olan erkekler herhangi bir üstün (hyper)

[323] Kerfoot, a.g.e., s.89.

normu temsil etmekten ziyade çeşitli erillik deneyimleri içerisinde içselleşerek zenginleşmektedirler[324].

Örgütlerde profesyoneller çoğunlukla erillik metaforları ile hareket ederler. Yalın, ılımlı, agresif, amaç odaklı, etkin ve rekabetçi; fakat nadiren empatik, destekleyici, nazik ve sempatiktirler. Örgüt profesyonelleri özellikle rekabetçi başarıya katkıda bulunan örgütsel kültürleri oluşturmada bu imajı aktif olarak kullanırlar. Bu noktada üstün erilliğin tamamlayıcısı olan profesyonel başarı ve ödenen ücret olduğu sürece, üstün dişiliğin de aile yükümlülüklerine olanak verdiği söylenebilir. Yaklaşık yirmi yıldır örgütsel-yönetsel erillik, örgütsel gereksinimlerle kendilerini sıralayan yönetsel cinsiyet uygulamalarına ve örgütsel hedeflere ulaşmadaki başarıya göre ölçülmektedir. Bu şekilde cinsiyet uygulamaları girişimcilik ve yönetsel etkinlik performansını arttıran yönetsel kontrol olarak karakterize edilmektedir. Gerçekten de girişimci, dikkâte değer bir yönetim tarzı ve risk ile yöneten kişidir. Bu kişilerin kararlı, hakim ve kendine güvenen bir davranış tarzları olduğunu söylemek gerekir. Yönetim açısından bakıldığında kadın profesyonellerin yönetime geçiş noktasında genellikle orta kademe yönetime kadar yükseldikleri ve erkeklerin *şeffaf tavanlarını* aşamadıkları görülmektedir. Random House Yayıncılık şirketinin genel yöneticisi Gail Rebuck, kadınların *görece* güven ve tutku yoksunluğundan dolayı büyük ölçüde zirveye ulaşmada başarısız olduklarını söyler Bunun da ötesinde kadınlar genellikle üst pozisyonlar için erkeklerin yaptığından daha fazla kişisel bedel ödemektedirler. Erkek ve kadın yöneticiler çok defa ortak gerilimleri paylaşırken yönetsel pozisyondaki kadınlar, erkek yöneticilerin yaşamadığı hem iş hem de ev/sosyal çevreden ilave baskılarla karşılaşmaktadırlar. Aşağıda tablo 13'de profesyonellerin yönetici pozisyonuna geldiklerinde cinsiyete bağlı olarak farklılıkları kategorize edilmektedir[325].

[324] Peter S. Cohan, **Masked Men: Masculinity an the Movies in the Fifties,** Indiana Univ. Press, Bloomington IN, 1997. s.35.
[325] Sally Helgesen, "The Female Advantage: Women's way of Leadership", **Doubleday**, N.York, 1990.

Tablo II. 13. Profesyonellerin Cinsiyete Bağlı Yönetsel Farklılıklarının Kategorize Edilmesi

Eril Yöneticiler	Dişil Yöneticiler
Hiç ara vermeden ve acımasız bir hızla çalışırlar	İstikrarlı bir hızla fakat gün boyunca programlanmış küçük aralarla çalışırlar
Bu yöneticilerin zamanları, bölünme ara verme ve kırılma ile tanımlanır	Görevleri rasgele olarak görmezler ve verilen araları teşvik edici olarak görürler
İşleriyle doğrudan ilişkisi olmayan faaliyetler için ***çok az zaman*** ayırırlar	İşleriyle doğrudan ilişkisi olmayan faaliyetler için ***zaman*** ayırırlar
Rastlantısal karşılaşmaları tercih ederler	Rastlantısal karşılaşmaları tercih ederler fakat haberleşmeyi sürdürerek zamanı planlarlar
Örgütlerinin dışındaki kişilerle karmaşık şebeke oluşturarak ilişkilerini devam ettirirler	Örgütlerinin dışındaki kişilerle karmaşık şebeke oluşturarak ilişkilerini devam ettirirler
Örgütü yönetmek için gerekli günlük zamanı yansıtmaktan yoksundurlar. Enformasyonu zorlukla paylaşırlar	Liderlik ekolojisine odaklıdırlar. Kendi kimliklerini çok yönlü ve karmaşık olarak görürler. Zamanlarını planlayarak paylaşırlar

Liderlik ve yönetim tarzlarında kaydedilen cinsiyet farklılıklarının hem kendini tanıma hem de kendini gözlemleme olarak ortaya çıkan sonuçları yukarıdaki gibidir. Erkeklerden daha fazla ve daha yüksek oranda yakından destekleyici olmaya, aktif bir empati ve iletişime, düşünce ve iletişimin daha açıkça söylenmesine eğilimli olduğunu ortaya koyan çalışmalar son yıllarda oldukça artmıştır. Benzer şekilde kadın profesyonellerin başkalarının becerilerine daha yakından odaklandıkları (sempatikliğin başkaları için önemi, dinleme ve meslektaşları ile etkili ilişkiler geliştirmesi yeteneği) ancak liderlik tarzları için daha işbirlikçi veya dışa dönük, dostça ve informal tarzda olmadıkları da görülmektedir. Eski İngiltere Başbakanı Thatcher'in "demir lady" lakabı ile üstün dişilik yaklaşımını pekiştirmesine dayalı söylemler şirket hiyerarşisinde kadınları yine de üst yönetime taşımakta anlamlı bir gösterge değildir. Çünkü, kadın profesyoneller yönetim işlerinde daha çok görev almalarına karşın şirket hiyerarşilerinin en üst düzeyinde temsil edilmeleri bu gelişmeye paralellik göstermez. Latin Amerika'da yetmiş beş işletmede yapılan bir çalışma, ortalama olarak kadın profesyonellerin tüm şirkette çalışanların yüzde otuz beşinden biraz fazlasını, şirket lideri ve yardımcılarının da ancak yüzde onunu oluşturduğunu ortaya koymuştur. ABD'de Catalyst raporları 1995 yılında Fortune 500'de şirketlerin yüzde onundan fazlasının yönetim kurullarındaki üyelerinin yüzde

on dördünün kadınlardan oluştuğunu ortaya koyar. Fakat kadınlar Meksika şirketlerinin yalnızca yüzde üçünün yönetim kurullarında yer almaktadır. Arjantin'de kadın profesyoneller ise yönetim kurulu pozisyonlarının yüzde yedisini oluştururken, Venezuella'da şirketlerin yüzde on dokuzunun ikiden çok yönetim kurulu üyesine sahip oldukları belirlenmiştir[326]. Cinsiyet konusunda ayrımcılık noktasına varan her iki yaklaşım, eril ve dişil kimlikleri değil, eril ve dişil kimlikler üzerine yürütülen 'ayrımcı' pratikleri vurgular. Çünkü eril ve dişil birbirine asimetrik kimliklerdir. Temel problem bu kimlikleri birbirinin aynası, tümleyicisi ya da karşıtı olarak görme konusunda ortaya çıkar. Gerçekte ise bu kimlikler hem kendi konumuna hem de diğerine meydan okumaktadır. Dolayısıyla aralarındaki ilişki bir yönüyle de ironiktir. Özünde, birbirleriyle karşılaştırıldıklarında ortaya çıkan söyleme dayalı ihtiyaçlar sorunsallar yaratmaktadır. "Fark" bağlamında yapılan çözümlemelerin zaafiyeti de buradan gelir. Çünkü birbirlerine bu şekilde asimetrik olan terimler "fark"a meydan vermezler. Her iki yaklaşımda da incelendiği üzere fark yaratmanın ayrımcı pratikleri kimlikler üzerinde metastaz* yaratır.

6. PROFESYONELLERİN MESLEKTEN ve KURUMDAN AYRILMALARI İLE İLGİLİ PROBLEMLER

Profesyonelin mesleğini terk etmesi, kurumundan ayrılmasından daha farklı sebeplere dayanır. Meslek değişimi kurumun değişmesinden daha az rastlanan durumdur. Ayrılma gerekçeleri hem kurumsal hem de mesleki alanlarla yakından ilişkili görülmüştür. Görgül çalışmalar meslekten ayrılma gerekçelerinin kurumdan ayrılmalarla ilişkili; ama onlardan ayrı olduğunu göstermektedir[327]. Herşeyden önce kurumsal kültür o kurumun üyeleri tarafından paylaşılan temel değerler, inançlar, anlayışlar, normlar, varsayımlar, gelenekler..vb değişkenleri kapsamaktadır[328]. Kurumsal kültürün değişik ölçüleri üzerine yapılan araştırmalarda 'çalışanların

---

[326] R. Kabacoff, "Gender Differences In Organizational Leaderhip: A Large Sample Study", **Paper Presented at the Annual American PsychologicalAssociation Convention, held in San Fransisco**, US., 1998. s.114.

* **metastaz**: Organizmanın herhangi bir noktasındaki hastalığın organizmada başka bir yere sıçraması olayı.Dolayısıyla kimlikler üzerindeki ayrımcılık noktasında "fark"a dayalı söylemlerin 'kışkırtılması' da, tıpkı organizma gibi kimlikler üzerinde yeni urlar ve sancılar yaratacaktır.

[327] Gary Blau, "The measurement and prediction of carieer commitment", **Journal of Occupational Psychology,** Vol:58, 1985. ss.277-288.

[328] Linda Smircich, "Concepts of Culture and Organizational Analysis",**Administrative Science Quarterly,** No:28, 1983. ss.339-358.

dikkâte alınmasının' ortak bir değer olduğu ifade edilmektedir. Adalet, çalışanlara saygı, çalışanların problemlerini dikkate almak, çalışanlara değer vermek gibi faktörler önemlidir. Cinsiyet ayrımcılığının daha az, kurumsal desteğin daha fazla olduğu durumlarda çalışanların dikkâte alınması açısından daha yüksek bir değer temsil ettiği görülmektedir. Seçme-görev paylaşımı, ödüllerin dağıtılması gibi konularda işe ilişkin olmayan cinsiyet özelliği nedeniyle yapılan ayrımcılık, adil ve çalışana karşı saygılı olmadığından bu değeri düşürmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı kurumdaki tavrı olumsuz yönde etkilemekte ve özellikle performansı yüksek olan kadın profesyonellerin kurumdan ve bazen meslekten ayrılmalarına sebep olmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı örgütlerde özel insan kaynakları etkinliklerinin bir fonksiyonu olarak mevcut yapısını muhafaza etmektedir. Kimlik bilinci olan kurumsal yapılarda cinsiyet, ırk, ulusal köken gibi demografik özellikler dikkâte alınırken, kimlik bilinci olmayanlarda dikkâte alınmamaktadır. Algılanan kurumsal destek profesyonelin ilgili kurumunu diğerlerini ne kadar dikkâte aldığıyla ilgilidir. Profesyonelin bu algısı kurumdan kuruma farklılık gösterebilir. Yapılan çalışmalar kurumsal gerçeklik ile kurumdan ayrılma gerekçeleri arasında ciddi bir negatif ilişki olduğunu göstermiştir. Profesyoneller, mesleklerini değiştirmeksizin daha fazla kurumsal destek bulacakları yeni kurumlara yerleşmek üzere değişikliğe giderler[329]. Yapılan araştırmaların sonuçları son derece homojendir[330]:

- Kurumlarda yaşanan cinsiyet ayrımcılığı sebebiyle kurumdan ayrılmak (OWC) meslekten ayrılmaktan (PWC) daha etkilidir
- Kurumsal destek kurumdan uzaklaşmaya, meslekten uzaklaşmaktan daha çok negatif etkide bulunmaktadır.

Bir meslek profesyonellerin yüksek derecede bilgi, uzmanlık, özerklik ve alanla ilgili 'meslek hissi'ne ve sağlanan hizmetin önemine inanç duyulan özel türde bir uğraşıdır. Profesyonelin mesleki kültürü çalıştığı kurumun kültürüne uyarlanabilecek değeri taşımalıdır. Böylesi bir uyarlama ilgili mesleki kurumlarda çalışan profesyoneller için daha kolay olmaktadır. Meslek tavrına yönelik bağlılık "birey ve mesleği arasında profesyonelin bu uğraşa yönelik tepkisine dayalı psikolojik bağ"

[329] Gary Blau, D.S. Tatum, K. Ward-Cook, "Correlates of Professional Versus Organizational Withdrawal Cognitions", **Journal of Vocational Behavior,** Academic Press, No:63, 2003. ss.72-85.
[330] Blau**,** a.g.e., s.74.

olarak tanımlanmıştır[331]. Dolayısıyla profesyonelin "meslek hissi"ni ölçer gibi görünmektedir. Mesleki bağlılık bir profesyonelin mesleği ile, yatırımlarına (eğitime harcanan zaman), ilişkilerine (çalışma arkadaşları ile) ve ilgilerine (mesleğe özgü beceriler) bağlı olarak kendisiyle bunları ne derecede özdeşleştirdiğiyle doğru orantılıdır. Diş hekimleri ve muhasebeciler üzerine yürütülen çalışmalarda mesleki bağlılığın meslekle ilgili dergiler okumak ve araştırma etkinliklerine katılmak gibi entelektüel anlamda çeşitli davranışsal özellikler taşıdığı görülmüştür. Bu türden davranışsal özellikler sergilemek ya daha fazla bir uzmanlaşmaya ya da daha uzman bir mesleki değere işaret eder. Sözgelimi akademik cemiyete kimyasal sağlık ve güvenlik alanının kimyanın bir alt disiplini olarak ele alınması önerilebilir. Bio-kimya veya polimer gibi alanlar bu türden alt disiplinleri yansıtır[332]. Kimyasal hijyen, profesyonelinin konumu ile kimyasal sağlık ve güvenlik alanında kariyer yolları geliştirme olanağı yaratır. Ancak bunun başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi bu pozisyonu kurumun başarılı olup olmaması konusuna ilişkindir. Terfi olanaklarının açık olması ve ödüllendirme sisteminin kurum içinde geçerli kılınması profesyonelin kurumsal bağlılığını arttıracaktır. Kimyasal Sağlık ve Güvenlik Birliği'ne (CHAS) bağlı aktif üyelerin çoğu deneyimli, geleneksel kimya ya da mühendislik alanında mesleki kariyerlerini geliştirmiş, güvenlik alanında çok az resmi eğitime sahip bilim adamlarıdır. Bunların bir kısmı belli dönemlerde kendi kurumlarında güvenlik ile ilgili sorumluluk almışlardır. Belli bir aşamadan sonra hem kendileri hem de meslektaşları için güvenli çalışma ortamının yaratılmasına yönelik *mesleki bağlılık* geliştirmişlerdir. Kimyasal Güvenlik ve Sağlık Kariyeri 100-150 arasında değişen laboratuar kurumlarında tam zamanlı, sanayi için ise yarı- zamanlı profesyonellerle çalışmaktadır. Pozisyonun ismi kurumdaki dereceyi yansıtmakta ve işin yazılı bir tanımıyla birlikte performans değerlendirmesi yoluyla ilgili ölçütler tanımlamaktadır. Son olarak güvenlikten sorumlu olan profesyonel, şirketin işini anlamalı ve buna uygun güvenlik programları geliştirmelidir. Ancak bu programların içeriğini kim belirleyecektir? ve bu türden bir pozisyonun getirisi ne olacaktır? gibi soruların yanıtları hâlâ problemli ve tatminkâr değildir. Bu kişinin bir fakülte öğretim üyesi, lisans öğrencileri için bir araştırma danışmanı veya lisans üstü öğrencileri için bir

[331] Blau, a.g.e., s.74.
[332] Kenneth P. Fivizzani, "Chemical Health and Safety As Professional Career*",* **Chemical Health and Safety of The American Chemical Society**, Pub.by Elsevier Science Inc., 1999. ss.5-7.

profesör olması düşünülebilir[333]. Bu noktada üniversitenin fakülte öğretim üyesine fon tahsisi gerekmektedir. Orjinal güvenlik araştırmaları ve yayınları bu kişilerin mesleklerine devam etmelerini sağlayacaktır. Daha fazla davranışsal etkinlik profesyonelin seçmiş olduğu mesleğe daha fazla yatırım yapması anlamına gelir ve profesyonelin seçmiş olduğu alanda daha fazla kalacağına işaret eder. Dolayısıyla davranışa dayalı mesleki bağlılığın daha yüksek düzeyleri kurumdan ayrılma karşısında meslekten ayrılmaya da olumsuz etkide bulunacaktır[334]. Görüleceği üzere meslekten ya da kurumdan ayrılma nedenlerinin ilgi odağında mesleğe bağlılık yatmaktadır. Öyle ki bu bağlılık, meslekten ve kurumdan ayrılma ile doğrudan etkilidir[335]. Araştırmaların bir kısmı profesyonel çalışanlarını "bilgi işçileri" olarak nitelendirmekte ve bu grubun örgütlerinden çok mesleklerine bağlılık gösterdikleri ortaya çıkmaktadır. Yönetim yazınında çok yönlü ve karmaşık olgu olan "bağlılık" uzun yıllardır tartışılmakla birlikte, konuya olan ilginin arttığı görülmektedir. Bu ilişki özellikle geleneksel meslek grupları arasında tartışılmış ve akademisyenlik mesleği de bu kategoride incelenmiştir. Akademisyenlerin meslek bağlılıklarının sorgulandığı araştırmalarda meslekleri kadar kurumlarına da bağlı oldukları, kurumlarını ancak kendilerine daha iyi mesleki koşullar sağlandığında değiştirmeyi göze alacaklarını belirten ifadelerle karşılaşılmıştır. Akademisyenliğin bilgi işçileri olarak sayılan diğer meslek gruplarından farklı yönleri olan özellikli bir meslek olması (ders vermek ve akademik çalışma yapmak) ilişkiyi sorgulamak açısından anlamlıdır. Bu bağlamda kısmen bürokratik ve kısmen prfesyonel olan meslekler için beklenen dual bağlılık biçiminin akademisyenlik için geçerli olup olmadığının sorgulanması da önemlidir. Bu konuda belirli bir literatür taraması yapıldığında pek çok bağımlı ve bağımsız değişkenler ile karşılaşılmaktadır. Yaş, medeni durum, ücret, eğitim, kıdem, statü, işe uyum, başarı güdüsü, işini kaybetme korkusu gibi değişkenler söz konusudur[336]. Bu konuda Türkiye'de akademisyenler üzerinde yapılan araştırmaların birçoğunun anket odaklı, nicel ve belirli bir ölçme düzeyinde

[333] Fivizzani, a.g.e., s.7.
[334] Blau, a.g.e., s.75.
[335] Canan Ceylan, Z. Y. Fırat, N. Bayram, "Mesleğe Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri", 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, **Bildiriler Kitabı,** Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F., 27-29 Mayıs, Bursa, 2004. ss.326-331.
[336] Ömür T. Özmen, P. S. Özer, Ö.Y. Saatçioğlu, "Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir örnek Araştırma", 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, **Bildiriler Kitabı,** Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F., 27-29 Mayıs, Bursa, 2004. ss.316-319.

kaldığı görülmekte ve gözlem ölçeklerine dayalı araştırmaların eksikliği hissedilmektedir.

7. YÖNETİM MESLEĞİNE İLİŞKİN PROBLEMLER

Yönetim kendi gelişimi içinde ayrı bir etkinlik alanı yaratmaktadır. Özellikle 19.yy'ın sonlarına doğru yükselen kapitalist toplumun yeni tarzda uzmanlara duyduğu ihtiyaç bu etkinlik alanına işaret eder. Modern yönetimin özelliklerinden biri, üretimin mühendislik ve teknik becerilerle ilişkili olmasına dayanmasıdır. Bu vurgu özellikle savaş sonrası İngiltere'de erkek yöneticiler üzerine yapılan çalışmalarda 'teknolojinin erotikleştirilmesi' ile ilgili tartışmalarda yansıma bulmuştur[337]. Görüleceği üzere yönetime ilişkin problemlerin başında bir önceki bölümde ele alınan cinsiyet olgusu vardır. Yönetim pozisyonlarında mesleki etkinlik olarak sayılanlar arasında yönetimin hizmet içi eğitim ve MBA gibi derecelerle sağlanan eğitsel akreditasyon (denklik belgesi) ve sertifikalar (öğrenim belgesi) süreciyle ilişkilendirilmesini içerir. Bunlar mesleki özerklik, giriş portallarının yaratılması ve düzenlenmesi, mesleki meşruiyetin kamuoyunda algılanması için gerekli stratejiler yaratabilir. Özellikle yönetim alanındaki resmi nitelikler hem dışsal otoriteyle uyumlu olmayı hem de başka türlü sürekliliği olamayacak bağımlı etkinliklere sabit anlamlar yükleyerek yönetimin toplumsal kuruluşunun ve yapısının tarihsel olarak özelleşmiş bir biçim olduğunu yansıtmaktadır. Ama akreditasyon ve sertifika gibi uygulamalar yönetimi sadece bir "meslek" olarak ele almayı; mesleğe mensup olmayı da profesyonel bir seçkin olarak görmeyi gerektirir. Burada dikkati çeken konu yönetim uygulama ve tekniğine bağlılığın etkisi ve bunların bir kurumda varolması ile olan ilişkisidir. Bu tarz teknik ve uygulamalar ciddi derecede soyut ve oldukça etkilidir. Genelde kurumsal değişim programları görünümü altında, örneğin insan kaynakları yönetimi gibi 'yeni' uygulamalar bunları bilgi ve güç temelinde kurumsal dünyayla ilişkilendirmektedir.

Yönetim için temel koşul kapitalist çalışma kurumudur ki bu kurumda işgücünün yönetim tarafından tanımlanan amaçlar doğrultusunda disiplini, kontrolü ve düzenlenmesi gibi tanımlayıcı özellikleri vardır. Yönetim uygulamaları modern geniş

[337] Kerfoot, a.g.e., s.83.

bürokrasilerin kolektif amaçlarını etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirmeyi ele alabilir. Bunların gerçekleştirilebilmesi için diğerleri üzerine yapılacak etkiler, yönetimin birçokları tarafından ahlâki açıdan sorgulanır duruma gelir. Benzer şekilde yönetim bilgisi ve etkinliği, sonuçlarının doğal bilimlerin genel kurullarıyla karşılaştırıldığında şüpheli olması nedeniyle, direnişin kuramsal ve uygulamalı çalışmalarında açıkça belgelendirilmiştir. Yönetim bilgisini çevreleyen kesinsizlikle birlikte bir çok yöneticinin yaşam / çalışma profilleri giderek 'yenilik' ve 'esneklik' isteyen şirket etkinliği modellerinden kopmaya başlamaktadır. Çünkü profesyoneller artık hayat boyu geçimlerini karşılayacak bir iş ve güvenceyle karşılaşmamaktadırlar. Hem bilgi temelinde hem de her günkü yönetici olma deneyimi düzeyinde yönetsel çalışma güvencede değildir ve yönetimin kendi özelleşmiş yöntemlerini uygulayan ayrı bir uzmanlık dalı olduğu konusundaki bir kavrayışla da arası oldukça açıktır. 'Meslekten biri olmak' işyeri ve diğer güvensizlikler nedeniyle oldukça örtük ve bağlı kalmaya doğru ilerlemektedir. Mesleki değerler konusundaki dikkâtin bir kısmı her gün yeni şeylerle karşılaşabilme ihtimalinin olmaması durumunda, hangi düzeyde yaşanırsa yaşansın güvensizlikten kurtulmaya odaklanmıştır Bu bağlamda profesyonellik kavramı 'baştan çıkartıcı' söylem olarak varolur. Profesyonellik kesinlik olanağını sunar, kişinin kendini bilmesini ve bir benlik duygusuna sahip olmasını sağlar. Böyle bir kesinlik başka aşılması gereken engeller olduğu sürece asla tam olarak gerçekleştirilemez. Yönetim 'bilgi'si teorik bilgi, teknik uzmanlık, 'bir olma' ve 'ilişkilenme' biçimi olarak diğerlerini kurumun amaçlarına uygun biçimde yönetebilir kılmak şeklinde karakterize edilebilir. Bu içerik, 'meslekten biri olmak' ifadesine dayalı en cesur kelimelerle insan ilişkilerinin diğer biçimlerinin üzerine araçsallığı çıkararak varolan davranış yolunu tanımlamaktadır. Ne kadar problemli ya da tartışmalı olursa olsun yönetim 'mesleki' bir etkinlik olarak yönetsel akılcılık, hedefler için temel bir ilke ile insan etkinliğinin kontrolünü ve koordinasyonunu sağlayan bir disiplin aracıdır[338];

> " Kuramsal bilgi ile teknik uzmanlığın birleştirilmesi, bir mesleğin yeterlilikleri ve belli bir uygulamadaki üstünlüğü açısından temeldir. Bu tarihsel olarak **erillik** biçiminde kurulmuştur. Duygusal olarak değil, özelleşmiş bir beceriye odaklanmış, mesleki itibarda ve diğer profesyoneller üzerinde teknik temelli bir hakimiyeti içerir".

[338] Kerfoot, a.g.e., s.84.

8. PROFESYONELLERE YÖNELİK ELEŞTİREL SÖYLEMDEN KAYNAKLANAN PROBLEMLER

Daha öncede değinildiği gibi profesyonel üstünlük teorisindeki temel argüman profesyonellerin iktidarını korumaya yöneliktir. Bu başlık altında hem İşlevselci kuramcıların bakış açısı; hem de profesyonellere yönelik eleştirel söyleme dayalı problemler ele alınacaktır. Günümüz eğilimleri dikkâte alındığında yeni meslek stratejilerinde önemli farklılıklar görülmektedir. Bunun sonucunda profesyonalizmin gözden düşmesi olarak ortaya konulan kavram özellikle sağlık, eğitim, adalet ve sosyal hizmet alanlarındaki yeni mesleklerde profesyonellerin bu alanda hizmet edemeyecekleri görüşünü ortaya koymaktadır. Diğer bir ifadeyle profesyoneller zamanını doldurmuş kişilerdir. Profesyonelliğe yönelik eleştirilerin başında özerkliğin sınırlandırılması ve tekelci konuma düşme kaygısı yatar. Bu bağlamda profesyonel uygulama yarı-tekelci bir evrede hızla gerçekleşmiş ve tüketicilerin ihtiyaçlarıyla değil, üreticiler tarafından biçimlendirilerek mal/ hizmet karakteriyle ortaya konulmuştur. Sözgelimi ilaç sektöründe yoksullar için fiyatlar düşürülmüş; ancak, doktorların hizmet alanları özerkliğe bağlı olmaksızın genişletilmiştir. Böylece daha çok iş yüküne karşılık daha az ücret ödenen maaşlı profesyoneller örgütlü yapıda problemlerden kurtulamamıştır[339].

Yönetim ve profesyonel kültür arasında doğan çatışmaların yarattığı problemler eleştiri boyutundadır. Çatışmanın doğurduğu problemin temelini iki grubun sosyalleşme sürecindeki farklılığı oluşturmaktadır. Özellikle *yönetsel kültür* biçimsel, becerilerin işbaşında öğrenildiği, disipliner, rijit yargı ve saptamalara dayanırken; *profesyonel kültür,* bir meslek grubunun üyesi olarak sorumluluğunu yerine getirmek için belirli bir disiplin ve kültür sürecinden geçerek sosyalleşmeye dayanmıştır. Profesyonelin klasik rolü konusunda taraflar arasında keskin çizgilerle ayrılmayan ikilem mevcuttur. Yönetici, örgüt içinde sıradan bir çalışanı olarak gördüğü profesyoneli örgütsel kural, talimat ve prosedürlere uyması konusunda bir beklenti ve alışkanlık içine girer. Profesyonel ise mesleki ilke ve yöntemlere bağlı kalarak bu rolle uzlaşma konusunda zorlanır. Kuşkusuz bu durum yöneticinin kontrol ihtiyacı ile profesyonelin özerklik ihtiyacının uzlaşamaması olarak da ifade edilebilir.

[339] Alan Gartner, Frank Riessman, *Changing The Professions....*

Profesyonel, profesyonellikten uzaklaşmaya başladıkça yöneticinin kontrol ihtiyacı alanına yaklaşır ve çatışma daha az yaşanmaya başlar. Bu sayede oluşan yarı-profesyonel bir kimlik ile yöneticilerle daha az çatışma ve uzlaşma sağlayan ve yaşının zamanla ilerlemesiyle örgütsel kültürün uzlaşmacı kimliği içine giren 'yeni' bir profesyonel kültür ile karşılaşılır. Günümüzde profesyonellerin çoğu bir örgütte çalıştığına göre, örgütlerde uzmanlık ve ahlâki standartların tehdit altında olduğu, buna bağlı olarak profesyonelliğin düşüşüne sıklıkla tanıklık edildiği geçerli bir düşüncedir[340]. Sosyolojik çalışmaların birçoğu profesyoneller ve meslekleri üzerine yapılan tartışmaları ülkelerin gelişmişlik ve gelişmemişlik düzeyleri dikkâte alınarak yapıldığını ortaya koymaktadır. Özellikle Almanya, Fransa, İngiltere ve ABD gibi ülkelerde meslekler üzerine yapılan çalışmalarda doktorlar, avukatlar, mühendisler, öğretmenler, muhasebeciler olarak profesyonellerin mesleklerini ayırt etmede özel bilgi derecelerine sahip oldukları ve diğer sosyal gruplardan bağımsız şekilde meslek birliklerinde "üyelik" taşıdığı söylenebilir. Meslekleşme sürecinde yapılan çoğu araştırmalarda meslek üyelerinin becerilerinin içsel kontrol ve dışsal ilişkiler olarak belirgin elemanlara sahip olduğu gözlemlenmiştir[341].

Manheim'ın entelektüellerin özel statüsü olarak onların grup içindeki sınıf sorumluluğunu eğitimin arka planı olarak sunması dikkât çekicidir. Sosyal bağlılık yaratma açısından profesyonellerin rolü ABD'de İşlevselci kuramcılar tarafından benimsenmiştir. 1960'larda meslekleşme sürecinde muhasebecilerin sayısında gözle görülür artışlar olmuştur. Avrupa ve ABD'de özellikle mesleklerin akademideki öğrenciler üzerine büyük etkilerde bulunduğu ortaya.konulmuştur. Sanayi Devriminin farklı bir bilgi yarattığını; ekonomik, politik ve sosyal gelişme sürecinde farklı bir bilgi kaynağı oluşturduğunu söylemek bu görüşü haklı kılar. Entelektüel gelişme bağlamında meslekleşmenin post-endüstriyel süreç içerisinde sınırsızca devam edeceği İşlevselci kuramcıların savunusudur. 1970'li yıllarda mesleklere ilişkin literatürlerde baskın çalışmalar Freidson tarafından gerçekleştirilmiştir. Analizinin kilit kavramı olan profesyonel üstünlük, toplumun farklı kesimlerindeki gücün, özerkliğe bağlanması olarak açıklanabilir. Freidson özerkliğe ilişkin farklı yollar geliştirmiştir. İlk olarak özerklik aşırı çalışma, ikinci olarak diğerlerin

[340] Erdoğmuş; a.g.e., s.435.
[341] Cirhinlioğlu, , '*A Critical Review.....',* s.174.

çalışmalarını kontrol etme, üçüncüsü kültürel faydaların oluşturulması ve sonuncusu mesleki gücün en temel kaynağı olarak görmüştür. Bu model bir mesleğin özerkliğini, yöneticilerin temel ideolojilerini yakalaması ve dışsal etkileri koruyarak teknik kalite ve standartları belirleyip yüksek statü saptamaya dayandırılmıştır[342]. Buna göre kuramcıların takip ettikleri çizgide örgütsel ve sosyal bağlamda mesleklere ilişkin bütünsel bakışı ortaya koyma gayreti görülür. Bu yaklaşımda profesyonel gruplara bilginin artışındaki nedenlerden dolayı endüstriyel üretimin sonu olarak görenleri de ilave etmek gerekir. Ahlâki kuralların tipi çeşitlenerek mesleğe giriş, meslek uygulayıcılarının ve meslek kurumlarının eliyle gerçekleştirilmiştir. Profesyonel üstünlük teorisine gelişmiş ülkelerin perspektifinden bakılabilir. İlki, mesleki özerklik yaratmada Freidson'un uyguladığı uzmanlık bilgisine olan ihtiyacın alabildiğince artmış olmasıdır. Tabipler Odası veya Mühendisler Birliği gibi mesleki birlikler mesleği dışsal etkilerden korumak, mesleki bilgiyi tek elde toplamak, profesyonellerin bireysel yeteneklerini gözlemek, ulusal ve uluslararası alanlarda mesleği temsil etmekle yükümlüdürler. Dahası, mesleki birlikler sosyal gücün özel bir çeşidi olarak biçimlendirilmiş, ülkelerin sosyal, ekonomik, politik ve kültürel statüleri ile profesyonellerin kimliklerini seçkin *(privileged)* kılmıştır. Yine de profesyonel üstünlük teorisi, gelişmiş ülkeler içerisinde eksik biçimde resmedilmiştir. Her şeyden önce özerklik kavramı, açıkça tanımlanmamış ve tatminkâr düzeye ulaşmamıştır. Özerkliğin eksik oluşunu savunan eleştirmenler şu argümandan yola çıkarlar: "Özerklik, profesyonelleşme sürecinin olası bir karakterini yansıtırsa eğer gelişmiş ülkelerde meslekler bağlamında ayrıntılı olarak önerilebilir". Freidson'un analizi de bu kavram üzerine inşa edilmiştir. Profesyonel üstünlük kuramıyla hareket eden araştırmacılar, özerklik pozisyonunun Weberci anlamda sosyalleşmeyi canlandıracağına inanmaktadırlar. Fakat özellikle gelişmiş ülkelerdeki profesyoneller sosyal, siyasal, kültürel ve profesyonel yaşam içinde yüksek noktada yer edinmişlerdir. Sözgelimi, gelişmiş ülkelerin siyasasında hukukçular oldukça ilgili ve etkin konumdadırlar. Bu durum hükümet ve devlet ilişkilerine yansımaktadır. Profesyonel üstünlük teorisi üzerine temel eleştiriler, Marksist eğilimli kuramcılar ve araştırmacılar tarafından gelmektedir. İlk eleştiri, profesyonellerin gözden düşmesi yaklaşımını önerenler tarafından gelmiştir. İkinci eleştiri, klasik anlamda sömürgeleştirme yaklaşımına dayalı çizgide olanlardan

[342] Cirhinlioğlu, a.g.e., s.175.

gelmektedir. Bu durum ikinci bölümde profesyonellerin kimlik problemleri başlığı altında ayrıntılandırılmıştır. Üçüncü ve son eleştiri ise, meslekler ve mesleki birlikler arasındaki ilişkiye dayalı olarak yapılmaktadır. Tüm bu eleştiriler, toplumsal bütünleşmede profesyonellerin pozitif rolüne karşı duruşu ifade eder[343]. Bu bağlamda gözden düşen profesyoneller bilgi tekelini kaybederler, kamusal faydaya dayalı özerk çalışma beklentileri ve kişiler (müşteriler, hastalar, vatandaşlar gibi) üzerindeki otoritelerini yitirirler. Buna paralel olarak özerklikte takdir yetkileri kısılır ve yetki alanları belirgin oranda daralır. Değişen süreçte iki faktörün hayati önem taşıdığına dikkat çekmek gerekir. İlki bilgisayar bilimlerindeki son buluşlar ve yenilikler beraberinde profesyonellerin özel bilgiye gereksinim duyması; ikincisi ise, profesyonellerin çalışmalarının kabul edilebilirliği ve iyi bir tahsil görmeleridir. Fakat bu durum yine de gelişmiş ülkelerde tam olarak gözlenebilmiş ve ölçülebilmiş değildir. Zira bu konuda anlamlı gelişmelerden birisi de tartışmaların devam etmesidir.

[343] Cirhinlioğlu, a.g.e., s.179.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PROFESYONEL BİR KURUM OLARAK ÜNİVERSİTELERDE AKADEMİSYENLERİN YÖNETİMİNDE ORTAYA ÇIKAN PROBLEMLER

1. AKADEMİK KİMLİKLERE İLİŞKİN PROBLEMLER

Meslekler sadece yaşamı sürdürmek adına ekonomik kaygılar taşıdığı için varolmaz. Sadece yaşamı ekonomik kaygılarla sürdürmek için varolan bir meslek bireyin kimlik duygusunun gelişimine katkısını kısıtlar. Bireyin kendisini ifade etmesini, gelişimini ve eylemsel gücündeki nüvesini oluşturan toplumsal statü aracıdır meslek. Doğal olarak bu kimlik duygusu bireye belirli bir güç hissi ve manevi doyum verir. Meslekleri kendi içinde değer, düşünce, norm, örf, gelenek ve tümünü kapsayan kültürel kodlarla tasniflemek gerekir. Kuşkusuz bu kültürel kodlar toplumdan topluma, ülkeden ülkeye değişir. Bireyler bu kültürel kodların edimi ile entelektüel uyarım ve arzu içindelerse mesleğine ilişkin doyum kaçınılmaz düzeye gelir. İşte bu doyumu sağlayan meslek gruplarından birisi eğitim örgütleridir. Eğitim örgütlerinin yaşayan canlı organlar gibi doğrudan 'insana yönelik' ve 'insanca' bir hizmet üretmeleri kendilerinin örgüt olarak canlı ve dirimsel olduğunu gösterir. Gerçekleştirilen faaliyetler, örgüt üyeleri arasında yoğun bir etkileşime dayanır ve örgüt kültürü bu etkileşim içerisinde oluşur. "Ortak değerler düzgüsü"[344] olarak ifade edilen örgüt kültürü, topluluk tarafından çevresel koşullara uyum gösterme ve içsel bütünleşmeyi sağlama faaliyetleri sırasında keşfedilmiştir. Dolayısıyla geçmişte bu sorunlara karşı işe yaradığı için yeniden bireylere aktarılan algılama, hissetme, düşünme ile ilgili temel varsayım kalıplarıdır[345]. Akademik örgütlerde kültür, öğretim üyeleri, öğrenci ve yönetim alt kültürünün etkileşimi ile üretilir ve bu örgütlerin kültürel özelliklerinin incelenmesi, kültürün araştırma ve öğrenci yetiştirme süreçlerinin geliştirilmesindeki rolünü ortaya koyar[346]. Ancak, öğrenci ve akademisyen etkileşimine dayalı problemlerin çalışma kapsamının dışında tutulduğu belirtilmelidir. Bu bölümde incelenecek odak nokta, akademisyenler ile akademisyenlikte yöneticiliğe geçmiş kişiler arasındaki problemleri kapsamaktadır.

Oğuz Atay'ın *Eylembilim* adlı eserinde Cevat Çapan, üniversite öğretim üyelerine ilişkin akademisyenliğin yanlış bir kavrama işaret ettiğini belirtir. Akademisyen

---

[344] Edgar Schein, **Organizational Culture and Leadership,** Jessey Bass Pub., San Francisco, US., 1992. s.30.

[345] Kültür Çalıştayı Raporu, **Kalite Teknikleri Uygulaması ve Proje/Ekip Çalışmasında Hız ve Etkinlik**, Analiz ve Sentez Yay., Kasım, İst., 2001.

[346] Ferda Erdem ve Janset Özen İşbaşı, "Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılamaları", **Akdeniz Üniv. İ.İ.B.F. Der.**,No:1, 2001. ss.33-57.

demek bir kavram hatası olduğu için *akademikler* denmesi uygun görülmektedir. Gerçekten de akademisyen ve akademik olarak ortaya çıkan iki kavramsal fark araştırılmaya değer bir konudur. Çünkü akademisyen unvanı sadece *Academic Française, Academic Goncourt* ve *Royal Academy*[347] gibi Avrupa'daki seçkin üniversitelerin etimolojisine dayalı, krallıktan veya aristokratik bir soydan gelen üyeler için çerçevelenmiştir. Bu açıdan kavram, genetik olarak belirli bir kan bağından gelenleri kapsar. Ancak Türkçe'de dil alışkanlığından dolayı akademisyen terimi yerleşik bir ifade halini almıştır. Bunun nedeni akademik kavramının isim değil de sıfat olarak dilimize oturduğuna dayanır. Bu bölümde yine de yerleşik kalıp sürdürülerek öğretim üyelerinden bahsederken akademisyen terimi kullanılacaktır. Akademisyenler profesyonel olarak, entelektüel olarak ve kamu sektöründeki yeri açısından kimlik problemleri ile karşılaşırlar. Aşağıda bunlar incelenecektir.

1.1. Profesyonel Olarak Akademisyenlerin Problemleri

Akademisyenler 'cüppeliler' diye nitelendirilen üç meslekten birisini teşkil ederler. Diğerleri ise hakimler ve din adamlarıdır. Bunlar kamu görevlisi statüsünde olmalarına rağmen sistem içinde farklı ve özerk bir konumdadırlar. Bunlara standart memur statüsü uygulamak, denetlemek ve görevlerini yapmadıklarına ilişkin inancın oluştuğu durumda hesap sormak zordur. Aslında profesyonel olarak uzmanlıklarıyla kendilerini toplumsal düzeyde kanıtlamış bu kişilerin denetim altına alınması, hesap vermelerinin beklenmesi yönetim kültürünün ağırlığını hissettirir. Üniversite üst yönetimlerinin çoğu artık çeşitli gruplar arasındaki dengeyi sağlamaya ve dışa yansıyacak ihtilafa yol açmamaya gayret etmektedir. Bu gruplar içinde üniversiteyi çağdaş bir yapıya kavuşturmak isteyen az sayıdaki *idealist gençler;* son otuz yıldır aynı kitabı okutarak dinamizmini yitirmiş *yaşlılar;* üniversiteye uğramayan, görevlerinden hiçbirini yerine getirmeyen, maaşlarını bankamatik kartlarıyla muntazaman alan *sömürücüler;* belli bir ideolojinin esiri olmuş, siyasal bir partinin veya etnik bir grubun gölgesindeki *sığınmacılar*[348]; zihinsel aktivitelerini içgüdüsel olarak düşünmeye, okumaya ve yazmaya yönelten ve az önce sayılan yozlaşma gruplarının içinde marjinal kalan *tutsaklardan* oluşmaktadır. Adı geçen bu grupta

[347] Oğuz Atay, **Eylembilim,** İletişim Yay., 3.Baskı, İst., 2000. s.7-8.
[348] Şan Öz-Alp, "Türkiye'de Üniversitelerin Yönetiminde ve Organizasyonunda Karşılaşılan Sorunlar", **Açıköğretim Fakültesi Dergisi,** A.Ü., C:1, S:2, Kış, 1995. ss.29-50.

kuşkusuz *idealist gençler* ile *tutsaklar* üzerinde durmakta fayda vardır. Çünkü arada kalan büyük çoğunluğa karşın küçük bir azınlık olan bu iki grup statükoyu tehdit eden ve yapıya karşı direnç gösteren muhaliflerdir. Bir çok ülkenin üniversite ve akademik-yönetsel yapısı yukarıda vurgulanan gruplardan oluştuğu gibi, bu gruplar Türkiye'nin üniversite sorunsalına hem ışık tutmakta hem de ülkenin sosyal panoramasını ortaya koymaktadır. Bunun nedeni ise üniversitelerin toplumun statik olmayan, statükonun ise dinamik parçaları olmalarına bağlanabilir[349]. Profesyonel kimlikte ele alınan akademisyenler, işlevsel olarak mesleğin kuramsal bilgisini oluşturan ve mesleki uygulamalara yön veren üniversite öncülleridir. Üniversite tarafından sağlanan bilgi durağan bir yapıda olmayıp meslek bilgisinin oluşumuna, varlığını sürdürmesine yönelik olarak değişimlerin nasıl izleneceğini gösteren niteliktedir. Bu özelliği ile üniversite eğitimi akademisyenin meslek yaşamında karşılaşabileceği her türlü bilgiyi sağlamayı amaçlar. Akademisyenlerin sosyalleşmesine ivme kazandıran üniversiteler bireye kattığı bu kimlik bilincinin belirleyicisi olmaktadır. Üniversitelerin mesleki eğitim veren doğrudan bir örgüt olmasının yanında; İngiltere'de *Civil Service College,* Fransa'daki *Ecole Nationale d'Administration* ve Türkiye'de *TODAİE* gibi eğitim örgütlerinin veya vakıf ve dernekler gibi diğer mesleki kaynaşmayı sağlayan grupları da içerdikleri söylenebilir[350]. Dolayısıyla üniversitelerin yanında bu tür eğitim ve araştırma örgütlerinin katkıları ile mesleki eğitim sadece lisans eğitimi ile sınırlı kalmamakta; lisans üstü, seminer ve sertifika programları gibi araçlarla yaşam boyu süren kariyer amacına dönüşmektedir. Üniversiteler profesyonelleşme sürecinde yapısal olarak ayrı bir konumdadırlar. 1800'lerin başında Britanya'da altı üniversite varken Almanya'da bu sayı otuzdu[351]. Almanya'da yurttaşlık temalarının ağırlığı ve bunun eğitime katkısı akademik mesleklerin kamu ve devlete bağlı mesleki eğitimlerin önünde tutulduğunun bir sonucudur. Üniversitelerin kilit amaçlarından birisi olan kamu yararı gözetmeleri özellikle 20.yy'ın ikinci yarısından sonra bilgi teknolojilerinin gelişmesi ve yayılmasıyla bilgiyi üreten ve pazarlayan girişimlerin doğmasına yol açmış, meslek bilgisini salt akademik olmaktan çıkartmış, endüstriyel ve ticari pazarın aracısı haline getirmiştir. Bunu metalaşmış bilgi olarak da düşünmek

[349] Mehmet Altan, "Bilgi Çağında Endüstri İlişkileri",**Değişim 97,**MESS Yay., Kasım, 1997. ss.60-67.
[350] Karasu, a.g.e., s.83.
[351] Mac Donald, a.g.e., s.89.

gerekir[352]. Akademik kimlik olarak akademisyenler kuramsal bilginin soyutluk ve somutluk derecesini önemserler. Meslek bilgisinin yüksek derecede soyut olmasının onun sadece biçimsel nitelikte bir bilgiye dönüşmesine yol açtığı; öte yandan bu bilginin yüksek derecede somut olmasının mesleğin zanaattan farklılaşmasını ortadan kaldırdığı söylenebilir. Bu nedenle mesleğin kuramsal bilgisi ne salt kuramsal olmalı ne de uygulamalı alanlardan organik bağını çekmelidir. O halde profesyonel olarak akademisyenlerin problemleri kısaca, *uzmanlık alanlarında somut bilgi ile soyut bilgi arasında denge yaratamamış olmak ve mesleki bilgiyi endüstriyel ve ticari pazarın öncülü haline getirmektir.*

1.2. Entelektüel Olarak Akademisyenlerin Problemleri

Akademisyenlik 'profesyonel' ve 'entelektüel' kavramları ile tam olarak uyum içindedir. Yaklaşık olarak yüzyıl önce Durkheim ve Weber profesyonel ve entelektüel işgücüne önemli pozisyonlar atfedildiğini söylemiştir. Sözgelimi Weber için bir meslek olarak politika ve bilim yazılarında entelektüel olma işi bilime karşı bir sorumluluk ve adanmışlığı içeriyordu. Bu durum profesyonellerin yaptıkları uğraş ile çok özel ilişkileri olduğunu, belirli bir çeşit görevi tasdik eden ve bir anlamda orijinalliği olan ilişkiyi göstermektedir. Bu gelenek, entelektüel akademisyeni evrensel, örnek, tek ve her zaman doğru olarak kabul etmektedir[353].

Güncel eğilimler ışığında kalabalık yüksek eğitim, araştırma çıktılarının kontrolü, yönetim ve kariyer odaklı geçiş piyasası gibi sebepler akademik işgücünün örgüt kültürünü ciddi olarak değiştirmektedir. Üniversiteler çoğunlukla yönetimseldir ve teknokrat devletin talepleri tarafından yönlendirilmeye açıktır. Bu durum entelektüel akademisyenin yaşamını sürdürebilmesinde problem yaratır. Yüksek eğitimde akademisyenliğe ilişkin temel problem işgücünün ve devletin aşırı kontrolüdür. İngiltere yüksek eğitimi son yirmi yılda eğitsel devrimin bir bölümünü yaşamıştır. 1960 ve 1970'lerde mesleki odaklı elitler için sağlanan mühendis okullarının üniversite eğitiminde genelde problem olduğu yönünde bir düşünce söz konusuydu.

[352] Karasu, a.g.e., s.100.
[353] Martin Parker, "The romance of lonely dissent:intellectuals, professionals and the McUniversity" (ed) Mike Dent, S.Whitehead, **Managing Professional Identities,** Routledge, London, 2002, ss.138-157.

Ancak 1980'lerin başında sektörün yapısını ve şeklini radikal olarak değiştirmek üzere bir dizi yeniliklere girişildi. Üniversite bütçe komisyonunun ortadan kaldırılmasıyla devlet kontrolü direkt olarak güçlendirildi. Ayrıca enstitülerin daha fazla girişimci ve endüstri odaklı olmaları için bir dizi girişimlerde bulunuldu. Etkinlikler salt ölçülebilir konuma dönüştürüldü. Öğrenci sayıları arttırılarak yarı zamanlı öğretim ve araştırma personelleri getirildi. Mesleki nitelikler için ulusal konseyin tarifiyle kredi toplam puanları mekanizması ve yaygın modüler sistemler kurularak dersler karşılaştırılabilir şekle dönüştürüldü. Akademisyenlerin verimliliklerini denetlemek için araştırma ölçüm egzersizi başlatıldı. Farklı araştırma bütçe konseyleri bütçeleme kararlarının dağıtılabilir ve icra edilebilir çıktıları üzerine odaklanmaya başladılar. Kalite kontrol ajansları enstitü ve bölüm seviyelerinde öğretimi ve yönetimi kontrol etmek için prosedürler geliştirdiler. Üniversitelerin bazı unvan ve yetkileri yüksek eğitim kolejleri ve mühendis okullarına verildiği için derecelendirme kuruluşlarının sayılarında artışlar yaşandı[354]. Entelektüel akademisyenler diğer profesyonellere göre dışa karşı daha fazla sorumludurlar. Profesyoneller tarafından ortaya atılan geleneksel iddia onların bireysel anlamda ve kolektif seviyede kendi başlarına hareket ettikleridir. Görevlerinin karmaşıklığı sebebiyle 'dışsal' gözetlenmeye açık değillerdir. Bu görüş, 'dışarıdan' olanların, profesyonelin yaptığını anlama becerisine sahip olamayacağı ve aynı şekilde iyi veya kötü çalışma üzerine mantıklı yargıda bulunacak konumda olmadığı fikrini haklı çıkarabilir. Halka karşı sorumluluk ve profesyonel sorumluluk birbirine zıt hareketlerdir. Bunlardan bir tanesi materyalleri görünebilir olmaları için düzeltir ve sınıflandırır; diğeri ise bunları elinde tutarak hiyerarşik ayrılma talep eder. Hedeflerin açıklığı, amaçların ölçülebilirliği bu yüzden yapılan işin ne olduğunu, niçin yapıldığını ve çıktıların başarılı olup olmadıklarını açıkça gösteren dokümantasyon ile desteklenmelidir(tutanak, poliçe ve el kitapları). Eğitim aktivitesi olarak bu durum *Toplam Kalite Yönetimi* şeklinde tanımlanmakta ve uygulanmaktadır. Böylesi bir yönetim tarzında profesyonel özerkliğin nostaljik savunmasına yer olmadığı gibi tüm boşluklar kapatılarak performans göstergeleriyle desteklenme zorunluluğu söz konusudur. Bu hakimiyet bir bakıma devlet ile 'temsilci', vergi ile 'mükellef' ve öğrenci ile 'müşteri' arasındaki ilişkiler ağını kurmuştur. Akademisyenlerin yürütmüş olduğu araştırmaların sorumluluk taşır hale getirilmesi teknik hamleler ile

[354] Parker, a.g.e., s.141.

görünür kılınır. Araştırmanın somutluğu, görünebilirliği, yazılı metinler olarak anahtar performans göstergelerini tanımlayarak, açıkça bir yazarın mülkü olduğu şeklinde etiketlenerek yayınlanır. İlk olarak sıralanmış dergilerin günlük makaleleri, daha sonra sıralanmış akademik yayıncılar ve son olarak yayıncıya göre sıralanmış bölümlerin kontrol edilmiş koleksiyonları belirlenir. Diğer yayın şekilleri hemen hemen tüm disiplinlerde düşük ilişkiye sahiptir. Zaman geçtikçe önemleri giderek artıyor gibi görünse de tüketim ölçüleri(satışlar ve alıntı yapılması gibi) nadir kullanılmaktadır. Bu yüzden devlet sponsorluğundaki bir dizi değişiklik ile, son yirmi yıl içinde Birleşik Krallıkta entelektüel akademisyenlik düşüncesi önemli ölçüde farklılığa uğramıştır. Akademik çalışma müşteriler ve devlet tarafından giderek standartlaştırılmış kontrollere ve tetkiklere tabii tutulduğunda işin doğası hakkındaki varsayımlar da aynı şekilde kontrollere ve tetkiklere tabii tutulmaktadır. O halde akademisyen entelektüel kimliğiyle şöyle tanımlanabilir;

> " Konumları maaşlı hükümet çalışanları ile aynı olan geniş komite prosedürleri ile yönetilen büyük örgütlerde (üniversiteler) çalışan ve profesyonel akademik aktivitenin olağan özellikleri (konferanslara katılmak, yayın yapmak, sınıflandırmak ve ölçmek) ile meşgul olan kişilerdir".

Tüm işler ücretli veya ücretsiz olarak entelektüel çalışma ve çaba gerektir. Ancak sadece belirli mesleki gruplar kendilerine entelektüel çalışma versiyonlarının statüsünü ve çalışma karşılığında aldıkları ödülü arttırmayı başarabilmişlerdir. Dil oyunları yoluyla şu gerçeği tanımak olasıdır[355];

> " Ustalık (mastery) ve gizem (mystery) arasında etimolojik bir bağlantı vardır. Profesyonelleşme projelerinin başarısı yakın ölçüde belirli bir grubun yaptığı işin bir gizem olduğunu iddia ederek girişimleri ile sosyal ve ekonomik statüleri için kültürel ve yasal geçerlilik sağlar".

Profesyonelliğin ve kurumsal pozisyonların dar biçimleri akademisyenlerin sosyal çıkarlarına daha yakın olduğu için "bencil"dir. Açıkçası kendi çıkarlarından uzaklaşmak ve diğerleri tarafından önerilen çıkarların tanımını kabul etmek 'bencil olmamak' (selfness) anlamına gelir. Çünkü entelektüel olarak akademisyen 'kendi'nin sorumluluğunu en yüksek prensip olarak gerçekleştirerek dünyaya karşı karmaşıklığını ortaya koyar. Akademisyenler gerçekten de bitmek bilmez bir

[355] Parker, a.g.e., s.152.

entelektüel uğraşı içindedirler. Bu uğraş onların aklı karışık kişiler olduğunu tanıtlar. Günümüze ilişkin söylemlerden birini kültür kuramcısı Terry Aegleton'un "fikirler artık önem taşımaz" argümanı oluşturur. Konformist düşünceye paralel bu söylemin karşıtını geçmişte Voltaire'in sözlerinde aramak gerekir[356];

> "Bir kitap dünyadan daha geniştir. Çünkü, maddeye düşünceyi katar".

Günümüze nostaljik devrini bırakan bu mesaja karşılık politikacılar ve beyin takımları devamlı olarak halkın en son "büyük fikri"ni toparlayan kimseler olarak görünürler. Böylece insan devamlı olarak beyin fırtınasına doğru cesaretlendirilip "kutunun dışındakini düşünen"* veya "mavi gökyüzüne"** dalan birisi olarak yorumlanır. Ancak böylesi bir durum fikirlerin kavramsallaştırılmasında her zaman geçerli değildir. İlginç kitaplar her dönem ve koşulda yazılmaya devam eder. Çünkü *entelektüel uyarımı* aramaya eğilimli ve meraklı bir kitle her zaman talep halindedir. Bu perspektif şu iddiayı mümkün kılar;

> "Yaşama dışarıdan tümcü gözle bakıldığında ABD'nin yaptığı akademik eylem başarılı gibi görünmektedir. Magazinler, gazete bölümleri ve web siteleri bilgi işlerine adanmaktadırlar. Yayımcı ve yazarlar son on yılda hızla artmakta ve böylece ABD karşısında fakülte ve üniversitelerde kültürel yaşamın geleneksel ve keskin kenarlı formları yan yana veya iç içe gelişmektedir. Bu sayede sınırsız sayılabilecek çoklukta konferanslar, kitaplar, makaleler, bilimsel etkinlikler, söyleşiler, paneller görünür hale gelir".

Entelektüel akademisyenlere çağdaş toplum maalesef bilginin araştırılmasından dolayı çoğu kez rahatsızlıkla bakar. Belirli bir sermaye grubu ile bilgiyi araştıran sosyal bilimciler yarı hikayeci (meta-narrative) olmakla suçlanıp, kötülenebilirler. Geçmişte çoğunlukla küçük ve sınırlı sayıda bilginin tehlikeli olduğu söylenirdi. Bugünkü toplum ise çok sayıda bilgiyi insanın hayatta kalmasını tehdit eden gizil eğilimler olarak düşünmektedir. Ancak şu çelişkili durum gözden kaçmamalıdır[357]:

> " Doyumsuz bir arzunun birlikteliği ve onun daha fazla gelişmesi için duyulan şiddetli şüphe, bugünkü batı kültürünün garip paradoksuna işaret eder".

---

[356] Frank Furedi, "Afterword:The Downsizing of Intellectual Authority", **Critical Review of International Social and Political Philosophy,** Vol:6 (4), Winter, 2003. ss.172-178.

[*] think outside of the box

[**] blue sky thinking

[357] Furedi, a.g.e., s.173.

Bilginin gelişmesiyle dünyaya karşı duyulan merak, kitlelerin huzursuzluğunu geçiştirmeye yetmez. Bu durum özellikle popüler bilim kitaplarında muazzam bir kamu iştahı yaratır. Tarihsel biyografiler best-seller listelerini oluşturmakta ve medya görsel yayınlarla her zaman meraklı kişileri yayın akışında 'canlı' bir şekilde işlemektedir. Aydınlanmanın temel ilkesini barındıran sözde postmodern çağ, eleştirel entelektüelin rolünü uzlaştırıcı yapar. Akıl yürütme ve zihinsel sorgulamaya dayalı belirli inancın gerilemesi entelektüel akademisyenlerin durumunu zayıflatır gibi görünmektedir. Böylece geçmişte olduğundan çok daha derin izler bırakacak şekilde akademisyenlerin mesleğine ilişkin sınırlı bir rol tayin edilir. Postmodern perspektif entelektüel faaliyetin etkinlik alanını dönüştürmektedir[358]. Aydınlanma dönemi entelektüelleri *universalism* ile ifade edilen "tüm insanların affedileceğine ilişkin bir doktrin"i benimsemişken, bugünün -düşünür- akademisyenleri muhtemel olarak Çatışma kuramı ile ele alındığında piyasa mekanizmasında konuşlanır. Bu yaklaşım *evrensellikten* (universalism) *seçiciliğe* (particularism) doğru bir eğilimdir. Benzer şekilde Çatışma kuramcıları bu eğilimin emir kipi ile hareket eden piyasa grubu tarafından yürütüldüğünü ifade etmektedirler. Akademisyenler içinde toplum kurallarına uyan bir rol-davranış tarzını benimseyenler için *konformist entelektüel* tabiri anlamlıdır. Bu düşüncenin arka planını oluşmakta olan Yeni Muhafazakâr sınıfa bağlamak gerekir. Konformist entelektüeller bir açıdan hoşnut grup olarak da anılırlar. Aydınlanma standartlarına göre katkıda bulunan bir çok kişi hoşnut grup içinde güvenilmez bir imgeydi[359]. Geçmiş çağın zihinsel kültürüne özlem duymakla birlikte kültürel ve düşünce yaşamının artık bir *universalist* hakimiyet taşımadığı görülür[360]. Aslında klasik zihinsel otoritenin artık mevcut olmadığına ilişkin görüş, bugünün 'uyumcu' görüşüne referans verir. Entelektüel yaşamın rahatsızlığı ile ilgili ciddi problem "iyi olanın kendini beğenmişliği" sloganıyla akademide ortaya çıkmaktadır. Çağdaş entelektüelin artık "altın çağ" için tuttuğu matem ortadan kalkmış gibi görünse de gizliden gizliye bunun sürdüğü görülür. Herşeyden önce statükonun bu "kendini beğenmişlik" savunusu, moderniliğin entelektüel tarihinde benzeri olmayan bir duruma işaret etmektedir. 19.yy aydınlar sınıfının en muhafazakâr kısmı genel kültürel iklimi eleştirebilmekte ve dünyayı devingenliği

[358] Furedi, a.g.e., s.175.
[359] Furedi, Foucault'yu referans verirken onun 'hoşnut grup' olarak değerlendirdiği konformistleri gözden düşmüş veya güvenilmez olarak *discredited* kavramıyla tanımlar.
[360] Andrew Ross, **No Respect: Intellectuals and Popular Culture,** Routledge, N.York, US., 1989. s.211-229.

içinde değişime ve gelişime açabilecek yolları sınayabilmekteydi. Toplumu istila eden entelektüel rahatsızlık için hükümetleri ve politikacıları suçlamak çekici bir araç olarak görülmekteydi. Dolayısıyla muhaliflik bir erdemdi. Öyle ki 18.yy'da toplumların büyük çoğunluğunun yaratıcı alanlarını, entelektrüel akımın ürününü teşkil eden eleştirmenler ve dolayısıyla muhalifte kalanlar oluşturmaktaydı. Epistemolojisinde entelektüel kelimesinin belli bir anlayış okulundan ziyade bir insan sınıfını nitelemesine ilişkin kullanımının 19.yy başlarına rastlaması tesadüfi değildir. Sanayileşme ve işgücünün bölünmesi belirli gruba atfedilen zekâ kategorisini ortaya koyabileceği de tesadüfi değildir. Entelektüel olmak günümüzde hem eskil hem de moda olmuş bir kavrama referans verir. İşlevselci kurama göre bu durum piyasa mantığının bir devamıdır. Bilgi, ayakkabıların veya çorapların satın alındığı gibi artık işi piyasa için özel malları hazırlamak olanlardan satın alınmaktadır. Bununla birlikte entelektüel kategoriye sosyal eleştiri düzeyinde Neo-Marksist bağlamda bir karşı çıkış hâlâ vardır. Bu durum genel anlamda Marksist parti örgütlerinin formülasyonlarına bir tepki ve tarihi gerçeklerin bir deposu olarak işçi sınıfı adına entelektüel özerkliğin buna bağlı inkârı olarak görülebilir. Birey veya bir sınıf olarak entelektüellerin kapitalizm içindeki olanaklardan kendilerini nasıl ve hangi sebepten dolayı özgür kılabilirler sorusunu sormak gerekir. Etimolojik olarak inter (arasında) ve legere (seçmek) kelimelerinin yarattığı bireşim, entelektüelleri rekabet halindeki seçenekler ve kuramlar arasında belli bir tercih yapmaya zorlar. Bu mahkûmiyet endüstriyel toplum olarak modern toplum problemiyle ortaya çıkar. Radikal kuramcılar için modernliğin belirli bir değişkeni olan kapitalizm suçlanmalıdır. Ancak seçkinciliğin kitle kültürcülerini suçlaması kolay bir yaklaşımdır. Sözgelimi Alan Bloom'un "Amerikan Zihninin Kapatılması" nda entelektüel düşüş, düşündürücü entelektüel söylemin itibarını kaybetmesine dayandırılır. Bilimin meşru kılınması 1960'ların karmaşık popülizmi ile gelenekleri aşındırmaktadır. Üniversitelerin teknokratçı kapitalizm tarafından sömürge haline getirildiğini öne süren ciddi analizler vardır. Böylece ABD'de akademide bulunan entelektüel sınıfın konformizm tuzağına düştüğü açıkça savunulmaktadır. Böylece ABD'de akademik olmayan entelektüel tamamen ortadan kalkmış, onun yerini kendinden başka kimsenin anlamadığı bir jargonla konuşan, ürkek üniversite mensuplarından oluşan belli bir grup almıştır ki, onları da toplumda kimse umursamamaktadır. Bunun sonucunda günümüz entelektüeli, garantili bir kazancı

olan ve akademi dışındaki dünyayla alâkası olmayan, kabuğuna çekilmiş kişidir. Kuşkusuz bu tür insanların asıl amacı toplumu değiştirmek değil, akademik kariyer yapmak olan içrek ve barbarca bir uslup kullanarak yazmaktır. Sonuç trajiktir[361]:

> " Kayıp kuşağın (profesyonel kültürde mücadeleci sınıf) yerini artık belli kurumların kiraladığı, söylediklerini kimsenin anlamadığı, asıl kaygısı patronları ve çalıştığı ajansları memnun etmek olan, tartışmalara öncülük etmektense kendi ünlerini pekiştiren ve uzman olmayanları ürküten bir toplumsal otoriteye ve bir çok akademik ödül, sertifika ve belgeye sahip olan *dershane teknisyenleri* almıştır".

Bu sonuca göre akademi, kamu alanından gizli profesyonelleşmeye ve askeri-endüstriyel yapıya kurban gitmektedir. Görüldüğü üzere Bloom'un entelektüeli kültürel muhafazakâr iken, Jacoby'ninki radikal politik yorumlardan oluşur. Ancak her ikisi de aynı sonuca varır: Dış güçler–değeri kalmamış popülizm veya piyasa kapitalizmi- akademiyi kirletmektedir. Günümüzün eleştirisini yapan entelektüeller – ister hayal edilmiş bir geçmiş adına veya ütopik bir gelecek uğruna, akademiden ve kamu alanından zamanla silinmektedirler. Profesyonel konumun uzmanlık alanı içermesi, özel olması, belirli bir teknik dili taşıması, limitli dağılımı ve amaçları aşağıdaki yargıya varmayı haklı kılar[362];

> "Bilginin profesyonelleşmesi bir profesörün kavrayışını daraltmıştır; onun başarı araçları bu eğilimi ileriye götürmekte ve sosyal bilimlerde tamamen taklit etme çabası ile insani yoldan toplam olarak bütünü kucaklayacak yerde, zihni çok küçük sorgulama alanına taşımaktadır".

Tüm bu argümanlar entelektüel akademisyenlerin gözden düşüşüne işaret etse bile onlar yine de entelektüeldirler ve onları entelektüel yapan gereklilik uzmanlıklarını, bilgi ve yeteneklerini devam ettirecek ve profesyonel bağlamda seçkin kalacaklarına dayanan inançtır. Oysa akademisyenlerin kendilerinden daha hızlı profesyonelleşen bilgi sayesinde gözden düşerek statü ve özerkliklerini kaybedecekleri de iddia edilebilir. Kuşkusuz bu görüş akademisyenleri hem meslekleri açısından hem de entelektüel açıdan zihinsel bir daralmaya sürükler. Entelektüel derinliğe olan kayıtsız bağlılıkları ile ima edilen akademisyenlerin özel bilgi ve ihtisas sahibi olmaları şarttır. Böyle olduğu zaman tartışma konuları ile ilgili sorunlar açılacak ve bu sorunların

[361] Russell Jacoby, **Last Intellectuals: American Culture In The Age of Academia,** Basic Books, N.York, 1987. s.219.
[362] Parker, a.g.e., s.155-156.

üzerine ışık tutulabilecektir. Tartışma konularının üstünü örtmek her zaman toplumsal faydayı azaltır. İktidar sahibi grup tarafından düşünceleri beğenilmeyen kimselerle uğraşma tekniği olağanüstü hale getirilmiştir. Bu ise düzenli ilerleme için engel taşır. İlgili kimse henüz genç ve oldukça arka planda kalmış biriyse resmi üstleri onu profesyonel yetersizlikten dolayı suçlayabilir ve işinden alabilir. Ancak daha özverili bir yol olan üniversitelerin diğer birim ve/veya bölümlerine 'sürgüne' göndermesi daha makül bir yoldur. Özellikle öğretim alanında devlet etkinliğindekiler, çoğunluğun fikrini öğretme yolunda otoriter yazgıyı benimsemek gibi bir düşünceye sahiptir. Oysa akademisyenlerin fikirlerinin bir konu üzerinde aynı olması temelde fikir donukluğuna sebeptir. Zira her türlü fikrin var olması sağlam bir eğitimin temelini oluşturur. Özellikle kamunun ikiye ayrıldığı konularda sadece tek tarafın fikrine kulak vermiş olan kimse muazzam bir zihinsel daralmanın içine düşer. Entelektüel akademisyenlerin düşünceleri üzerine baskı uygulanırsa amacından sapan bir eğitimin yarattığı kitleler oluşur[363]. Amerika'da görece demokratik yetki altındaki üniversitelere nazaran özel üniversitelerde daha çok akademik özgürlük ortamı bulunmasına rağmen sakıncalar göze çarpar. Üniversitelerin finansal kaynağını vergi ödeyenler veriyor diye karar alma hakkına sahip olduğunda akademisyenlerin sahip olduğu yüksek eğitimin tüm avantajları kaldırılacak ve öğretimleri sanki özel bir uzmanlıkları yokmuş gibi bir nitelik kazanacaktır.

Tarihsel açıdan 20.yy'ın iki önemli ismi olarak kabul gören Albert Einstein ve Bertrand Russell isyankârlık ile topluma sağladıkları katkılardan dolayı bu kategoride ele alınabilirler. Aşağı yukarı her ikisi de aynı fikirlere sahipti ve ikisi de çağın vebası olarak gördükleri nükleer silahlar konusunda kaygılıydılar. Eğer ille de bir "izm" olarak ele alınacaksa ikisi de sosyalizme inanıyordu. Ancak bir zaman sonra kırılma noktası yaşandı ve Einstein idol oldu, Russell ise olmadı. Onları farklı kılan, Einstein'in dilekçeleri imzalayıp laboratuvarına ve fizik çalışmalarına geri dönmesiydi. Russell ise dilekçeyi imzaladıktan sonra sokağa inip protesto hareketlerine katıldı. Ancak çalışmalarını felsefe ve matematik dalında yapmış olan eski Cambridge öğretim üyesi Bertrand Russell, hem üniversitede bir akademisyen olarak verdiği dersler hem de anti-konformist işleviyle yürüttüğü militan girişimler sayesinde Einstein'in ilerisinde, pek çok akademik kişiye yön veren entelektüel

[363] Russell, a.g.e., s.127.

akademisyendir[364]. Öyle ki öğrencisi Tarski'ye yer açmak için kürsüden bile çekilmeye kalkmıştır. Günümüzde yetenekli gençleri bilim alanından uzaklaştırmak için türlü entrikalar çevirmekten kaçınmayan öğretim üyelerine oldukça anlamlı bir cevabı Russell kendi ağızından mektubunda dile getirir[365];

W. V. Quine'a,
212 Loring Avenue
Los Angeles, Cal.,
16 Ekim 1939

Sayın Dr. Quine

Tarski üzerine değerlendirmelerinizle uyuşuyorum. Sizin dışınızda, o kuşaktan hiçbir mantıkçı bana onun eşiti gibi görünmüyor. Bu bakımdan ilgili makamları, ona bir yer bulmak için ikna edebilirsem sevineceğim. Araştırmalar, böyle bir olanak bulunmadığını gösterdi...Ona yer açılması için istifa edebileceğimi belirtmek isterim.

İyi dileklerimle
B. Russell

Entelektüel düşüncenin varlığını ortaya koymak için 16.yy Avrupasındaki bilimsel düşüncenin ilerlemesine katkıda bulunan Giordano Bruno'nun içtepisine kulak vermek gerekir. Düşünceleri sayesinde kiliseyle sürekli çatışma halinde bulunan Bruno, 1591 yılında Engizisyon tarafından yargılanır ve hapse atılır. 1600 yılında ise düşüncelerinden ötürü yakılarak idam edilir. Bruno'nun Prag'ta iken yazmış olduğu peygambervari satırlar şunlardı[366];

> "Ne gördüğüm hakikati gizlemekten hoşlanırım ne de bunu açıkça ifade etmekten korkarım. Karanlık ve aydınlık, bilim ve cehalet arasındaki savaşa her yerde katıldım, bundan dolayı her yerde nefretle karşılaştım ve cehaletin babaları olan resmi akademisyenlerin yanı sıra kalın kafalı ve aptal çoğunluğun öfkesine hedef olarak yaşadım".

Entelektüel olarak akademisyenlerin problemleri kısaca üç unsurda değerlendirilebilir. Birincisi, işgücünün ve devletin aşırı kontrolüyle üniversitelerin teknokrat eğilime dönüşmesi. Benzer şekilde teknokrat eğilimdeki üniversitelerde entelektüel akademisyenler dışa karşı sorumlu olmak yerine içe karşı hesap veren ve sadece üniversitelerine tek yönlü eleştiriye tabiidirler. İkincisi öğrenci sayıları arttırılarak derslerin ve akademik etkinliğin yarı-zamanlı hale getirilmesi ve böylece fakültelerde epistemolojik düşüncenin yerini aşırı piyasa yönelimli pratik bilgi

[364] Bertrand Russell, **Yaşantım** (Çev: Muammer Sencer), ERK Yay., Temmuz,İst., 1974. s.304.
[365] Russell, a.g.e., s.274.
[366] Augusto Forti, "Modern Bilimin Doğuşu ve Düşünce Özgürlüğü" (Çev:Mehmet Küçük),**Bilim ve İktidar** (ed)Federica Mayor, Augusto Forti, Tübitak Yay., 11.Baskı, Ekim, Ank., 2004. s.31.

uzmanlarının alması. Üçüncüsü ise yapmış oldukları bilimsel araştırmaları toplumsala dönüştürmek yerine, tek taraflı, aşırı ezoterik, bulunduğu üniversite ya da yönetsel yapıyı ürkütmekten tedirgin, özerkliği daralmış bir kimlik tipolojisidir.

1.3. Kamu Sektörü'nde Akademisyenlerin Problemleri

Akademisyenler insani bilginin çeşitli alanlarında bireysel organizatörler veya girişimci takımlar olarak çalışabilirler. Bu alanda kariyer, bireysel inisiyatif ve yüksek ödüllendiriciliğe dayalı temel motivasyon ile başlar. Güven, dış dünya algısına dayalı sertliklerden korunmanın yollarını ortaya koyar. Son yıllarda bilgi alanının geliştirilmesi uzmanlık üzerine duyulan gereksinime işaret etmektedir. Bireyin kendisiyle kurduğu bu içsel örgütlenme akademik özgürlük ve kurumsal özerkliği tesis etmede önemli bir işleve sahiptir. Yüksek öğretim kurumları büyük ölçüde demokratik karar-alma söylemlerine dayalı süreçlerden oluşur. Bu süreç ile oluşan akademik kültür monolitik veya yekpare değildir. 20 yy.'ın son çeyreğinde bireysel ve kurumsal özgürlüğün resmi yanı bilgi ilişkilerini etkilemekte ve değiştirmektedir[367]. Üniversite ve fakültelerin makro çevreleri profesyonel hizmet örgütleri olan bu kurumları ekonomik gelişmeler ve teknolojik değişmeler konusunda önemli derecede etkiler. İngiltere'de 1985-1995 yılları arasındaki yüksek öğretim kurumlarının çalışma çevrelerinde görülen ilkesel değişiklikler şekil 8'de gösterilmektedir;

Şekil III. 8. Yüksek Öğretim Kurumlarının Çalışma Çevrelerinde Yaşanan Değişiklikler (1985-1995)

Yüksek öğrenime giriş sınırlı	→	Yüksek öğrenime giriş sınırlı değil
Tek tip (homojen) genişlik	→	Farklı yapıda (heterojen)
Dağıtım yöntemleri sınırlı	→	Dağıtım yöntemleri çeşitli
Akademik özerklik	→	Hissedarların sorumluluğu
Sınırlı rekabet	→	Artan rekabet ve artan kaynak baskıları

Kaynak: Jane Broadbent, **The End of Professions? The Restructuring of Professional Work** (ed) Michael Dietrich, Jennifer Roberts, Routledge, Place of Pub.,London, 1997. s.60.

Bilgi teknolojilerindeki yenilikler kurumsal yönetimde zorunlu değişiklikleri gerektirmiş; öğrenme ve öğretme ilişkisi, kurumların sayısı, yerel ve genel stratejiler

[367] Broadbent, a.g.e., s.53.

yoluyla ele almayı sağlamıştır Yaşanan ekonomik durgunluklar özellikle sanayi sonrası toplumlarda yüksek eğitimde kamu fonları ile eğitim ve sağlık arasında uzmanlığın yüksek işgücü talebinin doğmasına yol açmıştır. İngiltere'de üniversitelerde akademisyenleri etkileyen değişim ilkelerinden bazıları şunlardır;

Şekil III. 9. Akademisyenleri Değişime Yönlendiren İlkeler (1985-1995)

Tasarruf edilebilme Güvencesi	→	Sabit ve kısa dönemli sözleşmeler
Teknik / Profesyonel yetenekler	→	Profesyonel / Yönetim yetenekleri
Kendi kendini kontrol, gözetim	→	Performans değerlemesi
Sınırlı eğitim ve kariyer gelişimi	→	Profesyonel gelişimin Benimsenmesi

Kaynak: Broadbent, a.g.e., s.60.

Şekil 8 ve Şekil 9'da akademik kariyer yolları geleneksel çizgiden sapmaktadır. Uzmanlık, öğretim alanından araştırma alanına doğru genişlemekte ve yöneticilik alanları belirginleşmektedir. Kısa dönemli sözleşmeler yoluyla araştırmalar yaygınlık kazanmakta ve uzmanlığın "öğreticilik" doğasını ister istemez değiştirmektedir. Türkiye'de üniversitelerde bu alanda keskin bir ayrılma oluşmazken, sanayi sonrası toplumlarda (İngiltere gibi) öğretim işlevini ya kütüphaneciler ya laboratuar teknisyenleri ya da öğrenimini tamamlamış, mezuniyet sonrası asistanlar gerçekleştirmektedirler. Öğrenim açısından uygulanan kalite, müşteri memnuniyeti gibi kavramlar her şeyden önce özel sektör, piyasa ve ekonomideki rekabetçi baskılara bir cevaptır[368]. Kalitenin ürün ve/veya hizmet olan rekabetteki uygulama alanı hizmet dağıtımını hem yönetim sürecine hem de profesyonel uygulama anlayışına bırakmaktadır. Sözgelimi ödüllendirmede 'prim' temeline dayalı uygulamalar bu oluşumu yansıtmaktadır. Kamu sektörü'nde akademisyenlerin problemleri kısaca; kamu çalışanı oldukları için özerklik ve uzmanlık alanlarının yönetim kültürü tarafından aşırı şekilde denetlenmesidir. İkincisi ise devlet çalışanı konumunda oldukları için maaşlı profesyonel statüsünde öğreticilik özelliklerinin daralması ve kısa dönemli sözleşmeler yoluyla denetlenmesidir.

[368] Broadbent, a.g.e., s.58.

2. AKADEMİK ZİHNİYETİN TEMEL SORUNSALLARI

Akademisyenlik mesleğini yerine getiren akademisyenlerin zihniyet açısından yapısal durumunu ele almak gerekir. Felsefi düzgüler ışığında akademisyenler, hem isyankâr hem de ileri düşünce zekâsına sahip olan profesyonel grubu çağrıştırırlar. İsyankârlık varolan yapıyı adil bulmayıp bilimsel olarak yeni olgular peşinde koşmaya dönük olmalıdır. Ne var ki isyankârlık çok geniş bir kavrama temas eder. Dolayısıyla *akademisyenler, isyan edenler içinde çok az sayıdaki akıllılardan* oluşur[369]. Sözgelimi, Galileo hem isyankâr hem de akıllıydı. Dünyanın düz olduğuna inananlar da isyankârdılar ama entelektüel aktiviteden yoksundular. 'Araştırma'dan ayrılan 'eğitim'in genelde ders yükü fazla olan ders-yoğun akademisyenler tarafından verilmesi öğrencilere içgüdüsel bir yakınlık göstermeyi engeller. Bu durum tıpkı lokantada fasulyeden bıkıp pilaki adı altında yine fasulyeyle karşılaşınca yemek tabağına kurşun sıkan adamın hikâyesine benzer. Bu bağlamda akademisyenleri araştırma yapan (araştırma-yoğun) ile ders veren (ders-yoğun) şeklinde ikili bir kategoride değerlendirmek gerekir. Ancak unutulmamalıdır ki eğitim sadece bir kişinin mesleği olmamalıdır. Mesleği pedegoji olan bir profesyonel bu işi günde iki saat yapmalı, geri kalan zamanını ise uzakta ve yeni ilgi alanları içinde geçirmelidir. Lisanslı olarak yürüttüğü mesleğinin dışında lisansı olmadan paraprofesyonel olarak yeni becerilerle kendisini geliştirmelidir. Sürekli olarak öğrencilerle beraber bulunmak, hele sıkı bir disiplinden kaçınıldığı zaman son derece yorucu olmaktadır. Bu durum genellikle sinirleri bozarak verilmek istenen düşünceleri tutkulu biçime dönüştürmektedir. Bunun karşısında akademisyenler şu türden paradoksal duruma girebilirler;

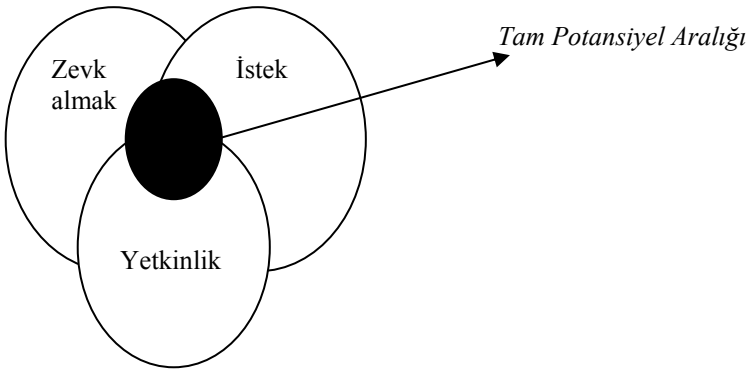
> "...kişinin bildikleri ile öfkesi ters orantılıdır..ne kadar çok öfkelenirse o kadar az şey bilir."[370]

Profesyonel üstünlük yaklaşımıyla ele alındığında akademisyenlerde meslek tutkusu yoğundur. Bu tutku tıpkı tırtılın kelebek olurken çektiği olanca acının akademisyenler üzerindeki etkisine benzetilebilir. Dönüşüm sürecindeki tırtıla baktığımızda çirkindir, etrafına pis kokular bırakır ve hatta ölecekmiş gibi görünür. Bir varlığın görünürde sebepsizce neden böyle bir şey yapmak zorunda kaldığı merak

[369] Bertrand Russell, **Aylaklığa Övgü** (Çev:Mete Ergin), Say Yay., 2.Baskı, Şubat, 1983, s.179-181.
[370] Russell, *'Eğitim Üzerine...'*s.46.

uyandırır. Ancak, kelebek olmak gibi olağanüstü bir şekilde amaca ulaşmak yine olağanüstü bir coşkunluk sağlar. Dolayısıyla akademisyenlerin mesleğe girmesiyle başlayan serüven, tırtılın yaşam serüveninden hiç de farklı değildir[371]. Akademisyenliğe insan doğasından bakıldığında 'bencillik' ile 'hayırseverliğin' tuhaf bir karışımına rastlanır. İnsanlar hem bağlı bulunduğu cemiyetin hem de kendilerinin yararını gözeten eğilimindedir. Bundan dolayı hangi iş kurallarının "doğru" olduğu çoğu kez net değildir[372]. Bu ikisinden birinin 'üstün' olarak öne çıkması durumunda ahlâka ilişkin yargıda bulunulmuş olur ve bu durum dizginlenemez kibirlik anlayışına dönüşür. Bunu tıpkı bir arabanın tekerleklerine benzetmek mümkündür. Biri diğerinden daha büyük olursa araç olduğu yerde dönecek, ilerleyemeyecek veya bozulacaktır[373]. Profesyonel akademisyenin tam kapasitesini ortaya koyabilmesi için yaptığı iş ne olursa olsun, o işin gerektirdiği yetkinliğe sahip olması, o işi yapmak istemesi ve yaparken de zevk alıyor olması gerekir. Türkiye'de çoğu profesyonelin yaptığı işten zevk almaması ve karamsar bir şekilde yazgısına boyun eğmesi aslında işiyle ilgili herhangi bir ortaklık hissi yaşamadığını ve meslek seçiminde bilinçli bir seçim yapmadığını gösterir. Şekil 10'da mesleğe adanmışlık gösterilmektedir.

Şekil III. 10. Tam Potansiyel Aralığı



Kaynak: Mert Canberk, "Eğitim Sisteminde Katma Değer Yaratmanın Yeri", *Eğitim*, **Executive Excellence, İnsan Kaynakları Düşünce Platformu,** Nisan, 2003. s.21.

[371] Robert Rosen, **İnsan Yönetimi** (Çev:Gündüz Bulut), MESS Yay., No:260, Nisan, İst., 1998. s.134.
[372] Frances Hesselbein, Paul M. Cohen, **Liderden Lidere** (Çev:Salim Atay), MESS Yay., No:318, Aralık, İst., 1999.
[373] PHP Enstitüsü, **Matsushita Felsefesi** (Çev:Ahmet Gürsel), MESS Yay., No:310, Eylül, İst., 1999. s.73-76.

Akademisyenlerin kişilik, davranış ve karakter tutarlılığı yaptıkları işi tutkuyla benimsemeleri ile mümkündür. Yukarıdaki şekilde görüldüğü gibi meslekten zevk almak, mesleğe duyulan istek ve meslekteki yetkinlik düzeylerinin kesişme noktası Tam Potansiyel Aralığı olarak ifade edilebilir. Üniversitelerde yaratıcı düşünmede ve bilimlerarası düşünmede sorunlar göze çarpar. Örgütlü yapı olmalarından dolayı üniversitelerin yöneten-yönetilen ilişkisi Başarısızlığa Koşullanma Sendromu gibi ciddi bir problemi ortaya koymaktadır. Son olarak üniversitelerde yönetim kültürü sorununun da belirgin olduğu görülmektedir. Bu sorun daha çok üniversitenin niteliği, işlevi, hizmet kalitesi ve akademisyenlerin statü ve niteliğini sorgulamaya dönüktür.

2.1. Yaratıcı Düşünme Sorunsalı

Akademik alanda yaratıcı düşünce önemli bir etkendir Yaratıcılık öngörüsü herşeyden önce insan tarafından kontrol altına alınması gereken noktaya temas eder. Açıkçası akademisyenler için yaratıcılık yönelimli bir düşünce için risk içeren alanlara girmek, mükemmeliyetçilik saplantısını ve doğru / yanlış takıntısını aşmak, çevredeki bulanıklığı dağıtmak önemli etkenlerdir.

> " Yetişkinler çevrede ağır ağır yürürler. Çocuklar ise koşar, atlar, zıplar ve tırmanırlar. Üzerlerinden atlayabilecekleri, çevrelerinde tırmanabilecekleri yerler ararlar. Oysa bu durum yetişkinler için bir hastalık veya katlanılan masumiyetin yansıması olarak görülür. Aslında bu gerçek bir hazinedir"[374].

Yukarıda ifade edildiği üzere akademisyenlerin buluşçu ve yenilikçi bir disiplin yaratabilmelerinin özünde özerk ve bağımsızca düşünebilmeleri gerçeği vardır. Çocukların yalnızca refleksleriyle ve birkaç içgüdüyle doğup ardından alışkanlık yeteneklerini kazanması tıpkı akademisyenlerin meslek içinde yetkinleşmesine

[374] Trevor Bently, **Yaratıcılık** (Çev:Onur Yıldır), Hayat Yay., 1999. s.15-39 [Bu sayede düşünceyi genişletmek veya daraltmak yoluyla nesnelerin boyutlarıyla oynanır. Bentley buna *yaratıcılık teleskopu* adını vermiştir. Sözgelimi bir saç kurutma makinesini büyülttüğümüzde jet motoru, bir hovercraft'ı (karada ve havada gidebilen taşıt) küçülttüğümüzde çim biçme makinesi, sağanak yağmuru daralttığımızda bir duş, oyuncak balonu genişlettiğimizde sıcak hava balonu elde etmek gibi. Belki de Gutenberg'in matbaayı bulma serüveni yaratıcılık teleskopuyla gerçekleşmiştir. Şarap presi ile patates baskısının sentezi matbaa makinesini bulmasına aracılık etmiştir. Yaratıcı bir çok birey ve kurum bu modele ilişkin bir çok buluş ve yenilikler elde etmiştir. Nike şirketi'nin benzer yöntemi kullanarak tost makinesiyle bir lastiğin birleştirilmesi sonucunda spor ayakkabıda keşif yaptığı bilinmektedir].

benzer. Akademisyenlerin edindikleri ilk dönem alışkanlıklar ileriki süreçte kötü alışkanlıkları da besleyecekse iyi alışkanlıklar zamanla körelir ve ortadan kalkar. Çocuklarda veya kısmen ortalama insanlarda güçlü olma isteği *maddesel dünyanın görünen yanını* oluşturur. Sözgelimi bir çocuğa *Karın Deşen Jack* masalını anlatıp ona Jack olması söylendiğinde çocuk, öldüren, yiyen, parçalayan, ezen veya yok eden daha güçlü bir varlık olmayı tercih edecektir. Çocuğun dev olmasını istemesi gibi; ağır bir yükü çeken lokomotif, jet motoru veya transatlantik olması da muhtemeldir. Burada ortak öğe onda güç istemini gerçekleştirme arzusudur. Oysa çocuk dünyasından ayrışan akademisyen, zihni güç kazanma yolunu *maddesel olmayan dünyanın,* diğer bir ifadeyle iç dünyasının zenginliğiyle yaratmak durumundadır. Güç, bireyin başarıya ne kadar yatkın olduğuyla ilgilidir. İnsanlar sinek veya balık avlamayı severler çünkü zordur. Oysa duran bir kuşu vurmazlar çünkü bu kolaydır. Bu varsayımdan hareketle akademisyenler için "başarı ne kadar zor ve uzak olursa o oranda daha çok haz verir" söylemi anlamlıdır. Çocuklar maddesel dünyanın simgesi olan herşeyi isterler. Bu da onlarda yüksek bir mülkiyet kavramının olduğunu ortaya koymaktadır. Yaratıcı düşünceyi sorunsal olmaktan çıkartmak ona olabildiğince düş gücü katmakla mümkündür. Oscar Wilde'ın buna cesaret ve korkuyla yüzleşmeyi de eklemesi ortaya şu veciz ifadeyi çıkartır[375];

> "Yalnız ayışığında yolunu bulabilen, günün doğuşunu herkesten önce gördüğü için de cezalandırılan kişidir düş kuran insan…"

Sanat ve estetiği varoluşunda barındıran birey bu yaratım ile birlikte bilincinde iki dünya kurgular. Birine gerçek dünya denir. Çünkü onu görmek için üstüne konuşmak gerekmez. Diğeri ise üstüne konuşulması gereken ve varoluşu konuşuldukça açığa çıkan yaratım dünyasıdır. Sosyal bilimlerde yapılan araştırmaların gözlem ölçeklerine dayalı olması yaratım dünyasının kapılarının akademisyenlere de açık olduğunu gösterir. İrlandalı tiyatro ve oyun yazarı Oscar Wilde 1891 yılında Paris'te tanıştıkları gün Andre Gide'e şu hikâyeyi anlatır[376];

[375] Eczacıbaşı, a.g.e., s.114.
[376] Eczacıbaşı, a.g.e., s.319.

> "Adamın biri öyküler anlattığı için köyünde çok sevilirmiş. Her sabah köyden ayrılır, akşam dönermiş. Bütün gün sıkıcı işlerle uğraşmış olan köylüler çevresini sarıp sorarlarmış: "Neler gördün bugün? Hadi anlat bize" O da anlatırmış: "Flüt çalan yarısı insan, yarısı keçi bir yaratık gördüm. Çevresinde bir sürü peri döne döne dans ediyordu". "Başka neler gördün? Anlat, anlat" dermiş köylüler. "Deniz kıyısına vardığımda, üç deniz kızı gördüm dalgaların üstünde; yemyeşil saçlarını tarıyorlardı altın bir tarakla". Öyküler anlattıkça köylüler daha çok seviyorlarmış…Bir sabah yine köyden çıkıp gitmiş; deniz kıyısına geldiğinde bir de ne görsün? Dalgaların üstünde üç deniz kızı altın bir tarakla yemyeşil saçlarını taramıyorlar mı gerçekten! Yürüyüp ormana gitmiş, bu kez gerçekten yarısı insan yarısı keçi olan bir yaratık flüt çalıyor, periler de çevresinde dans ediyorlarmış. O akşam köye döndüğünde köylüler sormuşlar her zamanki gibi; "Gel, anlat bize, neler gördün?". "Hiçbir şey" demiş adam, "hiçbir şey görmedim…"

Akademik alanda yukarıda da vurgulandığı üzere gerçek dünya ile yaratım dünyasının sentezi ne kadar güçlü ise yaratıcı düşünce sorun olmaktan çıkar. Özellikle sosyal bilimlerde yapılan çalışmalar ispattan çok belirli bir tasarı ve model üzerine inşa edilmelidir. Çünkü sosyal bilimler savlı olmaktan çok hem kuramsal hem de yöntem açısından betimleyici eğilimdedir. Yönetim biliminin kuşkusuz kuramsal ve uygulamalı yanı olduğu gibi "maharetle" yürütülmesine dayanan sanatsal yönününde olduğu unutulmamalıdır. Aslında yaratıcı düşünceye ilişkin temel sorun akademisyenlerin girişimsel aktivitelerinden kopmasıdır[377]. Bu durum girişimci akademisyenleri kendi projelerini sunma fırsatından da mahrum bırakır. Böyle bir fırsat bir bakıma yönetim politikası açısından oldukça çekici ve caziptir. Araştırma yapmak veya eser yaratmak fikri bir sorumluluğu üstlenmekle başlar, ekip oluşturmakla devam eder. Sadece sosyal bilimler değil laboratuar ve klinik çalışmalara dayalı disiplinlerde girişimcilik ile özerklik eşanlamlıdır. Çünkü meslekte verimliliğe gerekçedir. Bu durum her iki kültürü de canlı tutar. Profesyonel kültürde akademisyenler için verimliliği ve meslekte başarıyı sağlarken, yönetim kültüründe akademik yöneticilere projelere olanak tanıyan etkin lider olma pozisyonu sunar.

İçeriğinde varolana eleştirel bakmayı, yeni sorun alanları oluşturmayı ve neden-sonuç ilişkisine bağlı olarak yeni sentezlere ulaşmayı barındıran yaratıcılık

[377] Raelin, a.g.e., s.228.

olgusunun toplumsal yaşamdaki sorunlara çözümler getirmede ve bireysel / kitlesel olumsuzluklara karşı akademik ortamlarda alternatif oluşturmadaki konumu anlamlıdır. Farklı meslek disiplinleri ile yaratıcılığa bakıldığında; psikolojide yaratıcılık, her kişide varolduğu kabul edilen ve her kişiyi icat etmeye yönelten, maddi, zihni, duygusal vb. yenilikler ortaya koyan varsayımsal yatkınlıktır[378].

Yaratıcılık kavramı genellikle bir sanat yapıtının oluşturulması için kullanılırsa da, bir soruna getirilen çözüm, yeni yöntem ya da yeni bir aracın ortaya çıkarılmasında rol oynamaktadır. Yaratıcılık bir nesne, varlık ve konuya değişik ve farklı görüş açılarından yaklaşabilmeyi sağlayan algısal zihin açıklığından doğmaktadır. Yaratıcılığı belli bir durum tipine yanıt olarak gösterilen davranışlar bütünü olarak tanımlayarak yaratıcılık kavramının birçok yönüyle toplumsal bir kavram olduğunu öne sürmek faydalıdır. Doğal dünyanın neye benzediği hakkındaki en son düşüncelerimizi temsil eden ve birbirine mantıkla bağlanmış teoriler ağı olan 'bilimde' üretkenliği sağlayan şey 'yaratıcı' tahminler yapmaktır. Bilimde olaylar tek tek değil, birbirleriyle olan ilişkileri içinde incelenir. Neden ve sonuç birlikte giden ve duruma bağıl kavramlardır. Üniversitelerin amacı; bilimsel yaşamı toplumsal yaşam dinamikleriyle örtüştürerek, bilimsel yaklaşım ve çalışmaların etkinliğini yoğunlaştırmak, günlük yaşamın olgu ve sorunlarını bilimsel mercek altına alarak toplumun entelektüel bilincini olumlu şekilde yönlendirmektir. Bunu sağlamanın yolu, üniversitenin bilginin kendi iç dinamiklerine göre özgürce üretildiği, tartışıldığı bir kurum olmasında yatmaktadır[379]. Ancak akademik yaşamda başarı, yaratıcılık ve verimlilik temelinde bilim yapmanın yanında örnekleri yer yer görülebilen fırsatçılık temelinde işleyebilmekte ve bu durum yine birtakım ortamlarda olağan bile karşılanabilmektedir. Kişilerin varolan yaratıcılık potansiyellerini bilimsel çalışmalarda işlemek yerine günü kurtarıcı ve kısa hedefli çalışmalara yönlenmesi ya da yönlendirilmesi, nitelikten ziyade niceliğin geçerli olması yukarıda belirtilen olumsuzlukların bir sonucudur. Bunun yanında akademik yaşamda bilim yapmanın temelini oluşturan yaratıcı ortamda özgürce bilim uğraşını sürdürme amacı katı bir

[378] Adnan Kaplan, "Yaratıcılığı Akademik Ortamlardaki Sorunları ve Olanakları", **Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi,** C:3, S:4, Aralık, 2003. s.6.
[379] Ahmet İnam, "Üniversitelerde Bilimsel Etkinliğin Örgütlenmesi", *Üniversitenin Geleceği,* **ODTÜ Öğretim Elemanları Derneği,** Ank., 1995. ss.167-173.

ast-üst ilişkisi ve zihniyetiyle dışlanabilmektedir. Ayrıca içeriğinde duygusallığın ve geleneksel insan ilişkilerinin ağır bastığı popülist yaklaşımlar ve kişisel ayrımcılık politikaları, yaratıcılığın asgari koşullarını gerçekleyen bilimsel nesnelliği ve kurumsallaşmayı etkisiz kılmayı amaçlamaktadır. Bilim ortamını eleştirel yapısı ve etkileşimi gereği besleyen yaratıcılığa kapalı tutma yaklaşımları yer yer akademik ortamın kendini tekrarlaması ve içe kapanması sonuçlarını doğurabilmektedir. Yaratıcı düşünebilme konusunda ortaya çıkan temel sorunsal aşağı yukarı tüm disiplinlerde karşılaşılan içe kapanma, nicelleşme ve akademik örgütlenme içinde katı ast-üst ilişkisinin varlığıdır.

2.2. Bilimlerarası Düşünme Sorunsalı

Bilim, günümüzdeki durumuyla kısmen olumlu kısmen olumsuz olarak düşünülebilir. Çevreyi düzenleme gücü vermesi ve küçük de olsa önemli bir azınlık için zihinsel doyum olanağı sağlaması bakımından olumludur. Olumsuzdur; çünkü ne kadar maskelemeye çalışılsa da insan eylemlerinin kuramsal olarak önceden tahmin etme olanağını içeren bir gerekirciliği varsaymakta, bu bakımdan da sanki insanın gücünü azaltmaktadır[380]. Diğer bir ifadeyle zorunluluk telakkisini dayatmaktadır. Bilimsel görüş iki yönlüdür. Bunun bir yönünü *yaratanlar*, diğer yönünü ise *değerlendirenler* oluşturmaktadır. Yaratanlar ile değerlendirenler aynı kişiler değildir ve birbirlerinden farklı zihinsel alışkanlıklara gereksinim duyarlar. Her yaratıcı gibi bilimsel yaratıcı da entelektüel anlamda güçlü duygulardan esinlenir; bu ifade açıklanmamış bir inancı içerir; eğer bu inanç olmasa bilim adamı belki de pek bir şey başaramaz. Değerlendiricinin böyle bir inanca gereksinimi yoktur; o her şeyi yerli yerinde görerek kendince gerekli noktaları değerlendirir. Belki de yaratıcıyı kendisine kıyasla kaba ve ilkel biri olarak düşünür. Uygarlık daha yaygın ve daha olağan bir aşamaya geldiğinde değerlendirenin düşünce tarzında yaratıcı olabilecek kişilere karşı bir hükmetme eğilimi oluşur. Bu sayede *konformist* eylemin içine giren bilim adamının temel inancı statükoyu korumanın önemine dayanır. Ancak yine de bilim her şeye rağmen dünyadaki en hızlı değişim aracı olma işlevini sürdürmektedir.

---

[380] Bertrand Russell, **Sorgulayan Denemeler** (Çev:Nermin Arık), Tübitak Yay., 11.Basım, Aralık, Ank., 1998. s.40.

Bilim uğraşı, kendine özgü genel ve özel ilgiler karışımını içerir; özel durum genel durumu aydınlatabileceği umuduyla incelenir. Ortaçağda özel durumun teorik olarak genel ilkelerden çıkarılabileceği düşünülürdü. Rönesans döneminde genel ilkeler gözden düştü ve eski çağlara olan tutku, özel olaylara karşı güçlü bir ilgiye yol açtı. Bu ilgi Grek, Roma ve Skolastik geleneklere göre eğitilmiş beyinlerde sonunda Kepler ve Galileo gibi kişiliklerin ortaya çıkışını olanaklı kılan düşünsel atmosferi yarattı. Bilim, kökenini Rönesans sonlarının tarihsel başkaldırısından hiç ayırmamıştır; daha çok ilkel bir inanca dayalı, rasyonalizm karşıtı bir hareket olarak sürmüştür. Bilimin felsefeyi reddederek kayıtsız kalışı kuşkusuz bilimin başarısı nedeniyledir. Bilim, insanın güçlü olduğu duygusunu kevvetlendirmiş, bu nedenle teolojik geleneklerle kimi zaman çatışmasına karşın genelde iyi kabul görmüştür. Bununla beraber fizyoloji ve biyokimya felsefeyi canalıcı noktada tehdit eden psikolojinin alanına el uzatmaktadır. Böylece görelilik bilim adamı olan akademisyenleri bilimlerarası ilişkiye yönlendirmiştir[381].

Sosyal bilimler bir disiplin olarak 19.yy'ın ortalarında tarih, iktisat, sosyoloji, siyaset bilimi ve antropoloji olarak beş temel bilim altında gelişti. Üniversitelerin devlet kurumları haline gelmesiyle tıp (hekimlere), ilahiyat (rahiplere) ve hukuk (yargıçlara) mesleklerine ve profesyonellerine duyulan pratik ihtiyaç önem kazandı. Tıp, ilahiyat veya hukuk fakültelerinde okuyan bir öğrenci diğerlerinden de ders almak zorundaydı. Üniversitelerin *universitat* denilen evrensel bir kavrama duyduğu ihtiyaç da kuşkusuz buradan gelmektedir. Bir problem her şeyden önce içinde bulunulan durumu kapsayıcı olmalıdır. Dolayısıyla insan, zamanda yaşayan varlık olmaktan çok, zaman insanda yaşar. Ölçmek, yöntem ve dilimleme vardır fakat yaşanan ve yaşayan zaman söz konusudur. Günümüzde akademisyenler 'ölçmek' ve 'tespit etmek' yöntemi ile zamana bağımlı hale gelirler ve özerkliklerini zaman gibi olgusal bir bağlama teslim ederler. Oysa anlatıcı*

[381] Russell, *'Sorgulayan...',* s.38.

* Postmodern toplum bağlamı olarak adlandırılan kuramlar içinde tüketim, kimliğin merkezi yerini alan üretimin yerini almıştır. Çoğu kuramcılar artık usta anlatıcıların olmadığını, yalnızca eşit tatların demokrasisinde seçilebilecek bir dizi konumların varlığından bahseder. Yerel ve zayıf bilgi, geleneksel merkezlerin entelektüel otoritesine bir akternatifi karşılar hale gelmektedir. Böylece sski kurallarla beraber kültürel üretim ve tüketim kanunlarla oynamayı içermektedir. Zygmunt Baumann'ın öne sürdüğü gibi entelektüel artık "kanun koyan kişi değil, sadece bir yorumcu"dur. Dolayısıyla entelektüel üretimin yeniden modifikasyonu şu anlama gelmektedir: "Yazarlar politik sebeplerle değil, sosyal kontrolü güçlendirmek ve kâr'ı maksimize etmekle ilgilenen editörleri ve

(narrative) olan bir akademisyen, açıklamaya koşut olarak sunulan tespit ve ispat peşinde değildir. Açıklayıcı olmaktan çok betimleyici anlatıcılığı seçerek ölçme aracı yerine dil aracını kullanır. Dil yoluyla kendi gizini açan kişi, varlığın içine girerek onu dönüştürür[382].

Toplumsal yapının da işlemesi açısından tıpkı entelektüeller gibi akademisyenler de genel hakikat rejimi üzerinde etkilidirler. Eğer siyasal bir problem bilimsel çözüm bekliyorsa o zaman akademisyenlerin bilim/ideoloji temelinde değil, hakikat/iktidar temelinde düşünmesi gerekir. Bu temelde düşünen bir akademisyen teknik yetkeden çok moral yetke ile öne çıkar. Sözgelimi laboratuarda nükleer veya termik santraller üzerine bilimsel temelde çalışan bir astro-fizikçi için teknik yetke ön plandadır. Ancak salt bu tarzda çalışmak yeterli değildir. Çünkü toplumsal savunusu hakikat rejimini tüm yönleriyle açığa koymayacak derecede görünmezdedir. Dahası moral yetkesini kullanmamıştır. Oysa doğanın ve canlıların geleceğini tehdit edecek ve bilimsel çalışmaları bu yöne yönlendirecek bir bilimsel anlayışa karşı moral yetkesi ile iktidar gücünü ortaya koymalıdır. Dolayısıyla çevrenin tahrip olmasına yönelik duyarlılık savunusuyla moral yetkesini de yerine getirmiş olur.

Akademisyenlerin "biraz öne veya biraz yana" çıkmak yerine, iktidar biçimlerine karşı, bu biçimlerin hem nesnesi hem de aracısı olduğu alanda mücadele etmesi beklenir. Bu mücadele ise bilginin, bilincin, hakikatin ve söylemin oluştuğu düzeydedir[383]. Aslında bu düzeyi bir sosyalleşme evresi olarak görmek gerekir. Dil ile bağını kopartan akademisyen saplantılı ve sabit fikirli dil

---

yayıncıları memnun etmek için yazıyorlar. Metin, dişmacunu ve temizlik ürünleri yanında bir 'ara ürün' haline gelmektedir. Değeri kasada beklerken sayfaları çevrilen dergiler ve kitaplar için ayrılan süreden daha fazla değildir" (Parker, a.g.e., s.155). Oysa anlatıcı (narrative) kişi Julia Kristeva'ya göre tam anlamıyla bir otorite kaynağıdır. "Sembolik ve toplumsal olarak yeni gösterilen aygıtlar önererek sonlulukları problem haline getiren pratik" bir metin yaratır. Yazılı olan her şey yorumu davet ettiği için metin, otoriteye saygı göstermez ve iktidarını korur(Julia Kristeva, **Revalution in Poetic Language,** Columbia Univ. Press, N.York, 1984. s.210). Görüldüğü üzere entelektüelin gözden düştüğü veya otoritesini koruduğu iddiaları karşıt boylamlarda tartışılmaktadır.

[382] Doğan Özlem, **Günümüzde Felsefe Disiplinleri,** İnkılâp Yay., 2.Basım, İst., 2001. s.181-205.

[383] Michel Foucault, **Entelektüelin Siyasal İşlevi** (Çev:Işıl Ergüder), Ayrıntı Yay., 1.Basım, İst., 2000. s.52.

alışkanlığından kurtulamaz. Bilimlerarası düşünebilme konusunda *New Zeland Herald*'da Codling ve Rowarth'ın yazdıkları dikkât çekicidir[384]:

> "Öğrencilerimizin maruz kaldığı dar içerikli eğitim programlarına karşı kaygılarımızın ve önerilerimizin dikkâte alınacağını umut ediyoruz. Sistemimizde ana disiplinlerin disiplinlerarası ve problem temelli bir eğitimi sağlayacak bir yenilemeyle öğrencilerimize engin bilgi verecektir. Bu durum, mezunlarımızı geliştirecek ve ülkemizi dünyanın eğitimli ülkelerinden biri haline getirecektir".

Akademisyenlerin kendilerini bilimlerarası düşünmeye kapatması sosyal bilimlerin mantığını ağırlıklı olarak pozitivizm ile sorgulamaya dayandırır. Doğa bilimlerinin aşırı yüceltilmesi ve doğa bilimlerinden başka her şeyi metafizik ya da üstünkörü bir anlayışa dayandırması kuramsal ve pratik açıdan oldukça sakıncalıdır. Böylece sosyal bilimler kendi özünü yansıtan sosyal dünyayı indirgemeye, ölçmeye ve nesnel aklın formal kalıpları içinde görmeye yönlendirir. Bu şekildeki bir anlayış olgu ile değer arasına keskin bir ayırım koyarak bilimi biçimselleştirir[385]. Disiplinleri birarada kullanmayan mantıksal form, öznenin kaybolmasına ve kuramsal düşünmeyi sabit yargıların indirgemesine bırakır. Doğal olarak düşünen, eleştiren, sorgulayan ve tartışan akademik yaşamın sorunsalı ortaya çıkar. Bu durum akademisyenlerin teknik yetke ve moral yetke olarak kullanıdığı her iki yetke biimini de katıştırarak tek bir form haline indirher. Oysa akademisyenlerin her iki yetkeyi de kullanması sosyal ve entelektüel hayatın, maddi ve maddi olmayan kültürün disiplinlerarası birlikteliği ile mümkün olacağı görülmelidir.

Disiplinlerarası düşünceyi pekiştiren ve ciddi bir ekol olarak değerlendirilen Frankfurt Okulu bu konuda önemlidir. Bu Okul'un disiplinlerarası eğilimleri kısaca şöyle sıralanabilir[386];

- Yarışan disiplinler arasındaki sınırlar zayıflatılmalı ve sınır çizmeye karşı çıkılmalıdır,
- Toplum, kültür, ekonomi, yönetim ve politika felsefi olarak organik bir bağ kurmalıdır,

---

[384] Andrew Codling, Jacqueline Rowarth, "Being Educated Is A Lot More Than Just Knowing Things", **New Zeland Herald,** 24 Nov., 2000.
[385] Sezgin Kızılçelik, **Sosyal Bilimleri Yeniden Yapılandırmak**, Anı Yay., Ank., 2004. s.107-108.
[386] Kızılçelik, a.g.e., s.113.

- Çoklu disipliner bakış açısı ile geleneksel ve çağdaş sosyal bilimler kuramlardan ayrılmalıdır. Ayrışık bilimsel formasyonların argümanlarının tutarlılık ve geçerliliğinin yerine, disiplinlerarası sosyal kuram inşa edilmelidir.
- Felsefe ve sosyal kuram arasındaki farkı ortadan kaldırmak gerekir. Böylelikle bilim, betimlemeyi ve eleştiriyi amaçlayan sosyal kuram halini almalıdır.

Sonuçta bilimlerarası düşünebilme konusunda temel problemin, epistemoloji ve metolojiyi sosyal olgular ve değerler bağlamında oluşturamama, bir disiplinin diğer disiplinle olan ilişkisini analiz edememe, çoklu düşünememe (Türkiye'de özellikle üniversitelerin işletme biliminde yönetim alanında sosyal antropoloji veya girişimcilik konulu çalışmalarda cinsiyet sosyolojisi ve kültür ile bağ kurup bu alanda yapılmış çalışmaların yetersizliği gibi) ve özellikle sosyal bilimler alanında disiplinlerarası ilişki kuramama önemli bir problemdir.

2.3. Başarısızlığa Koşullanma Sendromu

Akademisyenler açısından ele alındığında yeteneksizleşmeyi yaratan bir unsur 'başarısızlığa koşullanma' kavramıdır. Bazen örgütsel süreçlerde yaşanan başarısızlıklar yöneticileri güçlendirebilir. Böylece insanlara karşı nesnelerin gerçek anlamlarının çok az göz önünde bulundurulduğu bir *sendrom* ortaya çıkar. Örgütlü yapılarda karşılaşılan bu durum bir oyuna benzer. Bu oyunda kazanılması ya da kaybedilmesi bile ilerlemeyi sağlar. Bu ilerleme hezimeti andıran bir görüntüyle hem profesyonel hem de yönetim kültürünü etkisiz bırakır[387]. Bu fasit daire kendi kendini gerçekleştirerek birbirini tamamlayan ve tekrar eden yapıda döner. Bu yapı yönetici-profesyonel sürtüşmelerinde ortaya çıkan sorunun merkezidir. Yöneticinin davranışı düşük performanslı profesyonelden beklenen davranışa yol açar. Süreç böylece pekişir. Çünkü yöneticinin profesyonelin performansı konusunda düşük beklentiler beklemesi kendisinde de aynı davranışa ivme kazandırır. Böylece *"Başarısızlığa Koşullanma Sendromu"* olarak adlandırılan yapı kurulur. Tepkili yönetici, profesyonele karşı gözetimini arttırarak somut direktifler verir ve böylece

[387] Exupery, *'Gece...',* s.77.

onun hareket tarzının belirleyicisi olur. Profesyonel ise kendisine olan güvensizliğe inanarak zaten 'güçsüz' olmayı baştan göze almıştır. Kendisini dışlanmış hisseden profesyonel adeta bunun aksini ispat etmek istercesine daha yüksek "iş yükü" altına girmek ister. Buradaki temel yanılsama, astın çok fazla çalışıyor gibi görünmesidir. Yönetici ise bu durumu "bir kerelik" ve "tesadüfi" sayarak profesyonele ilişkin güvensizliğini daha da arttırır. Buradaki güvensizliğin kaynağı yöneticinin yarattığı tepkidir. Olay doruğa ulaşınca yönetici, profesyoneli baskı ve denetim altında tutarak bu hatayı pekiştirir. "Göz hapsi" ile devam eden bu tükenmişlik ve bazen zorbalık, profesyonelde hayal kırıklığı ve 'dışarıda kalma' hissini somut şekle dönüştürerek aynı örgütte önceden benzer deneyimlerden geçmiş diğer profesyonellerin yanına katılmasını sağlar.

Yöneticiler sıkı denetimleri ile profesyonellerin motivasyonunu zayıflatarak performansına zarar verdiklerinin farkında değillerdir. Zaten sendrom 'farkında olamama' halidir. Yöneticilerin profesyoneller üzerindeki denetim güçleri arttıkça profesyoneller içe kapanır. İçe kapanma çevreyle olan zihinsel ve duygusal bağlantıdan uzaklaşmaktır. En sonunda profesyonel, "haydi ne yapmamı istiyorsan onu yapayım" demeyi ve rutin çalışmayı benimser. Başarısızlığa Koşullanma Sendromu çözülemez değildir. Yapılacak ilk iş yöneticinin sendromun farkındalığına ve süreçte kendisinin de payı olduğuna inanmasıdır. Bundan sonra ise yöneticinin odaklanmış müdahaleye girmesi gerekir[388].

Başarısızlığa koşullanma, belli teknolojiyle üretimin verimliliği düştüğünde de karşılaşılabilen bir sendromdur. Sorun makro anlamda akademik perspektifin ekonomi politiğini ilgilendirir. YÖK başkanı olmadan önce TÜSİAD tarafından yayınlanan "Türkiye'de ve Dünyada Yükseköğretim Bilim ve Teknoloji" adlı rapor sendromun tipik bir parçasıdır. Yine TÜSİAD'ın yayınladığı rapor üzerine görüşlerde raporun özünün "haşin" olduğu, piyasa göstergeleri baz alınarak piyasa verimsizliğinden bahsedildiği, üniversitelerin piyasaya açılması gereken bir kurum olma gerekliliği, üniversitelerin teknokrasiye indirgenmesi gibi karşıtlıklar dile

[388] Thomas H. Davenport ve Laurence Prusak, **İş Dünyasında Bilgi Yönetimi,** *Kuruluşlar Ellerindeki Bilgiyi Nasıl Yönetirler?* (Çev: Günhan Günay), Rota Yay., 1.Baskı, Şubat, 2001.

getirilmiştir[389]. İlgili rapor Prof. Dr. Kemal Gürüz, Prof. Dr. Erdoğan Şuhubi, Prof. Dr. Celal Şengör, Prof. Dr. Kazım Türker ve Prof. Dr. Ersin Yurtsever tarafından hazırlanmış, ne yazık ki hem akademik çevrede fazla tartışılmamış hem de dikkâtlice incelendiğinde yeni küreselleşmeyi radikalce savunan ve açmazlar taşır halde ortaya çıkan rapor olduğu göz ardı edilmiştir. 1980'li yılların uzantısı niteliğinde olan rapor, piyasacı eğitim ile üniversitelerin kaynak yaratmalarını özendirici niteliğe sahip görülebilir. TÜSİAD'ın raporunda "bilgili insangücünün, ekonominin en önemli girdileri haline gelerek sermayenin ve üretim faktörlerinden birini oluşturması, bilim ve teknoloji arasındaki birlikteliği ile sanayi sonrası toplumun ya da bilgi toplumun belirgin niteliği olarak görülmesi" üniversiteleri Yeni-Sağ politikalara indirgeyen bir amaç niteliğini taşımaktadır. Rapor bir bakıma akademisyenleri günümüz konformist entelektüelleri ile sentezleyerek akademide oluşacak "yeni sınıf"ın yaratılmasını da pekiştiricidir.

> "Bilim, teknoloji, toplum ve piyasa artık sürekli olarak karşılıklı etkileşim içinde olup pazarlardaki eğilimler araştırmaları etkilemede, kişilerin entelektüel meraklarına eklenen ikinci bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır"[390].

Bu durumda daha çok üretenler daha az üretenleri pazardan uzaklaştırabilir (büyük üniversitelerin küçük ve taşra üniversitelerine oranla akademik personelin eğitim, yayın ve üniversitenin yetişmiş insan kaynakları açısından birkaç adım önde olması gibi). Küçük üretim merkezinden büyük tüketim merkezlerine yönelen iç göçün sebebi de böylece şekillenir. İç göç ile vurgulanan nokta akademideki insan kaynaklarıdır. Bu durumda küçük ve taşra bölgelerinde bulunan üniversite merkezlerinde akademisyenlik mesleği sıradan bir *iş kolu* haline gelir. Küçük yerleşimler küçülürken büyükleri daha da büyür. Akademik zihniyette kültür değişimi denilen sancılı süreç başlar. Zaman içinde kuşak farkları belirir ve "eski mutlu günlere özlemler" artar. Üretim sayısı azalıp (taşra üniversitelerindeki akademisyenlerin bilimsel yayınlarının kent veya merkez üniversitelerle karşılaştırılamayacak düzeyde geriye düşmesi gibi) gelir dağılımı ve sosyal güvenlik sürecinde dengesizlikler yaşanır. Kalabalıkta yalnızlaşan birey, üretim güçleriyle tüketim eğilimlerine yenik düşer. Üniversite politikaları ve ekonomisi özgür

[389] TÜSİAD, "Türkiye'de ve Dünyada Yükseköğretim Bilim ve Teknoloji Raporu Üzerine Görüşler", TÜSİAD-T/95, 3-175, İst., 1995. s.85-91.
[390] TÜSİAD, "Türkiye'de ve Dünyada Yükseköğretim Bilim ve Teknoloji", TÜSİAD Raporu, İst., 1994. s.51..

düşünceden sapıp yukarıda düzeysiz ve suni ortamlarda beslenerek gelişen finans kurumlarının eline geçer. Daha global düzeyden bakıldığında, türlü problemler içinde bocalayan bu zihniyet ideolojik saplantı içine girerek "Avrupa'da birlik, Amerika'da küreselleşme" sloganlarıyla gelecek kaygılarını şimdinin mutlu günlerinin hayaliyle avutur[391]. Burada yatan sendrom geçmiş yıllarda İngiltere Yüksek Öğretiminde yaşanan ve teknokrat eğilime dönüşerek korporatist devletin egemenliğinde biçimlenen üniversitelerin sancılı dönemleri ile paralellik taşır. Bu kısım Tablo 12 ve Tablo 13'de gösterilmiş, ayrıca ikinci bölümde mesleki denetim alt başlığında incelenmiştir. Gerçekten de bilginin üretim ve aktarımında eğitim alınır-satılır bir metaya dönüşürse, ticari faaliyet olarak üniversite akademisyenlerinin iş kolu içinde çalıştıkları kaçınılmaz hale gelir. Dolayısıyla artık bilgi de tüm metalar gibi benzer muamele görür. Burada önemli olan bilginin sadece parayla alınır-satılır olması değil, bilgiye ödenen bedel ölçüsündeki niteliğin hangi değerlemeye tabii olmasıdır. Bu durumda üniversitelerin bir yanda pahalı ve nitelikli (elit üniversiteler) diğer yanda ise ucuz ve niteliksiz üniversiteler (kitle üniversiteleri) olarak ikiye ayrılmaları böylesi bir gelişiminin de doğal sonucu olarak belirir. Türkiye'de elit ve kitlesel üniversite ayırımının da öngördüğü bilginin gittikçe daha az sayıda insanın tekeline girmesidir. İnsanları elit ve orta düzey olarak ayıran bu yaklaşım kendini *işlevsel eşitsizlik*[392] olarak meşrulaştırmaya çalışır gibi görünmektedir. Böylesi bir işlevselliğin kimin yararına ya da kimin zararına olduğu doğal olarak araştırılmaya değer bir konudur.

Başarısızlığa Koşullanma Sendromu Çatışma kuramı perspektifinden ele alındığında akademisyenlerin özerklik ve statü kaybını ortaya koyar. Oysa özerklik ve statü taşımanın bir sonucu olarak uğraşlar adım adım meslek olmaya doğru ilerler. Öyle ki bu bir yarıştır ve bu yarış meslek gruplarına ilişkin hararetli tartışmalara konu olmaktadır. Sözgelimi mesleği kendi içinde bölmesi, "profesyonel" kavramının uygulamaya uymayan farklı anlamlar içermesi, karar ve teşviklerin azalmasıyla kendinden düzenlemenin çok küçük fırsat alanları yaratarak meslek üyelerini *proletariat* seviyeye indirmesi gibi sebepler bütünüyle Çatışma kuramcılarının varsayım kalıplarıdır.

[391] Bozkurt Güvenç, **Kültürün abc'si,** Yapı Kredi Yay., 1.Baskı, İst., Ekim, 1997.
[392] Fuat Ercan, **Neo-Liberal Eğitim Ekonomisi, Eleştirel Bir Çerçeve Denemesi,** Ütopya Yay., Ank., 1999.

Bir tartışmaya göre üniversitede akademisyenlerin rolü *iki-yönlü* (janus-faced) dür. Çünkü öğreticilik işinin yanında uzmanlıklarını bunun dışında tutarak bilgiyi kendilerinde saklı halde korurlar. Bu çift profesyonel kimlik, gittikçe artan güçlüğe dayansa da profesyonel kimliğin ve örgütle ilgili yapının düzeyini ortaya koyar. Akademik işin değişen koşulları 'araştırmacı' olarak akademisyenlerin profesyonel kimliği üzerinde önemli oranda prim yapar. Çünkü artan derecede araştırma, rekabet kültürü içinde cazip boyutta dışsal fonlar getirir. Sistem sadece akademik olarak üniversite okutmanları veya öğretim görevlilerine duyulan ihtiyaçtan yatırım yapmayı gerektirmez. Akademik işgücü şu an için diğer görevlerden ayrılmış uğraş gruplarının çoğunluğunu kapsayarak örgüt içinde etki ve büyüklüğe sahip olur. Bu durumda akademide yönetim kültürü şöyle idealize edilebilir[393];

> " Öğrencilerin eğitiminin ilerlemesi ve sorumluluktaki toplam tutarlılık, bireysel modülü öğreten kadro tarafından değil, modüler sistemi tasarlayan akademik yöneticiler tarafından ve modüllerin öğrenci seçeneğine rehberlik eden *akademik danışmanlar* kadrosu tarafından verilir".

Akademisyenlerin proleterleşmesi ile sınıf ve statü avantajlarının ortadan kalkacağı ve böylece kendine özgü yeni bir çalışan sınıf ortaya çıkacağı başarısızlığa koşullanma sendromunun göstergesidir. Yöneticilik her şeyden önce aşamalı olarak örgütte öğretim ve araştırmanın uyumunu, üniversiteye egemen olan bir anlayışın çağrışımını ifade eder. Araştırma çabaları ile endüstriyel talepler hükümet ihtiyaçlarını gittikçe uygulamalı olmaya zorlamaktadır. Akademisyenler bu yapı içinde zamanla maaşlı ve çalışan konumuna gelerek yöneticiler ile teknik uzmanlar arasında "orta sınıf hizmetin" sağlayıcısı olurlar. Ancak Başarısızlığa Koşullanma Sendromu içindeki akademisyenler kendilerini dönüştüren bu farklı yapıyı anlayamayacaklar ve tıpkı 19.yy tekstil sanayisindeki zanaatçılar gibi zihinsel kontrol güçlerini yitireceklerdir.

2.4. Üniversitelerin Yönetim Kültürü Sorunsalı

Karar ve amaçları ne olursa olsun her üniversitede iktidar dağılımı bulunur. Bu durum örgütsel biyolojiyi yansıtır. Ancak, insanın ölümlü olmasıyla örgütlerin de

[393] Broadbent, a.g.e., s.91.

öleceği anlamı her zaman geçerli değildir. Sadece yaşlı insanlar gibi uzun ömürlü örgütlerde hareket kabiliyeti zayıflar ve hantallaşır. Bürokrasi* ağır işlemeye başlar ve sorunsallaşır[394]. Yönetim kültürü açısından problem, profesyonellerin onayını sağlamaktır. Profesyonel kültür açısından problem ise yönetimi sadece kendi çıkarları için değil iktidar sahibi olduğu örgütün çıkarlanı da dikkâte alan yönetim biçimi kurmaktır. Bu problemlerden birisi tam olarak çözülürse diğeri problem olmaktan çıkar. Ancak ne var ki ikisinin de çözülememesi durumunda eğer bu örgüt bir devlet ise ya içeriden radikal ya da dışarıdan reform ile bir müdahaleyi gerektirir. Benzer yaklaşım eğitim sistemi için de düşünülebilir. Bu durumda üniversiteye müdahale reform ile sağlanır. İktidarı ele geçirme tutkusu açık olarak yöneticilerde, kapalı olarak profesyonellerde söz konusudur. Problemlerin odağında ise yöneticilerin bu tutkuyu aşırı denetim, profesyonellerin ise aşırı özerklik ile gerçekleştirmek istemeleri yatar.

İtalyan siyasetbilimci Machiavelli yöneticiler için iki tür mücadele tarzından bahseder. İlki yasalara uymak diğeri ise zora başvurmaktır. İlki insanlara diğeri ise hayvanlara özgüdür. Ama ilki yetmediğinde ikincisine başvurmak olası gelmiştir. Dolayısıyla Machiavelli'e göre bir yönetici insanca olanı da hayvanca olanı da ustaca kullanmalıdır. Eğer bu durum karşısında yönetici hayvanlar dünyasından seçim yapacaksa tilki ve aslan olmalıdır. Çünkü aslan ağdan, tilki de kurttan kurtulamaz. Onun için tuzakları tanımak konusunda tilki olmak gerekir. Kurtları ürkütmek için ise aslan. Machiavelli'in ismiyle özdeşleşerek "izm"leşen bu zihniyet yönetim kültürüne şöyle yorumlanır[395];

> " Bir yönetici amaç olarak örgütünü ele geçirmeyi ve yönetmeyi seçerse eğer, araçlar her zaman ve her şekilde övgüye değer görülür. Çünkü ortalama insanlar her zaman sonuçlara bakarlar".

* Bürokrasi olarak adlandırılan bu durumu Russell, 1917 öncesi Çin imparatorluğu açısından örnekler. Çin'de eleme sınavıyla seçilen yetenekli yöneticilerden oluşan uygarlık geleneği vardı. Kral oluncaya kadar orduyu yönetenler kral olduktan sonra kutsallık kazanırlar ve artık ordu yönetemezler, eleştirenleri de idam ettirebilirlerdi. Zamanla simge haline gelmişlerdi fakat günün birinde halk uyandı, kralın hiç de değerli bir simge olmadığını kavramaya başladı(kaynak:Russell, *'İktidar...',* s.161-183).

[394] Bertrand Russell, **İktidar** (Çev:Mete Ergin), Cem Yay., 3.Baskı, Ocak, 1999. ss.161-183.

[395] Niccolo Machiavelli, **Prens** (Çev:Nazım Güvenç), Anahtar Kitaplar Yay., 1.Baskı, 1993. s.142.

Yönetim kültürü klasik anlamda işin uygulanmasında kullanılan araçları kontrolden geçirir. Burada kontrolün yakın denetim sağlayacak tarzda olmaması gerekir. Özellikle yakın denetim denilen olgunun stajyer yönetici olarak anılan fakültelerin bölüm başkanlarına dönük olduğu görülmektedir. Belki de böylesi bir durum usta-çırak ilişkisindeki gelişim evresine dayandırılabilir. Sorun olan nokta çıraklığın ileri yönetim aşamasında da devam ediyor olmasıdır. Bu aşamadan sonra üniversitelerde yönetimin gerçek kapsamda özerklik talep edecek yanı bulunmalı, akademik kadrolarca katılımı teşvik etmelidir. Üniversitelerde iktidar dağılımı mutlaka vardır. Burada amaç katılımı sağlayacak yolu bulmaktır. Özellikle Rektörlük biriminde faaliyette bulunan akademik yöneticilerin uzmanlık alanı ve kariyer yönelimlerinin artık farklı bir evrede ve farklı bir performans eğiliminde olduğu göz ardı edilmemelidir. Dekan yöneticiler ise yönetim kültürüne tümüyle adapte olabilmek için kısmi süreli performans eğilimi içindedirler. Ancak gerek Dekanlık gerekse Rektörlük aşamasındaki yöneticilerin özerklik ve kontrolü dengeleyen, kadrosundakiler ile sık sık iletişime giren, kadro elemanlarının kendileriyle ilgili kararları kendilerinin almalarına müsaade eden kişiler olması yönetim kültürü ile profesyonel kültür arasındaki uzlaşmayı sağlar. Bu durum toplumsal benimsenmeyi gerektirir. Aslına bakılırsa toplumsal benimsenmenin sorun olarak ortaya çıktığı durumlar da söz konusudur. Bütün yaşamı boyunca akademik önyargılara karşı savaşmış bir bilim adamına bu durum ileride ya da yaşlılığında mutluluk verebilir. Ancak bu durum yapıtlarında ya da bilimsel eserlerinde böylesi bir mutluluğu sağlamayabilir. Önemli yapıtların tümü böyle hesapların dışında kalan bir itkiden kaynaklanır ve yapıttan sonra gelecek ödüller aracılığıyla değil, böyle itkileri canlı tutacak ve bunlardan esinlenen çalışmalara fırsat verecek koşullar aracılığıyla ilerleme sağlanır. Ancak Türkiye'de eğitim örgütlerindeki yönetim kültürü(YÖK, Üniversitelerarası Kurul, Milli Eğitim Bakanlığı ve üniversite tepe yönetimi gibi) tepecil noktada başlayan bazı problemler içindedir. Kuşkusuz TÜSİAD tarafından yayınlanan rapor üniversiterin içinde bulunduğu açmaza işaret etmekte ve dahası bu açmazı pekiştirmektedir. Üniversitelerdeki yönetim kültürüne ilişkin sorunu raporun özü de dikkâte alınarak dört aşamalı olarak değerlendirmek gerekir. Bunlardan ilki *üniversitenin niteliği* ile ilgilidir. İkincisi, *üniversitenin işlevi*; üçüncüsü, *üniversitede hizmetin niteliği;* dördüncüsü ise *üniversitelerde akademisyenlerin statü ve niteliğidir.* Bu dört sorunun üzerinde ana hatları ile değinmekte fayda vardır.

(1) Üniversitenin niteliği sorunu: Kurumsal olarak üniversitelerin kamu denetiminden sermaye denetimine yönelimi ağırlık kazanmaktadır. Bu durum çoğunlukla yeniden yapılanma söylemleri ile ortaya konulmaktadır. Vakıf üniversitelerin bu durum karşısındaki payı şu an için olasılık dahilindedir. Ancak zamanla ODTÜ, İTÜ, Boğaziçi ve Hacettepe gibi nitelikli ve "seçkin" üniversitelerin kendi geliştirme vakıflarına devredilerek özelleştirilmeleri gündeme gelebilir. Buna bir tepki hareketi Ankara, İstanbul gibi "klasik" üniversitelerin bölümlere ayrılarak tıp ve hukuk fakültelerinin üniversiteden ayrılıp bağımsız birer işletme haline dönüştürülmesi olabilir. Ne var ki bu tepki farklı frekanslı üniversiteler gibi görünse de yapılanları ortak bir sonuca götürmektedir. Geriye kalan kamu üniversiteleri ise fen-edebiyat, iktisadi ve idari bilimler ve bölge özelliklerine göre veterinerlik, ziraat, eğitim fakültelerinden biri ya da çok sayıda yüksek okul biçiminde yeniden yapılandırılarak güçlü rektörlük ve altında çeşitli birimler şeklinde örgütlenip yeni kurulan üniversitelerin imajını oluşturacaktır.

(2) Üniversitenin işlevi sorunu: Üniversiteler Türkiye'de geçmiş dönemlerde iki temel kamu hizmeti sağlamaya dönük hizmet vermekteydi. Bu iki temel işlev doğa ve toplumun bilgisini üretmek ve bu bilgiye sahip nitelikli insan gücü yetiştirmek biçiminde özetlenebilir. Araştırma ve eğitim birliği olarak da adlandırılan bu iki temel işlev klasik dokusunda bazı değişiklikler yaratmaktadır. Bu ikili işlev teke yani sadece nitelikli insan gücü yetiştirmeye indirgenmektedir. Üniversitelerin bilimsel bilgi üretme işlevini sınırlandırmanın ikinci biçimi ise, akademik mesleğin her aşamasında çok sayıda yayın yapma zorunluluğunun doğal sonucu olarak yozlaşma (nitelden çok nicele önem verme) biçiminde ortaya çıkmaktadır. Türkiye'de bilimsel yayınlarda intihal olgusunu yaratan ana sebebi burada aramak anlamlıdır. Sözgelimi, yardımcı doçentliğe atanma, atamanın yenilenmesi, doçentliğe ve profesörlüğe atanma işlemleri sırasında çok sayıda yayın yapma zorunluluğunun doğal sonucu yanın patlaması ya da 'yayın-bilgi kirlenmesi' olabilir.

(3) Üniversitede hizmetin niteliği sorunu: Buradaki sorunu sosyal devlet bağlamında ele almak gerekir. 12 Eylül 1980 ile birlikte üniversitelerde ciddi değişimler görülmüştür. Aşağı yukarı bu tarihe kadar kamu hizmeti özelliğini yürüten üniversiteler YÖK'ün kurulmasıyla birlikte "yarı-kamusal hizmet" olarak

tanımlanmıştır. Aslında vakıf üniversitelerinin niteliği ile örtüşmesi gereken bu özellik tüm devlet üniversiteleri ile teşmil edilmesi problemli alanlar yaratmıştır. Öğrenim ücretinin arttırılması başat sorun olarak görülmektedir. Böylesi bir durum ailelerin gelir seviyesi göz önüne alındığında sınıfsal çatışmaya dönüşebilir. Göz ardı edilen temel olgu, yüksek öğretim gören kişinin, bu süreçte harcadığı emek ile kendi emeğinin neteliğini de yükseltmesi gerçeğidir. Kabaca, üniversiteye giren kişi, verilen hizmetin sonunda kaçınılmaz biçimde diploma almaya hak kazanmamaktadır. Öğrenimi süresince emek harcamakta ve kendini geliştirerek, emeğini yükseltmesi sonucu diploma almaya hak kazanmaktadır. Aksi bir yaklaşım kaçınılmaz olarak bügün vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin karşılaştığı tepkiyi doğallaştıracaktır. Dolayısıyla bireysel fayda verilen hizmetin kaçınılmaz bir sonucu değil, verilen hizmetten yararlananın harcadığı emeğin karşılığıdır.

(4) Üniversitelerde akademisyenlerin statü ve niteliği sorunu: Buradaki sorunda en tehlikeli görülen nokta öğretim elemanlarının kamu görevlisi olmaktan çıkartılıp piyasa koşullarına aracılık eden ‘ara eleman’ haline dönüşmeleridir. Bir bakıma akademisyenlerin piyasal koşullarıyla ilişkilendirilmesi statüleri gereği *proleteriat* seviyeye indirgenmeleriyle de eşanamlıdır. Olaya tabandan bakıldığında araştırma görevliliğinde 50/d maddesi bu durumu yansıtır gibi görünmektedir. Diğer bir ifadeyle burslu lisansüstü öğrencileri olmakta ancak emeğiyle almış olduğu burs bir bakıma sözleşmeler yoluyla anlık ya da dilimlemeli yollardan geçici hükümlere tabii tutularak geçmiş dönemin öğretim elemanı yetiştiriciliğinden büyük oranda farklılaşmaktadır. Yardımcı doçentlik aşamasında ise bu durum yarı yarıya gerçekleşmiş durumdadır. Süreye bağlı atamalar, atama dönemlerinde yapılan değerlendirmeler (standartlardan uzaklaşıp her bir üniversitenin ayrı ayrı performans değerleme sistemleri oluşturması gibi), doktora yapılan üniversitede öğretim üyesi olmanın engellenmesi gibi uygulamalar bu statünün emek pazarında dolaşıma sokulduğunu tanıtlamaktadır. Zamanla işe ve kuruma göre ücret uygulaması ile doçent ve profesörler de kamu görevlisi olma yolunda benzer statü ve nitelik dönüşümlerine uğrayabilirler.

Üniversitelerin yönetim kültürü sorunu üzerinde ciddi olarak tartışılması gereken bir konudur. Sorun bir bakıma üniversitelerde yöneten-yönetilen etkileşimindeki

olumsuzlukların üniversitelerin ekonomi politiğinden hiç de ayrı olmadığını ortaya koymaktadır. Diğer bir ifadeyle yönetim kültürüne ilişkin hem soyut ve görünmeyen hem de somut ve görünen sorunlar birbiriyle sarmal biçimdedir. Özellikle TÜSİAD raporu baz alındığında sermayenin yeniden yapılanması, üniversitelerdeki yeni-küreselleşme hareketleri, bilim, sanayi ve teknoloji ilişkilerinin yeniden tanımlanması gibi sorunlu durumlarla karşılaşılmaktadır. Bu sorunun en kritik noktasında üniversitelerin işletmeye, bilgi üretmenin aktarıcılığa, öğrencilerin müşteriye, akademisyenlerin proleterleşmeye (ABD'deki etimolojisiyle *academics*)dönüşmesi yatmaktadır.

3. AKADEMİSYENLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN SORUNLARI

Akademisyenlik tıpkı sanatçı veya yazarlık gibi insanı tutsak alan çaba ve etkinlik ister. Bu ise düşüncede yaratım istencini gerekli kılar. Sözgelimi ders vermek mekanik bir iş değil, sürekli olarak kendini geliştirmeyi koşullayan uğraştır. Ders veren kişi bu edim ile kendini gerçekleştirir. Ancak yoğun ders yükü altında bunalan, son bilimsel gelişmeleri izleyemeyen, gerek maddi gerekse manevi anlamda yaptığı işin karşılığını alamayan, teşvik edilemeyen; akademik unvan elde etmede, yükseltilmede, kadrolara atanmada subjektif ilkelere maruz kalan akademisyenlik mesleği cazibe alanını yitirerek, çok sayıda akademisyenin üniversitelerden uzaklaşmasına yol açmıştır. Diğer başlıklar altında incelenen sorunsallar daha çok zihinsel içerikli, uzun vadeli ve soyut olmakla birlikte; bu başlık altında incelenecekler üniversitelerdeki somut sorunlara temas etmektedir.

3.1. Ücret Yetersizliği

Akademisyenlerin ücret yetersizliği, maaş yönünden üniversite personeli ile diğer kurumlar arasındaki maddi dengenin bozulmuş olması nedeniyle üniversiteler; özellikle nitelikli, verimli ve yaratıcı mezun öğrenciler tarafından tercih edilmez duruma düşmüşlerdir. Aslında bu argümanın arka planında üniversitelerin elit ve kitle ayırımına tabii tutulması vardır. Maddi olanaksızlıklardan oluşan aşırı ders yükü akademisyenlerin araştırma çalışmalarını engellemektedir. Araştırma

yapamadıkları gibi aşırı ders yükü altında bunalan akademisyenler derslerde de kendilerini yenileyememekte ve dersler yıllar boyu birbirinin tekrarı olarak işlenmektedir. Öğretici-öğrenci arasındaki ilişki, öğreticinin kısa anlıklı ders işlemesi, şıklara dayalı ve belirlenimci test mantığıyla öğrenciyi sınaması, yorumdan uzaklaşarak daralan bir vizyon, kısalan ders sürelerine karşın uzayan ders molaları gibi etmenlerin de ekonomik temele dayalı soruna dayanak hazırladığını belirtmek gerekir. 1983 yılında bir profesörün maaşı, kıdemli bir albayın maaşından %18,5; Yüksek Mahkeme Üyesi maaşından ise %2 daha fazlaydı. 2000 yılında bir profesörün maaşı, kıdemli bir albayın maaşının %74'üne; Yüksek Mahkeme Üyesinin maaşının da %56'sına gerilemiştir. Bir doçentin maaşı 1983 yılında yüzbaşı maaşından %70 fazla iken, 2000 yılında gerisinde kalmış[396], 2006 yılında ise üst teğmenin maaşıyla başabaş noktasına gelmiştir. Benzer şekilde bir araştırma görevlisinin maaşı 1983 yılında teğmen maaşından %10 fazla iken, 2000 yılında ancak %72'sine tekabül etmektedir. Ücret yetersizliğinin aşılması için ikinci öğretimin bir kurtuluş yolu sağladığı düşünülmekte ancak bu durumda da kapasite fazlalığı verimsizlik yaratmaktadır. Bu durum öğretim üyelerini yıpratmakta ve bilimsel aktivitelere yönelmesini engellemektedir.

3.2. Kadro Sorunu

Üniversitelerde atama ve terfilerin evrensel bir prosedüre bağlanmaması, bilimsel yaklaşım içinde herkesin kabul etmesi gereken liyakat sisteminin içselleşememiş olmasından kaynaklanır. Bilimsel açıdan liyakatın ölçüt olarak kullanılmadığı durumlarda objektif yargılardan sapan koşullar ortaya çıkarak "kıdemli", "iyi insan", "yöneticilere yakın" gibi subjektif temellere dayalı düzlem oluşur. Öyle ki bilimsel çalışma ve araştırmaların terfi ve kadro almak için yapılması bile sorunun nedeni olarak belirir.

3.3. İşten Çıkartılmak

İşten çıkartılmak ikinci bölümde incelenen profesyonellerin meslekten ve kurumdan ayrılma problemleri ile benzerlik taşır. Ancak bu başlık altındaki işten

[396] Aytaç vd., a.g.e., s.42.

çıkartılma akademisyenin kariyer sürecini kapsar. Türkiye'de akademisyenlerin kariyer ilerlemelerinde karşılaştıkları engeller arasında özellikle araştırma görevliliği, yardımcı doçentlik gibi statüler sözleşme temeline dayanmaktadır. Doçentlikten sonra daimi statüye geçen akademisyenler için işten çıkartılma büyük bir korku ve gerilim kaynağı yaratmamaktadır. Aslında burada yaşanan sorunun büyük bir kısmı yasal mevzuatlardan kaynaklanan kadro sorunuyla ilişkilidir.

3.4. Mesleki İlginin Azalması

Akademisyenlik mesleğine ilgi ve istek toplumun genelde o mesleğe, özelde ise üniversitelere bakış açısıyla doğru orantılıdır. Türkiye'de özellikle 1980 öncesinde en başarılı öğrenciler üniversitelerde kalmak ve yükselmek isterken, bu istek 1980'lerden sonra azalmıştır. Özellikle serbert piyasadaki seçeneklerin maddi cazibesi akademisyenliğin gözde meslek olma özelliğini geriletmiştir. Bu durum mesleğe karşı kökten bir iş tatminsizliği yaratmaktadır.

3.5. Tükenmişlik

Son yılların popüler araştırma alanlarından birisi olan tükenmişlik, çalışma ortamında bireyin etkileşiminin sonucu olarak ruhsal ve fiziksel açıdan enerjisini kaybetmesidir[397]. Akademisyenlerin yaptığı işten beklenen tatmini bulamaması veya işe yönelik gerekli motivasyonu alamaması tükenmişliği yaratan sebeplerdir. Örgütsel esnekliğin olmaması, iş koşullarının düzensizliği, başarıların takdir görmemesi, kararlara katılımın olmaması, kişiler arası düzensiz ilişkiler, üst yönetimin desteğinin olmaması, monotonluk gibi sebepler tükenmişlik ile yakın ilişkilidir. Akademisyenliğin stres gerektiren bir iş ortamı yarattığını söylemek gerekir. Çünkü, akademisyenlerin kariyer yapma gerekliliği fazla ders yükü nedeniyle araştırmalarına gerekli zamanı ayıramamalarına ve ücret yetersizliğinden dolayı maddi-manevi sıkıntılara sokmaktadır. Tükenme sonucunda akademisyen dersine daha az dikkât ve özen gösterecek, devamsızlık artacak, öğrencilere karşı daha az sempatik olacak, öğrencilerinden daha az çaba bekleyecek, sınıfta toleranslı

[397] Olca Sürgevil ve Gülay Budak, "Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeyini Etkileyen Çalışma Yaşamı Alanlarının ve Demografik Değişkenlerin Analizi", Atatürk Üniv. İ.İ.B.F., **14.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Bildiriler Kitabı,** 25-27 Mayıs, Erzurum, 2006. ss.231-239.

olmayacak, eğitimin topyekün kalitesine katkısına inanmayacak, akademik çalışmalara destek vermeyecek ve işiyle ilgili duygusal bağdan kopacağı için durumun devamı neticesinde kurumdan ya da meslekten ayrılabilecektir. Herşeyden önce tükenme, akademisyenlerde potansiyel veya verili verimin düşmesi, kaybolmasına yönelik negatif unsur yarattığı için uzun zamanlı, kültürel ve önemli oranda finansal kaynak isteyen bir problem olarak görülmeli, kendiliğinden çözülebilecek basit problem gibi ele alınmamalıdır.

3.6. Engelle(n)me

Akademisyenlerin akademik yaşamda kariyerinin engellenmesi gerilim yaratacağı için verimde düşme kaçınılmaz olarak istenmeyen davranışları yaratır. İstenmeyen davranışın tipik göstergesi *saldırganlık*tır. Saldırganlığı kendisine veya çevresine yönelten akademisyenin psiko-somatik rahatsızlıkları, zihinsel ve bedensel yakınmaları başlayacaktır[398]. Saldırgan davranıların uzantısını ise şiddet olarak düşünmek gerekir. Engellenme kıdemli akademisyenin denetiminde yürütülen projeler sırasında ortaya çıkabilir. Bu durumda yöneticilerin deneyimlerinden faydalanmak en akılcı yoldur. Zamanla fırsatlar el verdiğince giderek özerk işlere yönelmeyi beklemek gerekir. Akademisyen entelektüel bir kategoride bulunduğu için özerk olması kaçınılmazdır. Yapılan araştırmalara göre engellenme akademik kariyerin üç ayrı aşamasında oluşmaktadır[399];

- *İş Bulma*: Genç akademisyen kendisine manevi haz veren işlerde çalışmak istediğinden mesleği konusunda idealist eğilimdedir. Başlangıçta rutin işlere kendisini mahkum gibi hissetse de bu tür işlerde vakit kazanacağı, araştırma yapabileceği, daha ilginç faaliyetlere yöneleceği düşüncesi içinde engellenmelerden kendisini koruyabilir. Yine de risk üstlenme isteği bu aşamada düşük düdüşük düydedir.
- *Çabalama Aşaması:* Kariyerin orta aşaması olan bu süreç, otuzlu yılların sonuna yaklaşmış kişilerde görülür. Bu aşamada işe adanmışlık ve uzun saatler boyunca çalışmak becerinin doruğa ulaşmasına yardımcı sebeplerdir. Denetim yoluyla engellemelere direnç gösterse de örgütün kural ve prosedürlerine şartlı sadakat

[398] Aytaç vd., a.g.e., s.84.
[399] Raelin, *'Kültürlerin...',* s.103-108.

gösterebilmektedir. Her şeyden önce başka mesleklerden olan hocalarla, denetimciler ve yöneticiler ile iş ilişkisi kurabilme zorunluluğu içindedir. Ancak bu zorluğa katlanmaya alıştırılmamış olması konusunda zorluk çekebilir. Bunlar arasında kendi fikirlerini karşısındakine aktarma ve onunkiyle bağdaştırma güçlüğü de vardır. Bu konuda yapılması gerekenlerden birisi üst konumundaki meslektaşları ile iyi ve güvenilir iletişim kurmaktır. Çünkü, destek ve tavsiyesi için birgün ondan yardım isyebilir. Üstlendiği görevlerde teknik zorluklarla karşılaşırken, bir yandan da fikirlerine karşı gösterilen belirsiz, fakat direnç içeren hareketlerle de baş etmek zorundadır. Bu dönem akademisyenin kiminle dostluk kuracağı, kime güveneceği, uzmanlaşmayı mı yoksa yöneticiliğe mi geçişi tercih ettiğine ilişkin duyarlılık kazandığı dönemdir.

- *Kendini Güvenceye Alma:* Kariyerin son aşaması olan bu dönem, yenilikler ve son gelişmelerle olan bağlantıların yavaş yavaş düşüşe geçtiği dönemdir. Bu yüzden bu aşama profesyonel olarak akademisyenlerin artık modası geçmişlik kuşkularının arttığı bir dönem olarak da izah edilebilir[400]. Bu evrede şu bilinç düzeyi gelişir: Artık mesleğinin başında olduğu kadar kolayca başka yerde çalışamayacağının bilincindedir. Bu istek duygusunun nedeni ne olursa olsun, güvenceye alma dönemine gelinceye kadar örgüt ve yönetim kişiye belirli haklar ve yetkiler tanımıştır. Sözgelimi düzenli bir ücret artışı, terfi, performans ve güvenilirliğe olan güven, örgüt içindeki sırların paylaşılması, belirli bir iş grubunun güven dolu desteği gibi. Engellenme konusunda akademisyenlerin özellikle kariyer evresinde yaşadıkları bu gibi sorunlar üniversitelerde her zaman birörnek sonuçlar vermez.

3.7. Gözden Düşme

Profesyonellerin gözden düşmesi(deprofessionals) ile burada ele alınan gözden düşme (derailing) terminolojik fark içerir. Burada ele alınan gözden düşme kariyer aşamasındaki belirli bir sürecin parçası olarak ele alınmaktadır. Gözden düşme yükselmeyi bekleyen birinin, üstlerinin güvenini yitirerek iş motivasyonunun azalması sonucu durağanlık içine girmesidir. Akademisyenler açısından kendine güvensizlik, korku, stres, gerilim, endişe, suçluluk duygusu ve üzüntü gibi sebepler

[400] Raelin, a.g.e., s.107.

özellikle Türkiye şartlarında bilimsel etkinliği olumsuz yönde etkilemektedir. Üniversite yönetimi açısından gözden düşme, maliyetin artması, zaman ve hizmetin boşa gitmesi ve üniversitenin temel işlevi olan bilimsel üretiminin azalması ya da üretimdeki niteliksel düşüş olarak ele alınabilir. Gözden düşme, örgütün kabul görmüş normlarının dışına çıkmak veya iş motivasyonunu azaltıcı *sapkın davranışlar* oluşturabilir. Konunun son yıllarda popüler ve giderek ilgi çekici hale gelmesinin nedeni bu tür davranışların gerek mali gerekse davranışsal açıdan örgütler üzerinde yarattığı olumsuz etkilerdir. Dolayısıyla konu toplumsal suç eğilimlerinin uzantısı olan kriminolojik temaya bir vurgudur. Çalışanların bilerek ya da isteyerek ait olduğu örgütün yazılı / yazılı olmayan normlarına karşı gelerek, ait olduğu örgütün diğer üyeleri ile grup veya örgüt varlıklarına, ilişkilerine zarar veren/zarar verme potansiyeline sahip olan her türlü edim sapkın davranıştır. Türkiye'de dört ayrı fakültede 116 kişiden oluşan akademisyenler üzerinde yapılan bir araştırmada sapkın davranış örnekleri işe, kişilere, gruba, örgüte ve üçüncü kişilere olmak üzere beş ayrı hedef olarak belirlenmiştir[401]. Ancak üniversitelerde sapkın davranışları belirlemeye yönelik araştırmaların yoğunluklu olarak nicel ve anket formuna dayalı olması araştırmaların sosyal bilimler açısından sınanmasını ve nitel içerikli analizleri geri planda tutmaktadır. Dolayısıyla nitel araştırmaların ve buna bağlı analiz yönteminin genişletilmesi ilgili alanda yapılacak çalışmaları daha anlamlı sonuçlara ulaştıracaktır.

3.8. Cinsiyet Ayrımcılığı

Cinsiyet problemleri ayrımcılık noktasında kendisini gösterir. Örgütlerde kadınların tepe noktasına gelme konusunda "şeffaf tavanları" aşamadıkları görülmektedir. Şeffaf tavan, örgütlerde tepe yönetim pozisyonu için kadınlara konulan keyfi bir engeldir. Bununla iş yaşamında üst düzeye doğru yükselen kadınların tepe noktasında engelle karşılandıkları ve bu engel ile "tavana" vurdukları kast edilmektedir. Kadınların çocuk büyütmek için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları veya durdurmaları, genelde aile ve iş hayatındaki rollerini dengeleme arayışlarını hissetmeleri, başarılı olan kadınların kendi işlerini kurma

[401]Yasemin Arbak, U.Çakar, A. Y. Porsuk, "İşyerinde Sapkın Davranış: Akademik Personel Üzerinde Emik Bir Tanım ve Tipoloji Çalışması", 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, **Bildiriler Kitabı**, Uludağ Üniv. İ.İ.B.F., 27-29 Mayıs, Bursa, 2004. ss.64-68.

eğiliminde olmaları, geleneksel olarak insan kaynakları alanındaki kariyer kadrolarını seçerek teknik alanlara ilgi duymamaları, ev yaşamındaki rollerine uygun, esnek çalışma saatlerine sahip kariyer arayışlarına yönelmelerini ayrımcılıktan ziyade kadınların tercihi olarak görmek gerekir. Bu gerekçeler göz önüne alındığında Türkiye'de üniversitelerdeki kadın akademik yöneticilerin sayıca azınlıkta kaldıkları görülmektedir. Ancak sayılara ilişkin verilerin net bir cinsiyet ayrımcılığını ortaya koymadığına dikkati çekmek gerekir. Zira cinsiyet ayrımcılığının olup olmadığı daha ziyade nitel araştırmalar, mülakat, betimsel ve gözlem ölçekleri ile netliğe kavuşabilir.

Tablo III. 14. 2006 Yılı Verilerine Göre Türkiye'de Üniversitelerde Rektörlük Görevini Yürüten Yöneticilerin Cinsiyetleri

ÜNİVERSİTE TÜRÜ	ÜNİVERSİTE SAYISI	ERKEK	KADIN
DEVLET*	53	48	5
VAKIF**	25	24	1
TOPLAM	78	72	6
YÜZDE (%)		**% 92,3**	**%7,7**

* 1990 sonrasında hızlı bir artış ile devlet üniversiteleri sayısı 53'e çıkmıştır. Buna karşılık 2006 yılı itibariyle 15 yeni devlet üniversitesi kuruluş aşamasındadır. Bu üniversiteler alfabetik sıraya göre; Adıyaman Üniversitesi (Adıyaman), Ahi Evran Üniversitesi (Kırşehir), Aksaray Üniversitesi (Aksaray), Amasya Üniversitesi (Amasya), Bozok Üniversitesi (Yozgat), Düzce Üniversitesi (Düzce), Erzincan Üniversitesi (Erzincan), Giresun Üniversitesi (Giresun), Hitit Üniversitesi (Çorum), Kastamonu Üniversitesi (Kastamonu), Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi (Burdur), Namık Kemal Üniversitesi (Tekirdağ), Ordu Üniversitesi (Ordu), Rize Üniversitesi (Rize), Uşak Üniversitesi (Uşak)dir. Adı geçen 15 yeni üniversitenin Rektörleri ise tedviren atanmıştır. Buna karşılık YÖK'ün adı geçen üniversitelerin kurulmasıyla birlikte Rektörleri de mülakat yoluyla seçmesi gelecekte atanmışlık ile seçilmişlik arasındaki tartışmayı ve Rektörlük seçiminde siyasal uzlaşıya yönelik eğilimi gündeme getirebilir. Bu durum üzerinde araştırılması gereken bir konudur.

** Vakıf üniversiteleri doğrudan veya dolaylı yollarla kamu kaynaklarından desteklenmeyen; sadece öğrencilerin ödediği öğrenim ücretleri, vakıf gelirleri, bağışlar ve yardımlarla faaliyetlerini sürdüren kurumlardır. Ancak bu tanıma karşın vakıf üniversitelerinin kamu kaynaklarından pay aldıklarını belirtmek gerekir. Özellikle son yıllarda vakıf üniversitelerinde 'patlama' yaşanmaktadır. Bu durum gelecekte devlet üniversiteleri ile vakıf üniversiteleri arasında çelişkiler yaratabilir. Eğitimin kamu hizmeti olma niteliği bir yanda tahrip edilirken diğer yandan kamu hizmeti ifa edildiği gerekçesiyle vakıf üniversiteleri için devlet desteği talep edilmektedir. Eğitim böylece "sektör" olma eğilimine dönüşürken, devletten kendi maliyetlerini düşürmesini, arsa tahsisi, teşvik kredileri, yatırım indirimleri, vergi muafiyetleri, kamu kaynağı aktarılması gibi talepler doğmaktadır. 2547 sayılı YÖK kanununda 1991 yılında yapılan bir değişiklikle vakıf üniversitelerinin bütçelerinin %45'inin devlet tarafından karşılanabileceği ve bunlara arazi tahsis edilebileceği belirtilmiştir. Ancak buna rağmen toplam eğitim faaliyetleri içerisinde sermayeye ait eğitim arzı yalnızca %1 dolaylarındadır. 1996-2000 yılları arasında kurulan vakıf üniversitelerinin sayısı 20'dir. Bunlardan Çağ Üniversitesi, İzmir Ekonomi Üniversitesi ve İzmir Selçuk Yaşar Üniversitesinin dışında tamamı Ankara ve İstanbul'dadır. Dahası, kurulan vakıf üniversitelerinin kuruluş yerinin İstanbul olması araştırılması gereken konudur. Bu çalışmanın kapsamını aşan bir diğer araştırılmaya değer konu ise vakıf üniversitelerin öğretim elemanı yetiştirmek yerine devlet üniversitelerinden öğretim elemanı alarak işlevlerini devam ettirmelerinin altında yatan nedendir.

Tablo III. 15. 2006 Yılı Verilerine Göre Türkiye'de Üniversitelerde Dekanlık Görevini Yürüten Yöneticilerin Cinsiyetleri

ÜNİVERSİTE TÜRÜ	ÜNİVERSİTE SAYISI	FAKÜLTE SAYISI	ERKEK	KADIN
DEVLET	53	503	442	61
VAKIF	25	125	108	17
TOPLAM	78	628	550	78
YÜZDE (%)			**% 87,6**	**% 12,4**

3.9. Yeni Kurulan Üniversiteler ve Zihinsel Dönüşüm

1981 yılında üniversitelerin sayısı 19 iken bu sayı 10 yeni üniversitenin kurulmasıyla 1990'da 29'a yükselmiştir. 1990'lı yıllardan sonra vakıf üniversitelerinin kurulması ile devlet üniversitelerinin sayısı 53'e; toplam üniversite sayısı ise 75'e çıkmıştır. Bu sayı 2006 yılında toplam 78 olmasına karşın 15 yeni üniversite ile birlikte 93' e çıkmıştır. Bu sayının gelecekte artma olasılığı yüksektir. Buna, devlet üniversitelerinin hızla artan vakıf üniversiteleri ile rekabet etme çabasını eklemek gerekir.

Ayrıca şehir merkezlerinin dışında ilçelerde de kurulan üniversitelerin merkezden yerele doğru işlevselliğe dönüştüğü görülmektedir. Öyle ki özellikle İstanbul'da son yıllarda 'patlama' yaratacak boyutta hızla açılan yeni vakıf üniversitelerinin merkezi sisteme ve yapıya karşı direnç oluşturması bile bu kapsamda değerlendirilebilir. Özellikle TÜSİAD'ın 1994 yılında yayınlamış olduğu rapora göre YÖK'ün yeniden yapılandırılması gündeme getirilmiştir. Aslında bu raporun özünde sermayenin yeniden yapılanması sürecine bağlı olarak devletlerarası işbölümünün yeniden düzenlendiği, sağlık, eğitim gibi hizmetlerin ticarileştiği ve üretici güçlerin ilginç bir şekilde ve belki de tarihinde ilk kez gelişmelerinin engellendiği, dolayısıyla bilim, teknoloji ve sermaye ilişkilerinin yeniden tanımlandığı bir dönemin ihtiyaçlarına yanıt niteliği taşıdığı göze çarpar[402]. 1979-1983 yıllarına arasında ve 1982 yılında YÖK'ün kuruluşunu da içeren IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı çerçevesinde kurulan Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu ve

[402] Faruk Alpkaya, "YÖK'ün Yeni Dönemi ya da Kemal Gürüz Ne Yapmak İstiyor?", **Sosyal Araştırmalar Vakfı,** 23 Nisan, 2007. s.1-4.

1983'te Devlet Bakanlığı'nın yayınladığı "1983-2003 Türk Bilim Politikası" isimli belge bu sürecin belirleyicilerinden sayılabilir. 1993 yılında politik söylemi ve uygulama biçimini TÜBİTAK!a havale eder. TÜBİTAK'ın üniversite ve sermaye kesimlerinin eşit oranda katıldığı 1990 tarihli *1.Bilim-Teknoloji Şurası Raporu* ana hatlarıyla "üniversitelerde gerçekleştirilen araştırmaların büyük ölçüde sanayi işbirliğinin ihtiyaçlarına yöneltilmesini" ve "lisansüstü araştırma konularının, sanayinin gündemindeki konulardan seçilmesini; güdümlü araştırmaların denetiminde sanayicilerin de yer almasını" savunmaktadır. VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000) ile birlikte TÜBİTAK'ın bu çalışmaları, 1991 yılında özel sektör ve kamu sektörünün ortaklaşa kurdukları Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı'nın çalışmaları ile bütünleştirilmiştir. VII.plan çerçevesinde "sanayinin esnek üretim/ esnek otomasyon teknolojilerini kazanmasının sağlanması, ulusal savunma sanayini geliştirmeye yönelik teknolojilerin birincil hedefler arasında olması ve kaynak tahsisinin bu yönde yapılması, teknoloji destek ve geliştirme merkezlerinin teknoparkların, rekabet öncesi araştırma konsorsiyumlarının oluşturulması ile ve *kamu araştırma kurumları* (üniversiteler başta olmak üzere) ile özel sektör sanayi kuruluşlarının ortak araştırma girişimlerinin desteklenmesi planlanmıştır[403]. Dolayısıyla TÜSİAD raporunun kişisel bir proje olmadığını, sermaye eğilimlerini yansıtan (OYAK aracılığıyla kendisi de bir sermaye kuruluşuna dönüşen ve savunma sanaii yatırımları ile ekonominin büyük bir kısmını denetlemeye başlayan)ve Türk Silahlı Kuvvetlerinin de desteği ile olgunluk kazanan geniş ölçekli bir proje olduğunu düşünmek gerekir[404]. Meslekler sosyolojisi açısından üniversitelerin Yeni-Sağ politikalarla teknokratçı bir eğilime dönüşme eğiliminde olduğu görülmektedir. Vakıf üniversitelerinin ise doğal olarak böylesi bir eğilimin uzantısı şeklinde görülmesi gerekir. Böylece akademisyenlik mesleğin doğası gereği akademik personek kimlik dönüşümüne uğrayarak piyasa merkezli işkolunun parçası haline gelerek akademikleşirler.

1981 yılında çıkartılan 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu ile Türkiye'de yüksek öğretim veren kurumlar bir araya getirilmiş ve bunların tamamı YÖK'e bağlanmıştır. Bu düzenleme ile akademiler üniversitelere, eğitim enstitüleri eğitim

[403] Metin Özuğurlu, "Üniversite-Sanayi İşbirliği Programı Üzerine Bir Eleştiri", **Kültür ve İletişim Der.,** N.1/2, 1998.
[404] Alpkaya, a.g.e., s.4.

fakültelerine dönüştürülmüş; konservatuarlar ile Meslek Yüksek Okulları da üniversitelere bağlanmıştır. Türkiye'de üniversitelerde ders yükü fazla olan akademisyenlerin bilimsel araştırma ve çalışmalar yapma konusunda sıkıntı yaşadıkları görülmektedir. Tablo 16'da 2004 ve 2005 yılı itibariyle Türkiye'de üniversitelerde SCI, SSCI ve AHCI olarak yayımlanan öğretim üyesi başına düşen yayın sayıları çalışmanın sonunda ekler bölümünde gösterilmektedir. 3 Şubat 1993 tarihinde toplanan Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu'nun, Türkiye'yi bilim ve teknolojide ileri ülkeler düzeyine taşımak amacıyla, 1993-2003 yılları için öngördüğü Bilim ve Teknoloji Politikası hedeflerinden birisi de, ülkemizin evrensel bilime katkısı açısından dünya sıralamasındaki yerinin otuzunculuğa çıkarılması idi. 1993 yılında 37.sırada bulunurken, on yıllık sürede yedi basamak yükselerek önemli bir atılım gerçekleştirildi[405]. Ancak ülke sıralamasının yükselmesine karşılık üniversite bazında sıralamada dünyanın ilk beşyüz üniversitesine girememiş olmak (Hacettepe ve İstanbul Üniversitesinin dışında) düşündürücü bir sebeptir. Dikkâti çeken bir özellik öğrenci başına düşen öğretim üyeleri sayısı ile bilimsel çalışmalar arasındaki ilişkiye dayanmaktadır. 1999-2000 yılında öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı 42'dir. Bu oran gelişmiş ülkelerde; sözgelimi Almanya, Japonya, ABD ve İngiltere'de 15'in altındadır. Finlandiya, Yunanistan, Norveç, Kanada ve Fransa gibi ülkelerde ise 25'in altındadır. Öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısında en düşük olan üniversitelerin bilimsel araştırma ve yayın etkinliklerinde üst noktada olduğu gözlenmiştir. Sözgelimi Hacettepe Üniversitesi (20 öğrenci), Orta Doğu Teknik Üniversitesi (21 öğrenci), Boğaziçi Üniversitesi (21 öğrenci), Ege Üniversitesi (21 öğrenci) gibi. Buna karşılık öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı çok yüksek olan üniversitelerin bilimsel yayın ve araştırmada sıralamanın alt noktasında olduğu göze çarpar. Sözgelimi Dumlupınar Üniversitesi (282 öğrenci), Niğde Üniversitesi (168 öğrenci), Afyon Kocatepe Üniversitesi (131 öğrenci), Ç.kale Onsekiz Mart Üniversitesi (100 öğrenci), Mustafa Kemal Üniversitesi (86 öğrenci), Selçuk Üniversitesi (81 öğrenci), Süleyman Demirel Üniversitesi (86 öğrenci) gibi. İlginçtir ki bu durum üniversitelerin gelişme ve büyümelerini öğrenci sayılarının artmasına dayandıran tepe yönetim ya da Rektörlerin söylemlerinde sıklıkla dile getirilmektedir. Öğrenci sayılarının arttırılmasını üniversitelerin gelişme ve büyümesine dayandırmak yukarıdaki

[405] Aytaç vd. a.g.e., s.35.

portreyi ortaya koymaktadır. Böyle bir söylem ve davranış içinde olan Rektörlerin mühendis ya da tıp alanına dayalı uzmanlık taşıdıkları dikkâti çeken ve ayrıca araştırılması gereken bir konudur.

Yayın sıralaması açısından alt sırada olan üniversitelerin öğrenci başına düşen öğretim üyesi sayısının düşük olması sadece vakıf üniversiteleri için istisnai gibi görünse de bunun tesadüfen gerçekleştiğini düşünmemek gerekir. Bunun sebebi vakıf üniversitelerinin devlet üniversitelerine oranla daha az öğrenci ve daha az öğretim elemanı ile faaliyetlerini yürütmesi ve dolayısıyla *ölçek açısından* dar olmalarıdır. Yayın sayılarında son yıllarda önemli ölçüde artış söz konusudur. Ancak bu tür niceliksel belirlemeler çalışmanın ağırlık merkezinin dışındadır. Dolayısıyla burada sadece ilgili verilerin aktarılması ile yetinilecektir. Bu değerlendirmeler ışığında YÖK'ün resmi internet sitesinden elde edilen bilgilere göre Türkiye makale sayısı açısından dünyada 20.sırada, nüfusa oranla ise 34.sırada yer almaktadır. Buna ilişkin veriler çalışmanın sonundaki ekler kısmında gösterilmektedir. Ancak bu tür veriler üniversitelerin sorunlarını görünmeze çekerken bu sorunların nedenleri üzerine eğilmeyi ihmal etmektedir. Varolan sorunlar şunlardır[406]: Bilim politikası ve bilimsel araştırma programı yetersizliği sorunu, kalite sorunu, çeşitlilik, üniversitelerin hiyerarşi sorunu, evrensellik sorunu, nitelikli öğretim elemanı bulabilme sorunu, araştırma fonu sorunu, öğretim elemanlarının özlük hakları sorunu, alt yapı sorunu, öğretim elemanlarının örgütlenme sorunu, kongre ve sempozyumlara katılma ve bunları düzenleme sorunu, yabancı dil sorunu ve bilgiye erişim sorunudur.

3.10. Yönetim Problemi

Üniversitelerde yaşanan çatışma ve problemleri temel olarak iki ayrı kültürün ayrı sosyalleşme alanlarında aramak gerekir. Yönetim kültürü her şeyden önce sonuç talep eder. Üniversitelerde akademik yöneticilerin alt düzeydekilere kısıtlı da olsa otorite kurmak ve bunu hissettirmek zorunda oldukları görülür. Böylece profesyonel kültürdeki akademisyenlerin çabuk terfi etmek ve performanslarını

[406] İbrahim Ortaş, "Üniversitelerin Sorunları I", **Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi,** C:2, S:4, Aralık, 2002. s.3.

ivedice gerçekleştirmek yönlü eğilim taşıdıkları söylenebilir. Bu durum yönetsel bir problem taşıdığı gibi profesyonellerde de farklı yönlü problemlere dayanak oluşturur. Belki de asıl önemli sorun kendisi de profesyonellik sürecinden geçmiş olan profesyonel yöneticilerin idari tarzda bir yönetimi benimsemiş oldukları zaman başlar. Bu durumu öğretim üyesi olan profesörün bölüm başkanlığı gibi idari veya Dekanlık gibi yönetsel noktaya geldiğinde görmek gerekir. Bu görüş zengin bir bakış açısı sunar. Böylece idari rolün baskılarını üstlenerek yöneticilik özelliklerini de üstlenmiş olur. Sorunu daha da derinleştiren durum akademisyenlerin akademik yöneticileri idareci veya denetleyici-kontrolör gibi görmeleridir. Yönetici, meslektaş gibi görülmesine karşın yine de akademik yöneticinin akademik taleplerini yerine getirebilecek bir profesyonel yönetici olduğu göz ardı edilmemelidir. Ancak yöneticinin hem meslektaşlarla olan ilişkilerinde meslektaşlık duygusuna dönük mesajlar vermesi hem de yöneticilik konumunda bulunarak işleri çatışma ortamına dönüştürmeden yürütebilmesi gibi çok yönlü ve maharet gerektiren misyona sahip olduğu unutulmamalıdır.

3.11. Denetim Problemi

Akademisyenler için sıkı denetim işin tüm ayrıntılarını, atılan her adımı genelde iş hakkında bilgisi olmayan bir yöneticiye uzun uzun anlatmak demektir. Bu durum ülkemizde ciddi bir engeldir. O halde yönetim alanındaki engel denetimin ardılı olarak meydana gelmektedir. Dolayısıyla akademisyenlerin meslek standartlarına uyum ihtiyacı ile yönetim operasyonlarının kontrol ihtiyacı arasındaki köprü işlevini profesyonel yöneticiler görürler. Ancak profesyonel yöneticilik konusunda ne bir uzmanlık ne de kaynak tahsisi göze çarpmaktadır. Bu durum daha çok yönetimi kendi içinde çözülebilecek ve pasifize edilmiş bir eğilim olarak gören akademik yönetimden kaynaklanmaktadır. Böylece her iki kültür uzlaştırıcı hale gelmemekte, profesyonel yöneticiliğin liderliği karakterize ettiği görüşü ihmal edilmektedir. Üniversite gibi örgütlü bir yapıda uzmanlık güçleriyle öne çıkması gereken akademisyenler ile yönetsel uzmanlık taşıması gereken akademik yöneticilerin sorunlar yaşadığı söylenebilir. Bu ana sorunlardan birincisi akademisyenlerin çalışma yaşamına ilişkin görünür sorunları, ikincisi ise görünmezde kalan zihniyet sorunlarıdır. Temelde birinci sorun ikinci sorunun bir

parçasıdır. Ancak her iki kültür arasında uzlaşma stratejileri olmadığı için sanki ikinci sorun birinci sorunun parçasıymış gibi düşünülmekte ve üniversitelerde yaşanan sorunlar dar alanlarda değerlendirilmektedir. Türkiye'de üniversitelerde akademisyenlerin yönetimi sorunu böylesi bir ağırlık merkezi etrafında ele alınmakta ve sorunların temeline inilmeye çalışılmaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ÜNİVERSİTELERDE AKADEMİSYENLERİN YÖNETİMİ SORUNUNUN ARAŞTIRILMASI

1.ARAŞTIRMANIN AMACI ve ÖNEMİ

Profesyoneller uzmanlık gücü ile teknik bilgiye dayalı mesleği icra eden kişilerdir. Profesyoneller mesleklerin toplumsal, ekonomik, politik ve kültürel statülerini yükseltmek için önemli bir misyona sahiptirler. Bu bağlamda profesyonellerin mesleklerini yerine getirme biçimleri yazın alanında temelde iki tür meslek kuramı aracılığıyla olaylara bakmayı haklı kılmaktadır. Bunlardan ilki profesyonellerin servet, güç, prestij ve statü özellikleri içinde sürekli gözde ve önemli bir pozisyonda kalıp hakimiyetlerini koruyacaklarını savunan İşlevselci kuram ile onların işgücü piyasasında tıpkı geçmiş dönemin zanaatçıları gibi üretimin dişlisi haline gelip zamanla gözden düşeceklerini ve ortadan kalkacaklarını savunan Çatışma kuramıdır.

Örgüt içinde bilimsel bilgiden sistematik olarak en yüksek düzeyde yararlanmayı amaçlayan profesyoneller, teknik açıdan mesleklerine yoğun bir duyarlılık göstermektedirler. Bu sayede teorik ve pratik zekâlarını da bilgiyi kullanabilecekleri alanlara dönüştürmektedirler. Bilimsel, sanatsal ya da sportif (akademisyen, avukat, öğretmen, mühendis, doktor, futbolcu, sanatçı…vd gibi) alanlardaki teknik meslekleşme eğilimi profesyonelliğin vazgeçilmez unsuru olarak ifade edilebilir. Ancak bu kişiler örgütsel süreçlerde değerlendirildiğinde yöneten-yönetilen arasındaki ilişkiden doğan çatışmalarla karşılaşmaktadırlar. Bu çatışmalar ana hatlarıyla bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Sözgelimi, doktor ile hastane müdürü; öğretmen ile okul müdürü ya da öğretim üyesi ile dekan arasındaki çatışmalar bu durumu yansıtan önemli bir yönetim sorununun varlığına işaret etmektedir. Günümüzde mesleklerin sayısında hızla artış yaşanmasına paralel olarak profesyonellerin de sayıca arttığı söylenebilir. Profesyonelin mesleğini serbest olarak icra etmesi ile örgütte çalışması arasında bazı kırılmalar yaşanmaktadır. Dolayısıyla profesyonellerin ne kadar çok örgüt insanı olursa o kadar çok özerkliğini kaybedeceği görüşü Çatışma kuramcıları tarafından sıklıkla ifade edilmektedir. Zamanla azalan özerkliğe karşın artan denetimin varlığı ise önemli bir probleme işaret etmektedir. Diğer çalışanlarla karşılaştırıldığı zaman bazı mesleki özellikleri açısından farklılık gösteren profesyonellerin yönetimi sorunu açığa çıkmaktadır. Örgüt çalışanı haline gelen profesyonellerin azalan özerklikleri ve artan denetim

baskıları iki farklı kültürün açığa çıkmasına sebep olmaktadır. Dolayısıyla profesyonel kültür ve yönetim kültürü olarak değerlendirilen bu iki farklı kültür arasında doğan çatışma araştırmaya yönlendirici bir etkide bulunmaktadır. Çatışmanın yarattığı problemin özünü ise iki grubun sosyalleşme sürecindeki farklılıkları oluşturmaktadır. Özellikle yönetsel kültür biçimsel, becerilerin işbaşında öğrenildiği, disipliner ve keskin yargısal saptamalara dayanırken; profesyonel kültür, bir meslek grubu üyesi olarak sorumluluklarını yerine getirmek için belirli bir kültür ve disiplin sürecinden geçerek sosyalleşmeyi kapsar. Böylece hem yönetici ve hem de profesyonel taraflar arasında önemli sayılacak bazı farklılıklar söz konusu olabilmektedir. Yönetici, örgüt içinde sıradan bir çalışanı olarak gördüğü profesyoneli örgütsel kurallar, prosedürler, standartlar ve talimatlara uyması için belli bir beklenti ve rol kalıpları içinde olmasını ister. Buna karşın profesyonel ise mesleki ilke ve yöntemlere bağlı kaldığını iddia ederek bu rolle uzlaşma konusunda zorlanır ve çoğu kez direnç gösterir. Böylesi bir durum yöneticinin *kontrol ihtiyacı* ile profesyonelin *özerklik ihtiyacı* arasında problemlere yol açar. Profesyonel, profesyonellikten uzaklaşıp yöneticinin kontrol alanına yaklaştığını düşünür. Bu problem tersi durum için de geçerlidir. Bu kez, profesyonelin aşırı özerkliği karşısında yönetici zor durumda kalarak yönetsel etkinliği ve kontrol alanının zayıfladığı hissine kapılır. Ancak ne var ki akademisyenler örgütsel yapı olan üniversitelerde maaşlı çalışanlar oldukları için bu kişileri serbest profesyoneller şeklinde düşünmemek ve problemlerini daha farklı açıdan ele almak gerekir. Dolayısıyla akademisyenlerin örgüte bağlılıkları ile hem özerkliklerinin azalması hem de denetim baskısıyla karşılaşmaları problemler yaratır. O halde araştırmanın temel problemi akademisyenlerin yönetiminde karşılaşılan sorunlardır.

Baskın problem denetim ve özerklik alanında yaşananlar olmasına karşın bunları destekleyen alt problemler de söz konusudur. Bunlar kimlik, mesleki ahlâk, cinsiyet, kurumdan ve meslekten ayrılmalarla ilgili problemler ve yönetim aşamasında karşılaşılan problemler olarak sıralanabilir. Benzer şekilde yöneticilerin denetim alanının zayıflaması ise problemin yönetsel kültürde var olduğunu ortaya koyar. Örgüt çalışanı haline gelen akademisyenlerin bu evreden sonra adım adım problemler yaşadığı söylenebilir. Bu problemler akademik yazın alanında ana hatlarıyla kimlik, özerklik, denetim, mesleki ahlâk, cinsiyet vb sebeplere

dayanmaktadır. Meslek sahibi niteliğini taşımaları, meslek birlikleri içinde olmaları, uzmanlık ve teknik bilgiyi kullanmalarından dolayı akademisyenler tüm yönleriyle profesyoneldirler. Aslında yasal açıdan kamu görevlisi statüsünde olmalarına rağmen üniversitedeki örgütlü yapı içerisinde farklı ve özerk bir konuma sahiptirler. Bu kişilere standart memur statüsü uygulamak, denetlemek, görevlerini yapmadıkları durumlarda hesap sormak zordur. Dolayısıyla araştırmayı önemli kılan bir diğer nokta ise akademisyenlerin hem maaşlı çalışanlar olarak örgüte bağlı kalmaları hem de uzmanlık sahibi olmaları arasındaki ilişkiye dayanmaktadır. Çalışmada bu şekilde somut problemler dikkate alındığı için bu araştırmada aranan bilginin türüne ve amacına yönelik olması açısından *ilişkiyi arama(açıklama) yöntemi* kullanılmıştır[407]. İlişkiyi arama yöntemi bilimsel araştırmalar yolunda atılmış bir adımdır. Bu araştırmalar olaylar arasında gözlenen eğilim halindeki bazı ilişkilerden yola çıkarak bir varsayımın dile getirilmesi amacıyla yapılır. Bu nedenle bu tür araştırmalarda genellemelere değil ancak varsayımlara ulaşılır. Ancak, ilişkiyi aramaya yönelik araştırmalarda gözlem teknikleriyle olay ve olgular arasında sınamalar yapılarak belirli bir genelliğe varmak mümkündür. Bu genellik toplumsal yasaların, kültürel geleneklerin, olayların ve çıkarımların kaynağına dayanmaktadır [408]. Bu araştırmada da akademisyenlerin somut problemleri üzerinde genelleştirilmiş açıdan durulmuş, daha soyut ve zihinsel içerikli problemlere varsayım kalıpları açısından yaklaşılmıştır.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada akademisyenlerin deneyimlerinden doğan anlamların sistematik olarak incelenmesinde tercih edilen bir teknik olması[409], üniversite gibi doğal ortama duyarlılık sağlaması, araştırmacının katılımcı rolünün olması, bütüncül bir yaklaşıma ulaşılması, algı ve tutumların ortaya konması ve araştırmanın esnekliğine olanak tanıması açısından *nitel araştırma yöntemi* kullanılmıştır[410]. Böylece nitel araştırma

[407] Muzaffer Sencer ve Yakut Sencer, **Toplumsal Araştırmalarda Yöntembilim,** TODAİE Yay., Yay. No:172. Ank., 1978. s.70.
[408] Sencer, a.g.e., s.72.
[409] Durmuş Ekiz, **Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metotlarına Giriş**, Anı Yay., Ank., 2003.
[410] Ali Yıldırım ve Hasan Şimşek, **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri,** Seçkin Yay., Ank., 2000.

araştırmanın üretildiği sosyal bağlama duyarlılığı sağlamaktadır[411]. Özellikle akademisyenlerin içinde bulunduğu olay ve olguları anlamaya yönelik yapılan çalışmayı içerdiğinden yalnızca fiziksel ya da davranışsal olayları değil katılımcının olayları nasıl algıladığı ve değerlendirdiği boyutuyla da ilgili bir araştırmadır. Bu araştırmada veriler bir hipotezi kabul etmek ya da reddetmek amacıyla toplanmamış, elde edilen veriler sayılarla ve rakamlarla değil sözlerle ve betimlemelerle ifade edilmiştir. Dolayısıyla gözlemsel analiz ve dil vurgusu ön planda tutulmuştur. Nitel araştırmaları genellikle disiplinlerarası şeklinde düşünmek gerekir. Çünkü tüm sosyal bilim disiplinleri -ister istatistikler, arşivler, mülâkat ve gözlemler isterse görgül çalışmalar- gerçekleştiği andan itibaren gözlem ölçekleri sorunuyla ilgili hale gelir. O halde bu durum bir *metodolojik göreceliği* yansıtır. Bir alan araştırmasından elde edilen sonuçlar gözlemcinin konumuna, gözlem koşullarına, gözlem ölçeğine ve verili bir aşamada gerçekliğin bölünmesine neden olabileceği için nicel ölçekler yerine nitel değerlendirmeler anlamlılık kazanır[412].

2.1. Verilerinin Toplanması

Araştırma verileri nitel araştırma tekniklerinden "önceden belirlenmiş ve ciddi bir amaç için yapılan, soru sorma ve yanıtlama" tarzına dayalı etkileşimli bir iletişim süreci olarak tanımlanan *görüşme yöntemi* ile toplanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak *yarı yapılandırılmış mülakat* kullanılmış, görüşmeler sırasında soruların açık uçlu olması temel alınmıştır. Bu sayede yüzyüze bilgi toplamak ve sorular sorarak görüşmeyi derinleştirmek amaçlanmıştır. Böylece önceden hazırlanmış soru setine verilecek cevapların dışında, görüşme yapılan akademisyenlerin verdiği cevaplara bağlı olarak konuyu aydınlatması ve genişletmesi için ilave sorular da sorulabilecektir. Bu yöntem özellikle akademisyenlerin beden dili ve motivasyonları dikkate alınarak elde edilen geri dönüşüm ile ilave yeni soruların sorulabilmesine katkı sağlamaktadır. Görüşmeler akademisyenlerden telefon ile randevu alma usulüne göre yürütülmüş ve alınan cevaplar not tutularak kayıt altına alınmıştır. Görüşmelerde özellikle ses kayıt cihazı kullanılmamıştır. Görüşmeye başlamadan önce katılımcıların seslerinin kayıt altına alınma kaygısı izlenimi yaratmamak için bu

[411] Elif Kuş, **Nicel-Nitel Araştırma Teknikleri,** Anı Yay., Ank., 2003.
[412] Desjeux, a.g.e., s.11-12.

konuya açıklık getirilmiş, bu sayede uygun görüşme ortamı yaratılmaya çalışılmıştır. Görüşmeler katılımcıların kendi ofis ve birimlerinde gerçekleştirilmiş ve tüm görüşmelerin toplam süresi 39 saat sürmüştür.

2.2. Örneklem

Araştırma Türkiye'de üniversitelerdeki akademisyenleri kapsamaktadır. Tam anlamıyla nitel araştırma süreci içinde ortaya çıktığından, zengin bilgiye sahip olduğu düşünülen durumların derinlemesine çalışılmasına olanak verdiğinden dolayı *amaçlı örnekleme yöntemi* kullanılmıştır. Bu örneklemede seçim için önemli olduğu düşünülen ölçütler belirlenmekte ve bu ölçütlere göre seçilen örneklemin araştırma evrenini bütün nitelikleri ile temsil edebildiği düşünülmektedir[413]. Ayrıca araştırma kapsamında akademisyenlerin belirlenmesinde bir bütünün kendi içinden seçilmiş parçalarını temsil ettiği için amaca uygun örnekleme yoluna gidilmiştir. Bu bağlamda görüşmeler; Kocaeli Üniversitesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Balıkesir Üniversitesi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Uludağ Üniversitesi ve İstanbul Ticaret Üniversitesi olmak üzere 7 farklı üniversite akademisyenleri kapsamaktadır. Bununla birlikte Eğitim, Veterinerlik, Mimarlık, İşletme, İktisadi ve İdari Bilimler, İletişim, İlahiyat, Güzel Sanatlar, Hukuk, Ziraat, Tıp, Fen Edebiyat ve Mühendislik fakülteleri olmak üzere toplam 13 ayrı Fakültede 31 akademisyen ile görüşülmüştür. Bunlardan 23'ü erkek (%74,2), 8'i kadın (%25,8) akademisyendir. Görüşme yapılan akademisyenlerin yaş ortalaması 51,5'dir. Görüşme yapılanlar içerisinde Rektörlüğe bağlı olarak 7 Rektör Yardımcısı ile görüşülmüştür. Araştırmanın örneklemi devlet üniversiteleri ile sınırlandırılmasına karşın vakıf üniversitesinden bir profesörün de görüşleri alınmıştır. Görüşme yapılan akademisyenler üç grupta toplanmıştır. Bunlar;

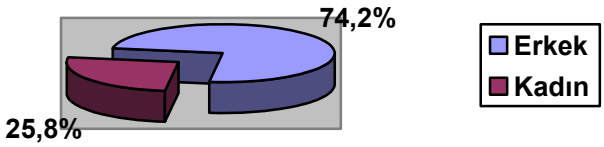
- Yöneticilik yapmayanlar: Toplam 12 kişidir. 10 profesör, 1 Doçent ve 1 Yardımcı Doçent.
- Halihazırda yöneticilik yapanlar: Toplam 17 kişidir. 4 Rektör Yardımcısı, 13 Dekan.
- Önceden yöneticilik yapanlar: Toplam 2 kişidir. 1 Rektör Yardımcısı, 1 Dekan.

[413] E. Tavşancıl, E. Aslan, **İçerik Analizi ve Uygulama Örnekleri,** Epsilon Yay., İst., 2001.

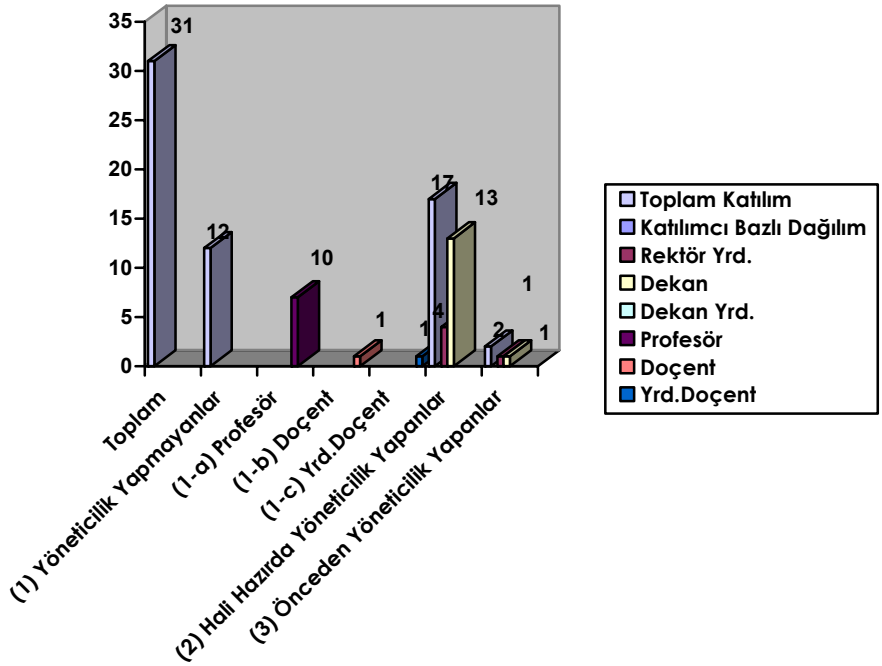
Yukarıdaki verilerin ayrıntısı Ek 3'de Görüşme Yapılan Akademisyenlerin Listesi'nde görülmektedir. Toplam görüşme yapılan akademisyenlerin bir Doçent ve bir de Yardımcı Doçent hariç tümü profesörlerden oluşmaktadır. Doçent ve Yardımcı Doçent olan ilgili akademisyenlerin düşüncelerini almak konuyu farklı ve daha geniş açıdan görebilmeyi hedeflemeye dönüktür. Burada farktan kasıt fakültelerin bölüm başkanlıklarında yaşanan sorunlara hem duyarlı olmaları, hem muhatap olmaları hem de profesör olmamalarına rağmen profesyonel kültür içinde sosyalleşme sürecinde olmalarıdır. Ancak profesyonel kültür ve yönetim kültürü arasındaki yapısal problemlerin belirlenebilmesi için hiyerarşinin üst seviyesinde olan ve potansiyel olarak yöneticiliğe en yakın aday olmalarından dolayı örneklemin ağırlıklı kesimini profesörler oluşturmaktadır. Belirli bir yöneticilik görevinde bulunmuş veya halen görevde bulunan profesörlerin pozisyonları ise yukarıda belirtildiği üzere Rektör Yardımcılığı, Dekanlık ve Dekan Yardımcılığı'dır. Ancak halihazırda yöneticilik yapan akademisyenler arasında aynı görevi veya farklı görevde bulunmuş olanlarda mevcuttur.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler üç şekilde gruplandırılmıştır. Bunlardan birincisi, görüşme yapılan akademisyenlere ilişkin soruların yer aldığı Ek 1'deki Görüşme Formu'dur. İkincisi Ek 2'deki Kişisel Bilgi Formu'dur. Bu form, görüşme süresi tamamlandığında akademisyenlerin kendi el yazılarıyla doldurulmuş ve görüşme yapılan akademisyenlere ilişkin araştırma kapsamı için gerekli olan kişisel bilgilerin kayıt altına alınmasını sağlamıştır. Burada özellikle araştırmanın güvenirliği ve verilerin sağlıklı yoldan elde edilebilirliğine ilişkin yaş, cinsiyet, pozisyon ve uzmanlık alanları gibi özellikler tespit edilmiştir. Üçüncü ve son grup ise katılımcılara ilişkin bilgilerin tablolar haline getirildiğini gösteren Ek '3 deki Görüşme Yapılan Akademisyenlerin Listesi'dir.

Şekil IV.11. Görüşme Yapılan Akademisyenlerin Cinsiyet Dağılımları



Şekil IV.12 Görüşme Yapılan Akademisyenlerin Dağılımı



2.3. Analiz

Elde edilen verilerde kullanılan sorular *içerik analizi yöntemi* ile değerlendirilmiştir. Tüm nitel veri analizi işlemleri aslında içerik analizi anlamına

gelir[414]. Veriler görüşme formunda yer alan sorular doğrultusunda oluşturulmuş ve analiz edilmiştir. Görüşme formunda yer alan sorular katılımcılar tarafından değerlendirilmiş ve nitel araştırma bulguları olarak ilişkilendirilmiştir.

Veri analizi kısmında araştırma soruları doğrultusunda ilk kategoriler birkaç denemeden sonra tanımlanmıştır. Her akademisyenin yanıtlarındaki kategoriler için verideki uyumlu ve uyumsuz kısımlar belirlenmiş ve sonuçlara aktarılmıştır. Görüşme formundaki soru grupları hem yazın alanından derlenerek düzenlenmiş hem de yeni ilavelerle tasarlanmıştır. Akademisyenlerde kimlik problemleri görülmektedir. Özellikle bu alanda öne çıkan taraf entelektüel ve kamu çalışanı olmaları konusunda olmuştur. Buradaki ayırımı akademisyenlerin yaş grubuna dayandırmak gerekir. Özellikle yönetici olsun ya da olmasın ileri yaştaki akademisyenlerin işgücünün ve devletin aşırı talebiyle üniversitelerin teknokrat eğilime dönüştüğünü ve akademisyenlerin entelektüel bir işlev olarak dışa karşı sorumlu olmalarında daralmalar yaşadıklarını belirtmeleri baskın bir vurgudur. Bu durumu gözden düşmeye dayandırmak gerekir. Genç akademisyenlerde ise bu görüşün tersi bir izlenim ortaya çıkmış ve üniversitelerin rekabete dayalı projeler geliştirmeleri, iş çevresiyle sıkı ilişkiler içinde olmaları gerektiği belirtilmiştir. Böylece meslekler sosyolojisi'nde Çatışma kuramı ileri yaştaki akademisyenlerin, İşlevselci kuram ise genç veya orta yaştaki akademisyenlerin görüşlerinin uzantısını taşımaktadır. Rektörlük birimindeki yöneticiler ile fakültelerin Dekanlık birimindeki yöneticiler arasında farklar vardır. Bu farklar daha ziyade mevcut yöneticiler ile geçmiş dönemde yöneticilik yapmış akademisyenlerden kaynaklanmaktadır. İleri yaştaki yöneticilerin kendilerini Rektörlük birimine taşıyacak sosyalizasyona sahip olduğuna ilişkin yargılar güçlüdür. Öte yandan orta yaş grubu yöneticilerin Dekanlık biriminde, onlardan daha genç yöneticilerin ise fakültelerin bölüm başkanlıkları görevinde oldukları gözlemlenmiştir. Özellikle bölüm başkanlıklarındaki gözetlemeye dayalı aşırı denetim, Dekanlık aşamasında hesap verebilirliğe, Rektörlük biriminde ise sonuç almaya dönük bir seyir izlemektedir. Böylece yönetimin her aşamasında idari vesayet sorunu meydana gelmektedir. Sorunu sadece yönetim hatası olarak gören taraf hiç yöneticilik yapmamış akademisyenler ile daha

[414] Merriam B.S., **Qualitative Research and Case Study Applications in Education**. Jossey Bass Publishers, San Francisco, 1998.

önce yöneticilik yapmış akademisyenlerdir. Daha önce yöneticilik yapanların mevcut yönetimin muhalifi olarak öne çıktıkları söylenebilir.

2.4. Sınırlılık

Araştırma Türkiye'de devlet üniversitelerindeki akademisyenler ile sınırlıdır. Türkiye'de bütün devlet üniversitelerindeki akademisyenler yerine seçili bazı üniversiteler baz alınmıştır. Böylece çalışmaya ilişkin pilot bir araştırma alanı ve akademik personel seçilmiştir. Dolayısıyla araştırma bir başlangıç niteliğini taşımakla devam edegelen amacı kapsamaktadır. İlgili devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin pozisyonları gereği yöneticilik görevini önceden yaptıkları, halen yapmakta olmaları ve hiç yöneticilik yapmamış olmaları göz önüne alınarak katılımcı grup belirlenmiştir. Akademik yapıdaki hiyerarşi gereği akademisyenler bir yardımcı doçent ve bir doçent dışında tümüyle profesörlerden oluşmaktadır.

3. BULGULAR

Araştırmanın bulguları üç grupta kategorize edilmiştir. Birinci grup akademisyenlik mesleğine ilişkin bulguları kapsamaktadır. İkinci grup akademisyenlerin yönetiminde karşılaşılan sorunlara ilişkin bulgulardır. Üçüncü grup ise yönetici ve yönetici olmayan akademisyenler arasındaki problemlerden oluşan bulgulardır. Yöneticiler hem halihazırda hem de geçmiş dönemdeki yöneticileri, yönetici olmayanlar ise hem geçmiş dönemde yöneticilik yapan hem de hiç yöneticilik yapmayanları kapsamaktadır.

3.1. Akademisyenlik Mesleğine İlişkin Bulgular

Türkiye'deki üniversitelerde akademisyenliğin kimlik problemleri **entelektüel daralma ve kamu sektörü çalışanları olmaları** (maaşlı profesyoneller) açısından göze çarpar. Akademisyenlik mesleğinin YÖK, Cumhurbaşkanı ve Milli Eğitim Bakanlığı arasındaki siyasal işlevi kritik bir öneme sahiptir. Siyasal açıdan şimdiye kadar mevcut hükümetlerin TBMM'de dokunulmazlıkların kaldırılmaması akademisyenleri memur statüsünde görmeyi haklı kılacak boyutta onları da

dokunulmaz halde ele alıp bürokrat kimliğiyle değerlendirildiğini ortaya koymaktadır. Bu durum akademisyenleri entelektüel işlevlerinden yoksun bırakır. Böylece hem dışa karşı sorumlu hem de dışa karşı hesap verebilir bir özerklik anlayışları göz ardı edilir ve sadece üniversitenin yönetim kültürü içinde içe karşı hesap verebilecek boyuta indirgenir. Bu durumda salt içe karşı hesap vermeleri ile akademisyenler evrensel olma sorunsallığını taşırlar.

- **Türkiye'de akademisyenlik mesleği evrensel düşünceyi yansıtabilme sorunsalı içindedir.**

Akademisyenlik mesleği evrensel olması açısından tanımı gereği klasik olma özelliğini yitirmemiş gibi gözükmektedir. Ancak bu evrensel bakışı yansıtan bir durumdur. Dolayısıyla Türkiye'de üniversitelerdeki akademisyenlik ile sanayi ötesi ülkelerdeki akademisyenlik tanımları farklılık içermektedir. Bilimsel verilere dayalı araştırma yapıp, yaptığı araştırmalardan sonuç çıkartan ve bunları dünyada kendi alanında diğer akademisyenlerle *paylaşan* kişiler evsensel tanıma uygun görülmektedir. Görüşme yapılan kişilerden alınan cevaplarda akademisyenliğin tanımına ilişkin ortak noktalar şunlardır: Temelde "*bilgiyi üreterek* bunu sistematik hale dönüştüren ve bunu bilimsel yollardan ortaya koyan kişiler akademisyenlerdir" görüşü hakimdir. Görüşme yapılan bir grup yöneticiler akademisyenleri, ürettikleri ile evrensel boyutlarda insanlığa katkı sundukları için *kafası karışık kişiler* olarak değerlendirmiştir. Genelde akademisyenler bilgiyi saklamayıp paylaşan kişiler olarak görülmektedir. Ancak görüşme yapılan akademisyenlerin hemen hepsi Türkiye'deki üniversitelerde akademisyenlerin bilgi konusunda içe kapalı olduklarını, paylaşım konusunda düşük ve kısmen güvensiz olduklarına ilişkin eleştirel görüşlerde bulunmuşlardır. Burada sorun meslektaşlararası ilişkilerde yaşanmaktadır.

Araştırma yapmaktan çok ders anlatmakla öne çıktıkları yönünde eleştiriler göze çarpar: *"Gerek araştırma gerekse araştırmacı oranı düşüktür. Buna karşın öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı çok fazla. Bu tıkanıklığın eğitim yapılandırılması ve endüstriye katılım ile aşılabileceği mümkün. Özellikle MYO'nda çalışanlar gün geçtikçe toplum bazında ve kendi aralarında akademisyen olmadıklarını düşünmeye ilişkin bir inanca sahipler. Oysa öğrencilerin büyük bir kısmı bu okullarda".*

Görüldüğü gibi araştırma yapmak ile ders anlatmak arasında denge oluşturulamadığı göze çarpar. Bu sorunu besleyen daha ciddi sorun ise araştırma yapmak yerine ders anlatmaya katlanarak ders yükü fazlalığını maddi yetersizlikler yüzünden dile getiren akademisyenlerden gelmektedir. Bu sorun daha çok yardımcı doçentlik düzeyindedir.

Evrensel olarak akademisyenlerin bilgi üretmenin yanı sıra bu bilgiyi öğrencilere aktarabilen kapasitede kişiler olduğunu, ne söylediğini bilen ve konuştuğunda boş konuşmayan kişi olması gerektiği üzerinde durmuşlardır. Bu durum ise yöneticilerin beklentileridir. Başka bir görüşe göre ise akademisyen *"okumayı seven, özümseyen ve bunu düşünceleriyle besleyerek yazıya aktarabilen kişidir"*. Aslında tüm bu tanımlar Freidson'un "akademik meslekte bulunanlar entelektüel bir uğraşının içindedirler" düşüncesini bütünüyle doğrular. Bu tür tanımlar sıklıkla yapılmasına karşın Türkiye'de akademisyenliğin ***yasal mevzuatı*** konusunda bazı sıkıntılar yaşanmaktadır: *"Türkiye'de akademisyenlik YÖK'ün 2547 sayılı kanununda tanımlandığı gibidir. Ancak bir çok akademisyen kendilerini sadece 657 ile sınırlamaktadır. Kendisini rutinin bir parçası ve masa memuru olarak gören akademisyenler bir hayli fazladır. 2547 sayılı yasanın iyi ya da kötü bir şekilde uygulanması yöneticinin ya da ilgili yasayı kullananın inisiyatifindedir. Yasa, teoride doğrudur ancak uygulama konusunda problemler söz konusudur"*. Türkiye'de akademisyenliğin kavramsal çerçeveye oturtulmasında **kadro ve ünvanlar** konusunda bilgi eksikliği veya yanlış değerlendirmeler problem yaratmaktadır: *"Ülkemizde Yardımcı Doçentliğin unvan olduğu konusunda yanlış bir kanı vardır. Çoğu akademisyen bu yanlışlığın farkında bile değildir. Unvan olanlar ise Doktorluk, Doçentlik ve Profesörlüktür. Hatta Doçentlik ve Profesörlük bile bilimsel araştırmalar yoluyla değil, kadro yoluıyla terfi etmeye dayalı bir inancı doğrulamaktadır. Araştırma Görevliliği, Öğretim Görevliliği ve hatta Yardımcı Doçentlik üniversitelerin hiyerarşik yapılarındaki kadrolardır"*. Bu durum Türkiye'de unvanın niteliği ve nasıl olması gerektiği konusunda netliğin olmadığını göstermektedir.

Akademisyenlerin rol-model olarak özellikleri *araştırma yapmak* ve *ders vermektir*. Bu durum akademisyenlerin iki yönlü(janus-faced) olduğunu ve böylesi bir davranış içinde bulunmaları gerektiğini tanıtlar. Sosyal yaşama katılmak, proje

üretmek, girişimcilik, kamusal anlamda sorumluluk bilinci taşımak ve çağdaş görüntü çizmek gibi işlevler taşıdığı bir gerçektir. Bunun yanı sıra mesleğini sevmesi, objektif davranması, sabırlı, ileri görüşlü, insancıl kişilikli (özellikle sosyal bilimlerde), sivil katılıma duyarlı, ürettiklerini paylaşması, kendisini mesleğine adaması, çevresiyle barış içinde olması gibi kişilik özellikleri söz konusudur. Türkiye'deki akademik duruma ilişkin çıkarımlar dikkâte alındığında akademisyenlerin taşıması gereken özellikler şöyle özetlenebilir: *"Akademisyenlik adil olmayı, eşit davranmayı, anlatabilmeyi, aktarabilmeyi, üretebilmeyi, model olmayı, düşünebilmeyi, düşünüleni sorgulamayı gerektiren bir meslektir. Türkiye için ise tüm bunlara "daha çok" ibaresi eklenmelidir"*. Gerçekten de akademisyenlerin evrensele ulaşma kaygısı içinde oldukları, vurguladıkları temaların çağdaş karakteristikler taşısa bile ülkemizde yapısal olarak problemli bir bağ oluşturduğunu belirtmek gerekir. İlgili problemli bağlar şunlardır;

- **Akademisyenlerin sosyalleşme düzeyleri düşüktür**

Akademisyenler rol-model olarak sosyal yaşamın içinde olmak zorundadırlar. Bilimsel olarak ürettiklerini kamuyla paylaşmaları ve toplumun da üretilenin ne olduğunu anlaması gerekir. Ancak Türkiye'deki akademisyenlerin sosyalleşmesinde bazı temel kutupların oluştuğu gözlemlenmiştir. Özellikle sosyal bilimler ile teknik ve mühendislik bilimleri alanındaki akademisyenler sosyalleşmeyi kısmen farklı algılamaktadır. Sosyal bilimler alanındaki akademisyenlerin ürettiklerini toplumla paylaşması ve daha çok onların düzeyine inme çabalarını yansıtan araştırmalar yapması gerekirken toplumsal bağları düşüktür. Öte yandan fen, mühendislik ve sağlık bilimlerindeki akademisyenlerin de *elit* kaldıkları görülmektedir. Bu da ürettikleri bilginin kendi sınırları içinde kaldığını, araştırma bağlamında topluma "reçete sunamadığı" sonucunu ortaya koymaktadır. Ancak bilimsel çalışmalarda yapılan yayınların topluma inemediği, araştırmaların gündelik hayata yansımadığı ve *ampirik* adı altında yapılan uygulamalı çalışmaların bilimsel açıdan çözüm üretmede yetersizliği, literatürlerin ağırlıklı olarak "öykünmeci" olarak adlandırılan dış kaynaklı oluşu akademisyenlerin bilimsel yayın üretmede sosyalleşmelerinin düşük olduğunu gösterir. Meslek birliklerinin akademisyenlerin sosyalizasyonu için anlamlı bir katkı taşımadığı da görülmektedir: *"Üye oldukları derneklerin aidatlarını bile*

ödemekte güçlük çeken akademisyenlerimiz var. Geçmişte birlikler ve odalar vardı ancak bunlar zamanında ideolojik içerik taşıdıkları için çatışma temeline dayanıyordu". Her ne kadar günümüzde odalar, birlikler ve meslek cemiyetleri varlığını devam ettirse bile pek çoğu ya siyasi alana kanalize olmuş ya da kendini idame ettiremeyecek derecede uzmanlık ve akademisyenin profesyonel kimliğini yansıtamayacak derecede güdük bir amaca dönüşmüştür.

- **Akademisyenlerin uzmanlık güçlerini yansıtan ezoterik bilgilerinde problemler vardır**

Yöneticilik deneyimleri ve uzmanlıkları fen ya da mühendislik gibi alanlarda olan akademisyenlerin teorik bilgilerini kendi meslek gruplarında tuttukları ve sosyal bilimler alanındaki akademisyenlere oranla kendi alanlarıyla ilgili disiplinlere bağlı kaldıkları, ortak yayınlar yazdıkları, nitelik açısından yetersiz oldukları söylenebilir. Bununla bağlantılı olarak salt kuramsal bilginin akademik yapıyla çelişen yanları söz konusudur: *"Türkiye'de akademik yaşama giren bir kişide genellikle iş tecrübesi aranmıyor. Üniversiteyi bitirdikten sonra Master ya da Doktoraya hemen başlıyor ve kariyerini sürekli üniversite içinde gerçekleştiriyor. Sanayii hiç tanımadan ve güvenini almadan böyle bir kariyere başlaması teorik bilgiyi uygulama bilgisinden ayırıyor. Uygulama olmadığı zaman da sanayi çevreleri tarafından önemsenmiyor".* Böylece gündelik yaşamdan kopan, sadece dar bir alanda tartışılan, ilgili alanda tartışılsa bile belirli bir sonuca ulaşılamayan, ulaşılsa bile "reçete sunabilme özelliği taşımayan", etkinliği düşük ve dolayısıyla nitel açıdan problemli çalışmaların yapıldığı akademisyenler tarafından dile getirilmektedir.

- **Akademisyenler kendi kendilerini kontrol etme konusunda zorlanmaktadırlar**

Akademisyenlerin geneline yakını bu konuyu *özyönetim* olarak düşünmektedir. Buna ek olarak bu durum yöneticiler açısından "yönetilen yerin denetim sorunu" olarak açığa çıkar. Bu sorunun kurumsal kimliğin geliştirilmesi ve yönetilmesi oranında aşılacağı söz konusudur. Akademisyenin *sorgulayıcılığı ve eleştirel bakış açısı* kilit öneme sahiptir. Ancak sorgulayıcılık ve eleştirel bakış entelektüel düzeyden çok

vasat düzeye indirgenmiştir. Sıradan memurdan ayırıcı işlevi olan akademisyenlerin eleştirel gücü uzmanlık alanından ziyade örgütsel hiyerarşiye yönelmiştir. Burada önemli olan eleştirinin kapsama alanının ne olduğudur. Teknik ve uzmanlık bilgisinden çok yönetime yöneltilen eleştiri ülkemizde daha cazip görülmektedir. Benzer şekilde yöneticilerin kendilerini geliştiren yönetsel vasıflara ulaşmak yerine, astlarını problemli görmeleri eleştirinin nitelik ve boyutunun farklı yerlerde olduğunu gösterir. Görüldüğü gibi formal kontrol süreçleri herkesi aynı şekilde etkileyecek tarzda geliştirilmiş, farklılığa çok az izin verecek düzeye indirgenmiştir. Yönetici olmayan akademisyenler bu konudaki kuralların daha çok kendilerine uygulandıklarından bahsetmektedirler. Halihazırda yöneticilik görevinde bulunanlar ise unvan ve statülerinden yararlanarak akademisyenleri formal kontrol sürecinde yönetmektedirler. Rutin ve formal kontrol süreçlerini benimsemeyen ve kendilerini yöneticilerin altında kabul etmeyen akademisyenler ise daha çok özerkliğe olanak tanıyan kontrol sistemlerini tercih etmektedirler. Bu talep daha ziyade yönetici olmayan profesörlerden gelmekte, hiyerarşide aşağıya doğru inildikçe talebin etki derecesinde azalmalar görülmektedir. Sözgelimi Yardımcı Doçentler özerklik taleplerini kısan başat unsuru maddi soruna bağlarken, Doçentler ve Profesörlerde bu eğilim fazla göze çarpmamaktadır.

- **Akademisyenlerin kamusal sorumluluk taşımalarında yasal belirsizlikler vardır. Ancak bu durum sorunun gerçek kısmını değil, görünürdeki yüzeysel kısmını oluşturmaktadır**

Katılımcılar kamusal sorumluluk anlayışını *evrensel normlu* olarak görmektedirler. Bunun sadece akademisyenlerin değil, tüm vatandaşların sorumluluğu altında olması gerektiğini belirten yöneticilerin görüşü şöyle özetlenebilir: *"Sorumluluk genellikle Türkiye'de üniversitelerde bürokrasinin birer parçası haline gelerek mesai kavramı ile ilişkilendirilmektedir. Bu durum ise akademisyenin teorik ya da alan araştırmalarını kısıtlamaktadır".* Yönetici, astının 657 sayılı yasaya tabii olmasını ve mesai düzenine uymasını isterken, ast'ı da yöneticiye karşı 2547 sayılı yasanın kendisine tanıdığı özerklik ile karşılık vermektedir. Böylece iki farklı kültür arasındaki çatışma gözardı edilerek yasal mevzuatları görünürde tutup bunları sorun şekline dönüştürmektedir.

Akademisyenler ve yöneticiler birbirinden sosyalleşme düzeyinde ayrılmakta ve iki farklı kültür oluşmaktadır. Sıkı bir emir-komuta zincirinin kalkması akademisyenlere tepe yönetime ulaşma olanağı verecek ve statü engellerini ortadan kaldıracaktır. Ancak akademik yöneticilerin astlarına ilişkin uzmanlık ve yeteneğini peşinen kabul etmediği göze çarpar.

- **Akademisyenlerin salt maddi kazanç şağlamaya dönük amaçları onları profesyonel düşünceden uzaklaştırmaktadır**

Akademisyenlerin ücret konusunda aşırı profesyonel düşünmemesi gerektiğini söyleyen yöneticiler "akademik meslekte profesyonelliğin ücretle direkt ilişkisi olmadığını ve akademisyenlerin öncelik sırasının bilim üretmek olduğunu savunmaktadırlar. Ancak buna karşın akademisyenler bilim yapmak için maddi kaynağın olması gerektiğini ve bunların birbirlerini tamamladığı görüşüne katılmaktadırlar. Hatta öyle ki gözden düşmeyi salt ücret yetersizliğine dayandıran akademisyenler çoğunluktadır. Ancak kuram ve uygulama arasında ortaya çıkan ikilem şudur: Üniversitelerde maaşlı çalışan grup olan akademisyenler için ücret yetersizliği ciddi anlamda problemdir. Oysa literatürlerde profesyonelce düşünmenin uzmanlık gücü yüksek mesleklerden biri olan akademisyenler için başat faktörü, salt kazanca dayalı bir iş olmamasıdır. Ancak Türkiye'de algılanan durum maalesef içaçıcı değildir. Çünkü bilim üretmek akademisyenin asli işi olduğundan bir montaj hattı çalışanı gibi parça başına ya da sipariş üzerine çalışma temposuyla faaliyetlerine güdülenmez. Bir bakıma akademik kimlikler açısından sorgulanması gereken bu durum üniversitelerin sanayinin pratik ihtiyaçlarına çözüm üretmeye çalışan MYO ile; eleştirel, kuramsal ve entelektüel yönü ağırlıklı olan fakültelerin tipolojik çatışmasına işaret etmektedir. Böylece ücret yetersizliği sorunu ekonomik nedene bağlanmakta ve akademisyenlik mesleği bir işkolu durumuna indirgenmektedir. Önceden akademik yöneticilik yapanlara göre Türkiye'de üniversite öğretim üyelerindeki genel eğilim üretim ve bilimden uzaklaşıyor olmasıdır. Yöneticilik yapacak kişilerin zamanında bilim üretmiş kişiler arasından seçilmiş olması, mesleklerinde sivrilmiş kişiler olarak seçime tabi tutulmalarını gerektirmektedir. Bu seçilen kişiler yöneticilik deneyiminden geçmemiş genç akademisyenlere kılavuzluk yapmalı ve onlara kendi branşlarında yönlendirici, yol gösterici olmalıdır. Ancak

bunun için yeterli bilgi birikimi edinmiş olmak gerekir. Üst düzey ve orta yaşın üzerinde akademik yöneticiler kendilerini şöyle tanımlamaktadırlar: *"İstediğim noktada olduğumu ve herşeyi söyleme huyum yoktur. Bunun söylenmemesi taraftarıyım. "Bu böyledir" demek yerine "bunun böyle olma olasılığı daha yüksektir" şeklinde karar veririm"*. Özellikle ilerleyen yaşlarda yöneticilik görevine gelen yöneticilerin yanlış bir kanı olarak deneyimlerini görevde bulundukları süreye dayandırdıkları görülmektedir. Yine bu gruptaki yöneticiler günümüzde entelektüel heyecanın azaldığını düşünmektedirler. Bir bakıma profesyonel davranmaktan çok **öğüt verici** yönleriyle üstad modelinde tanımlanmaları daha doğru bir yaklaşımdır.

3.2. Akademisyenlerin Yönetimi Sorununa İlişkin Bulgular

Akademisyenler profesyonel oldukları için kuramsal kısımda ele alınan problemler hem akademisyen olan profesyonel kültür hem de akademik yöneticilik yapan, geçmiş dönemlerde yapmış olan yöneticilerin yönetim kültürü perspektifinden ele alınacaktır.

3.2.1. Kimlik Problemine İlişkin Bulgular

Bu konuda farklı görüş açıları söz konusudur. Bunu yöneticilerin kendi aralarındaki sorunlar ve yönetici olmayan akademisyenlerin sorunları olarak iki ayrı grupta toplamak gerekir. Yöneticilerin kendi aralarındaki sorunlar üniversitelerin tepe yöneticileri (Rektör, Rektör Yardımcısı gibi) ile daha alt kademedeki yöneticiler (Dekan) arasında meydana gelmektedir. Bütçe, ihale alım-satımı, döner sermaye gibi **mekanik** sebepler daha çok tepe yönetim açısından sorun teşkil etmekte ve üniversiteye finansal kaynak ihtiyacını doğurmaktadır. Bu da devlet ve hükümet politikasıyla yakın temas halinde olmayı gerektirir. Dekanlık yönetimi olaya kadro ve personel sorunu olarak **daha az mekanik** yollardan yaklaşmaktadır. Ancak bu sorun direkt olarak tepe yönetimini ilgilendirdiği için dekanlığın kadroyla ilgili atamalarda çok fazla inisiyatif kullanamadığı ve 'Rektörü ikna etmek' gibi ayrı bir sorunla karşılaştığı da gözlerden kaçmamalıdır. Benzer şekilde bilimsel çalışmaların etkinliği, eğitim-öğretim olanakları gibi sorunların da Dekanlıkla ilgili sorunların

parçası olduğu düşünülmektedir. Ancak bunların dışında hiçbir şekilde yöneticilik yapmamış olan akademisyenlerin sorunları **organiktir**.

Kariyer ve terfi, uzmanlaşma, sosyal ilişkilerin güçlendirilmesi gibi sebepler akademisyenlerin kimliği açısından son derece önemlidir. Bunun yanı sıra yayın yapmak ve ders vermek gibi entelektüel amaçlar da eklendiğinde yöneten-yönetilen ilişkisinde bütünüyle farklı kimlik problemleri meydana gelmektedir. Bu iki farklı sorun yöneticilerde yönetim kültürünü belirgin kılarken, yönetici olmayan akademisyenlerde mesleki uzmanlık kültürünü ortaya koymaktadır. Ancak kariyerinin henüz başında olan akademisyenler (yerdımcı doçentlik gibi) sorunu organik nedenlerden çok maddi sebeplerle sınırlayarak mekanik görmektedirler.

- **Akademisyenler kavramsal olarak proleterleşme değil, gözden düşme konumundadırlar**

Bu görüşe katılan gerek yönetici gerekse yönetici olmayan akademisyenler mesleğin **gözden düştüğünü** savunmaktadırlar. Buna rağmen akademisyenlerin proleterleştiği görüşüne kavramsal olarak sempatik bakmayan akademisyenler çoğunluktadır. İşin ilginç tarafı bu konuyu sanayileşme ile ilişkilendirmek yerine ideolojik bağlamla ilişkilendirdikleri gözlemlenmiştir. Bu konuda bir yönetici şunları söylemektedir: *"Batıda ve ABD'de piyasaya iş yapan akademisyenlerin sayısı çok fazladır. Bizde ise bu durum oldukça azdır"*. Bu durumu küreselleşme ile şöyle ilişkilendirilmiştir: *"Küreselleşme olgusu üç boyutludur. Küresel yönetim, küresel ekonomi ve küresel kültür. Çok uluslu şirketler küresel ekonomiyi, tek kutuplu bir dünya anlayışı küresel kültürü, kitle iletişim araçları da bunun yönetim biçimini ortaya koymaktadır. İletişim alanında ana damar çalışmaları dediğimiz şey sponsorlar ve şirketlerin aracılığıyla yürütülen çalışmalardır. Ancak bazen bu tür çalışmaların manüplasyona açık olduğu ve akademisyen açısından gözden düşme riski taşıdığını söylemek gerekir"*. Akademisyenin proleter gibi yarı sanayi ürünü haline geldiğini savunan görüşler oldukça azdır. Ancak kitle kültürü yoluyla akademisyenin günlük yaşamda sıradanlaştığı bu bağlamda ele alınırsa, bir yöneticinin söyledikleri dikkât çekicidir: "*Akademisyenlerin sıklıkla TV ve magazin programlarına katıldıkları, yarışma, eğlence ya da spor programları içinde gayri*

ciddi duruşlar sergiledikleri, hatta juri üyeliği yaptıkları görülmekte. Aslında en büyük sorun, ekranda doğal olmayan bu durumu toplumun büyük kesimi doğal ve gerçek gibi izlemesidir".

- **Aşırı bürokrasi söz konusudur**

Bu konuda görüşlerini bildiren akademisyenlerin bir kısmı akademisyenlik mesleğinin **gözden düştüğünü** bir kısmı **mesleki üstünlüğünü** koruduğunu belirtmiştir. Doğal olarak akademisyenlerin hem Çatışma kuramı hem de İşlevselci kuramı benimsedikleri görülmektedir. Buna rağmen sorun aşırı bürokrasi ve örgüt içinde yaşanan aksaklıklar ise akademisyenlerin Çatışma kuramı eğilimiyle soruna yöneldikleri görülmektedir. Dolayısıyla bu durum aşırı bürokrasiye bağlandığında gözden düşme kaçınılmazdır. Yöneticilere göre durum şöyle özetlenebilir: *Bürokratikleşmeyi bir süreç olarak görmek gerekir. Üretkenliğe ve yaratıcılığa engel değildir. Ancak bunu bir sorun olarak bilmek gerekir. Sosyal bilimlerde diğer bilimlere oranla daha çok bürokratikleşme riski vardır".* Bürokratikleşmeyi kurumsallaşmanın parçası olarak gören yöneticiler şunları söylemektedir: *"Bürokraside kişiler geçici kurumlar ise katıcıdır. Kurumların sağlam temellere dayanması kişilerin ilke ve düzenlemeleri ile olur ve bu da başarılı bir yöneticilik ister. Göreve başladığım ilk zamanlar istediğim evrak ve dosyaları bulamıyordum. Oysa şimdi izinleri formlara bağladım ve bu belgeler yoluyla karışıklıklar şu anda giderilmiş durumda".*

Bürokrasiyi problemli olarak gören yöneticilerin geçmiş dönemde yöneticilik görevinde bulundukları göze çarpar: *"Üniversitede insanlar işe girince rahatlıyorlar. Aslında bu rahatlık üniversiteleri ve akademisyenliği* ***meslek*** *olarak değil de sanki bir* ***iş kapısı*** *gibi görmek anlamına geliyor. En azından bir işim var diyorlar. Vakıf üversitelerinde ise senelik sözleşmeler iş kaybetme riskinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Bu durum korku, panik ve gerilimler yaratıyor".* Görüldüğü gibi aşırı bürokrasi bir bakıma meslekten ve kurumdan ayrılma sebepleri arasında da sayılabilir. Psikolojik gerilim yaratan bu duruma mesai sınırlaması getirilmesi konusunda görüş bildiren yöneticiler de vardır: *"Bu konuda herşey yöneticide biter. Akademide normal şartlar altında memurlar kanunu uygulanır. Ancak bu çoğu kez*

kağıt üzerindedir. Eğer uygulamaya geçirilirse yöneticilere karşı ideolojik baskılar artar. Ancak sosyal bilimler alanında bu türlü eğilimlerin daha yaygın olduğunu söylemek gerek. Çünkü, Fen bilimlerinde labaratuar çalışmları olduğu için mesai saatleri kağıt üzerinde belirlendiği gibi değildir". Görüldüğü üzere aşırı bürokrasi mesleğin gözden düşmesini, işkolu olarak ekonomik nedene bağlamayı, yöneticiler tarafından katı emir-komuta zincirinde mesai sınırlaması getirmeyi, akademisyenler üzerinde uzmanlık ve girişimsel etkinlikleri sınırlamayı ortaya koymaktadır.

- **Yeteneksizleşme eğilimi görülmektedir**

Akademik yöneticiler açısından yöneticilerin astlarını çok iyi tanıması gerekir. Yöneticilerin özellikle işlerini yerine getirirken uyumsuz olan ve işini sevmeden yapan kişileri analiz etmesi yöneticiliğin davranışsal yönünü ortaya koyar. Eğer durum bunun tersi olursa işler yeteneksiz kişilere havale edilir ve örgütler yeteneksizleşmeye başlar. Bu konuda görüşleri alınan çoğu akademisyen yeteneksizleşmenin temel sebebini *rutinleşme* ile paralel görmektedir. Yöneticiler terfi ettikçe idari işlerin yoğunluğundan dolayı kendi uzmanlık alanlarında daralma yaşamaktadırlar. Bu durum aşırı bürokrasinin bir sonucudur. Sözgelimi dekanlar uzmanlık alanlarında daralma hissederek yeteneksizleşmeye, yönetici olmayan akademisyenler ise aşırı ders yükü altında bilimsel araştırmalardan uzaklaşarak yeteneksizleşme eğilimi içine girmektedirler. Benzer şekilde YÖK ile ilgili yasaların lafzından kaynaklanan sorunlar da söz konusudur. Özellikle Öğretim Üyeliği Atama ve Yükseltme Kriterleri belirli bir standarda sahip değildir. Çünkü hem merkezden (YÖK, Milli Eğitim Bakanlığı, Üniversitelerarası Kurul gibi) hem de yerelden (üniversiteler gibi) kaynaklanan ihtiyaçlara talep üretmek konusunda fikir birliği sağlanamamıştır. Sözgelimi doçentlikten profesörlüğe terfi etmek için akademisyenler arasındaki söylemler sıklıkla 'beş yılını doldurarak geçiren ortalama bir memur' intibağını vermektedir. Doçentleri bu 'görüntü' içinde ele almak bile akademik camianın saygınlığını ve prestijini tahrip etmektedir. Yasaların belirli şablonları ve denetim mekanizmaları ile üniversiteler arasındaki bu fasit ilişki adeta araştırma yapmanın bir sonucu olarak terfi etmeyi değil; terfi etmek için araştırma yapmayı güdülemektedir.

- **Bürokrasi içinde rutinleşme göze çarpar**

Akademik yöneticiler uzun süre yöneticilik görevinde bulunmanın oldukça sakıncalı olduğunu ifade etmektedirler. Bu daha çok geçmiş dönemde yöneticilik yapan akademisyenlerden gelen söylemlerdir. Rutinleşme akademik hayatın her aşamasında görülebilir. "%25'ini sekiz seneden daha çok yöneticiliğe ayırmak tipik olarak rutinleştirici ve tapu veya nüfus memurunun çalışma düzeni şeklinde algılanmalıdır. İleri yaştaki yöneticiler ile genç yöneticiler arasında rutinleşmeye ilişkin bakış açısı farkı vardır. Genç yöneticilerin değişim isteği taşıdığı, devingenliği ve mevcut yapıyı korumak gibi katı ilkelere sahip olmadığı görülmüştür. Buna karşın ileri yaşta ya da uzun yıllar yöneticilik görevini yürütenler yapıyı koruma yönünde eğilime sahiptirler. Ancak bürokrasi içinde rutinleşme konusunda geçmiş dönemdeki pratik yönetsel bilgilerinden dolayı daha ehil konumdadırlar.

- **Üstlerin aşırı denetimine bağlı olarak denetimin amatörce yürütüldüğü görülmektedir**

Yöneticiler astlarını denetlemek zorunda olduğunu belirtmişlerdir. Bu da denetimi kaçınılmaz kılmaktadır. Ancak sorun denetim değil aşırı denetimdir. Açıkçası yönetim şunu talep etmektedir: *"...Herkes yöneticilik yapamaz. Yöneticilik deneyimine sahip olmayan akademisyenler iyi yönetici değildir. Onların yönetim görevi* ***amatörcedir".*** Ancak buna rağmen kişisel becerileri güçlü olan bazı akademisyenlerin de başarılı olduğunu savunan yöneticiler söz konusudur. Genelde yöneticiler aşırı denetimi *amatörce yürütülen etkinlik* olarak değerlendirmektedirler. Ancak bir kısım akademisyenler yöneticileri tarafından aşırı denetime zorlandığını ve bunun ciddi sorunlar yarattığını ifade etmektedir. Bu sorunlardan birisi *hesap verme* konusunda yaşanmaktadır. Üniversite gibi özerkliğin azami olması gereken bir kurumda akademisyenlerin sadece merkezileşmiş belirli grupların etrafında denetlendiğini ve bunun esnek bir politikadan uzak olduğunu belirtmeleri kendileri için üstleri tarafından aşırı denetlenmeye ve sadece belirli üst gruplar tarafından hesap vermeye zorlanmayı kaçınılmaz kılmaktadır. Dolayısıyla bu konuda temelde iki problem vardır. Birincisi aşırı denetim, ikincisi ise denetim etkinliğinin amatörce yürütülmesidir. Bir fakültede Dekanın profesyonel yönetimine karşılık bölüm

başkanı, profesör, doçent, yardımcı doçent ve hatta araştırma görevlisinin bile etrafında belli grup ya da kişileri denetlemesi söz konusu olabilmektedir. Bu durumda denetim etkinliği amatörce yürütülen bir faaliyet olacak ve örgütsel yapıda gruplaşmaları kaçınılmaz kılacaktır. Çünkü yönetim yetki paylaşımı konusunda şeffaflıktan uzaklaşarak yönetsel becerilerin kullanımı konusunda rol belirsizliği içine girebilmektedir. Bu tür gruplaşmalar kabul edilmekte ve üniversitelerde aşırı denetimden kaynaklanan sebeple amatörce yürütülen denetimin olduğu vurgulanmaktadır. Bu konuda yaşanan başat sorun, amatörce yürütülen denetim etkinliğinin anonimleşmesidir. Böylece teknik bilgisinin yeterli olmadığını düşünen akademisyenler çalışma arkadaşlarının kontrolü veya kendi kendilerine kontrol şeklinde yönetim alanına başka açıdan eleştirel boyut katmaktadırlar. Açıkçası nerede yönetilmesi gerektiğini ve nerede özerkliğini kullanabileceği konusunda belirsizliklerle karşılaşan akademisyenler söz konusudur. Bu durum karşısında aşırı denetime yönelen akademik yöneticiler işbirliği isteği, meslektaşlararası paylaşım, yeni fikirler üretmek, sosyal ve kişisel becerilerin değerlendirilmesi gibi etkinlikleri de köreltmektedirler.

Üniversitelerde özellikle aşırı denetimin baskın örneği fakülte bölüm başkanlıklarında göze çarpmaktadır. Bu işten hoşlanan yönetici sayısının da az olduğu görülmektedir. Böylece bölüm başkanlıklarının yönetsel etkinlikten çok bürokratik idari mekanizma olduğu sonucuna ulaşmak mümkündür. Yöneticilik açısından çekici ve cazip bir iş olmayan bölüm başkanlığı çok zaman alan ve gerilimli bir etkinlik olarak görülmektedir. Akademisyenler kendilerini öğretim denetiminden ayrı saydıkları için bölüm başkanlığının otoritesi de zayıftır. Bu konuda bazı bölüm başkanlarının serbest davranarak akademisyenleri kendi haline bıraktığı ve işlerin idari kısmına yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durum daha çok orta yaş üzerindeki mevcut yöneticilerde veya geçmiş dönemde yöneticilik yapmış olanlarda göze çarpar. Genç akademik yöneticilerin ağırlıklı olarak yakın denetim tarzını uygulayarak denetimi hem aşırı denetime hem de amatörce yürütülen bir etkinliğe dönüştürdükleri dikkât çekicidir. Amatörce yürütmektedirler; çünkü, yöneticilik deneyimleri ve birikimleri yoktur. Aşırı denetlemektedirler; çünkü, Dekanlık gibi fakülte yönetimine ya da Rektörlük gibi tepe yönetime başarılı bir sonuç ile çıkmak, kendilerini kanıtlamak gayretindedirler.

- **Aşırı kural, prosedür ve standartlar görülmektedir**

Akademideki üst düzey yöneticiler bu konudaki temel sorunu yasalar ile uygulamaların birbirleriyle uyumsuzluğuna dayandırmaktadırlar. Sistemin tepeden inmeci olduğu, tüm organların seçilmiş değil atanmış olduğu ve dolayısıyla astın üstüne "hayır" diyebilme şansının hiçbir koşulda olmadığı ve kayıtsız şartsız itaat beklenilen örgütsel yapının varlığı dile getirilmektedir. Bu konuda yasa ve yönetmeliklerin bunu pekiştiren, aşırı kuralcı ve tekbiçimci olması başlıca şikayetler olarak görülmektedir. Dolayısıyla, üniversitelerde yöneticiliği genellikle akademik hayatın sonuna doğru tercih eden yöneticilerde atanmışlık yerine seçilmişlik şeklinde demokratikleşme eğilimli bir savunma mekanizmasının hakim olduğu gözlenmiştir. *"Akademik hayatın sonuna yaklaşıldığında idarecilik yapmak en iyi yoldur. Çünkü artık kişinin psikolojisi ve ruhsal dengesi genç veya daha az tecrübe sahibi kişilerden çok daha olgun, dingin ve sanki insan sarrafı olmuş kişiler gibi çok daha oturmuş, yerli yerindedir".* Bu görüşler ağırlıklı olarak önceden yöneticilik yapanlardan gelmektedir. Bu gruptaki akademisyenlerde meslektaş kontrolünün diğer gruplara göre daha ortayol bir politika üzerine kurgulandığı görülmektedir.

3.2.2. Özerklik Problemine İlişkin Bulgular

Fen bilimleri alanındaki katılımcılar daha çok yasa ve yönetmeliklerin; Sosyal bilimler alanındaki katılımcılar ise yönetici inisiyatifinin özerklik konusunda etkili olduğunu söylemiştir. Özerklik konusunda yönetsel problemler yine yöneticiler tarafından şöyle değerlendirilmiştir: *"Dekan, Rektör karşısında sıkıntı hissediyor. Dolayısıyla yönetici-yönetici problemi söz konusudur. Yasalar Rektörlere geniş yetkiler tanımıştır. Bu durum ise seçim gibi çarpık bir yapıyla sonuçlanıyor ve sorun daha da büyüyerek ciddileşiyor. Sorunun aşılması için gündemde tutulması gerekir".* Yukarıda dile getirilen "seçim gibi çarpık bir yapı" ifadesi aslında gerçeğe dayalı bir demokrasi yerine görüntüde varolan bir demokratik yapıyı vurgulamaktadır. Özellikle çoğu Rektörün Tıp fakültesi kökenli oluşu bu durumun bir sonucudur. Akademik kadroları kalabalık olan ve mali kaynakları ile etkinlik derecelerini genişleten bu fakülteler diğer fakültelere oranla öne çıkmaktadırlar. Demokrasinin nedeni değil de sonucu olarak bakılan "bir oy bir insan" mantığı bu durumu ne yazık

ki etkin bir faktöre dönüştürmektedir. Böylece tepe yönetime gelmek idari sorunun parçası olmayı bir bakıma haklı kılmaktadır.

Akademisyenlikte özerkliğin diğer meslek gruplarından farklı olduğunu düşünen yöneticiler: *"Akademisyeni yönetilmesi gereken gruba dahil etmemek gerekir. Akademisyen, yönetici sıfatını taşıyan diğer meslek dallarındaki yönetici davranışlarında bulunmamalı. Dolayısıyla akademik yöneticiler görevlerini nöbetleşe yapmalıdırlar. Oysa Türkiye'de yöneticiliğin çok uzun sürüyor olması sadece akademiye özgü bir sorun değil, diğer kurumlarda ve özellikle siyasette de görülmektedir".* Görüşme yapılan yöneticiler özellikle **mali özerklik** konusunda sıkıntılar yaşadığını belirtmektedir. Donanım, araç-gereç ve materyaller konusunda harcama kalemlerinin yetersizliği önemli bir problemdir. Ayrıca akademik birimlerde yaşanan problemler ve Rektörlüğün harcama kalemlerinin yetkileri konusunda sıkıntılar söz konusudur. Sosyal bilimlere bağlı fakülteler fen bilimlerine oranla daha az bütçelerle fonlanmakta, rasyonel, şeffaf ve açık bir politika belirlenmeden dağılım yapılmaktadır. Bir diğer özerklik problemi ise **bilimsel özerklik** olarak ele alınmıştır. Bunu yönetici olmayan akademisyenlerin problemi olarak görmek gerekir. Yöneticiler astları olan öğretim üyelerinin yeteri kadar yayın yapmadığını; öğretim üyeleri ise yöneticileri tarafından mali açıdan yeterli destek ve kaynak alamadıklarını belirtmektedirler. Genellikle bu konuda problemin karşılıklı olduğu hususu öne çıkmaktadır. Dolayısıyla sorun karşılıklı ilişkiye dönüştüğü zaman özerklik mutlak anlamda yönetici olmayanları değil, geçmiş dönemde yöneticilik yapıp halihazırda tekrar öğretim üyeliğine dönen 'eski' yöneticileri de ilgilendirmektedir. Ancak yönetsel yapıdan ayrılıp sıradan öğretim üyeliğine dönen eski yönetici ile onun grubuna dahil olan bir grup muhalifin yönetimi de problem yaratmaktadır. Temelde özerkliğe ilişkin problemler yazın alanından ve gözlem ölçeklerinden yararlanılarak genişletilmiş, akademisyenlere tanınan takdir yetkisi ve onların yetki alanları irdelenmeye çalışılmıştır.

- **Meslektaşların paylaşım düzeyine bağlı olarak takdir yetkileri düşüktür**

"Akademisyenin örgüt içindeki iş çevresi ve dışarıdaki sosyal ilişkisi bir ihtiyaç değil, zorunluluktur" düşüncesinden hareket edilmiştir. Katılımcıların bu konudaki

düşüncesi birörnektir: Akademisyenler arasındaki sosyalleşme düzeyi düşüktür. *"Genelde akademisyenlerarası ilişkiler sağlıklı değildir. Şüphe ya da korkuya dayalı olduğu için akademisyenler kendilerini 'dışarıda bulmaya' ve 'geliştirmeye' yönlendirmişlerdir. Arada mutlaka bir menfaat ilişkisi sezen akademisyen, kendisini cemiyet içinde tutmaktan alıkoymaktadır. Ortak paylaşıma dayalı mekanlar ya yoktur ya da sınırlı sayıdadır".* Dersler veya akademik işler bittikten sonra akademisyenleri **ortamdan uzaklaştıran** bir mekanizma olduğuna inanan katılımcılar çoğunluktadır. Akademisyenlerin takdir yetkileri sosyalleşmeleri de dikkate alındığında düşük düzeydedir. Takdir yetkisi konusunda meslek cemiyetlerinin işlevini yönetici olmayan akademisyenler şöyle özetlemektedirler: *"İletişim alanında Gazeteciler Cemiyeti var. Ancak bu cemiyetin meslek birliği işlevinden çok, sanki bizlere, kuaförler gibi sıradan bir ticaret odası şeklinde düşünmemizi sağlıyor".* Bu konuda gerek yöneticilerin gerekse yönetici olmayanların ortak kanaatler taşıdıkları görülmüştür. Menfaat, korku ve güven düşüklüğü gibi sebepler sosyal yaşamdaki ortaklık duygusunu negatif yönde etkilemekte, akademik hayatın cemiyet ruhunu zedelemektedir. Buradaki problem her iki kültürün ayrı ayrı ele alınmasını değil, ortak bir sebebe dayalı örgüt kültürü olarak ele alınmasını anlamlı kılar. Görüldüğü üzere düşük takdir yetkisi her iki kültürün sosyalleşme evresinde olumsuz durumlar yaratmakta ve bu olumsuz gelişimi pekiştirmektedir.

- **Yetki alanı (Yargılama Yetkisi) sınırlı ve kısıtlıdır**

Yöneticiler yetki alanının yasalar ile sınırlı olduğunu belirtmektedirler. Yönetici olmayan akademisyenlerde ise yetki alanı kısmen daha geniştir. Bu açıdan daha özerk olduklarını beyan etseler de yasa, yönetmelik ya da özlük haklarına ilişkin koşulların kendileri için gerekli ve tam bağımsız bir yetki alanı oluşturmadıkları düşünülmelidir. Özerk bir akademisyenin yetki alanı şöyle tanımlanabilir: *"Doçent olmak için yayın yapılmaz. Yayın yapılarak Doçent olunur. Günümüzde bu olay artık rütbe almaya benzetildi. Böylece sipariş üzerine yayınlar yapan, disiplinsiz, lakayt ve birörnek yaklaşım içinde davranan akademik tablo ile karşılaşmaktayız".* Buna karşılık yöneticilerin bu duruma rutin bir denetleme aracı olan mesai kontrolü ile karşılık verdikleri görülmektedir. Akademisyenlerin yetki alanına *mesai süreleri* açısından yaklaşan yöneticilerin deneyim ve gözlemleri şöyle özetlenebilir: *"Mesai*

kavramına uyun dediğimizde 'biz memur değiliz' diyorlar. Akademisyenliklerini hatırlattığımızda da 'biz memuruz' diyerek kendilerini savunuyorlar. Oysa akademisyen kendi kendini disipline eden kişi olduğu için mesai saatlerini sabah ve akşam imza toplayarak değil, kapılarına asmaları gereken günlük mesai çizelgeleriyle değerlendirmek gerekir". Yöneticiler tarafından yetki alanı rutin bir denetleme aracıdır. Bu durum çoğu kez yöneticilere inisiyatif alanı tanımamakta ve yönetimin sadece şekli yönünü yani idareciliği çağrıştırarak mekanik bir işlev olarak yürütülmesini sağlamaktadır. Dolayısıyla yönetici olmayan akademisyenlerin yetki alanı inisiyatif kullanamayan yöneticiler tarafından salt yasalarca belirlenmektedir. Oysa ülkemizde yasaların lafzından kaynaklanan sorunlar söz konusudur. Bu durum sıklıkla dile getirilmektedir. Takdir yetkisi ile aşılmaya çalışılan bu anlayış çoğu kez yönetimde ehil olmayan yöneticiler tarafından gerçekleştirilmektedir. Görüldüğü üzere örgüt kültürü olarak üniversitelerde düşük takdir yetkisi (ödüllendirme, onore etme, başarıyı teşvik etme gibi) yöneticilerin yargılama yetkilerini de etkilemekte ve olumsuz bir durum yaratmaktadır. Sanayi ötesi ülkelerde denetimi meşru kılan yazılı prosedürlerdir. Ancak bu politikaya yönetici olmayan akademisyenlerin özerklik alanında engeller yaşadığı ve denetim patlaması ile sorunların derinleştiği görüşüyle karşı çıkılmaktadır.Türkiye'de üniversitelerde yazılı prosedürlere ilişkin politikaların geliştirilmesi zamanla denetim patlaması evresine girileceğini ve özerkliğe başka bir sorunsal olarak engeller getireceği görülmektedir.

3.2.3. Denetim Problemine İlişkin Bulgular

Bu konuda üst düzey yöneticilerin söyledikleri dikkât çekicidir: *"Güvenmek iyidir, denetlemek fevkâladedir. Yönetici astlarına çok fazla güvenmiyor. Çoğu da profesyonel yönetici olmadığı için denetlediği sandığı şeyin ne olduğunu bilmiyor. Konuları ve ayrıntıları bilmeden denetlemeye çalışıyor. Bu da boş ve yararsız bir etkinlikten öteye geçmiyor. Astlarını bilmeyen ve tanımayan üstlerin varolduğu sorunu uzun yıllara dayanan bir sorundur".* Burada öne çıkan nokta bürokrasilerde ast-üst ilişkisinden kaynaklanan ve katı bir hiyerarşiyi besleyen özdenetim eksikliğidir. Böylece örgütsel yapı kuramsal kısımda kimlik problemleri başlığında irdelenen organsız bedenlere dönüşmekte, mutad düzen içinde işler yöneticilerin gözlemsel denetimi ile kontrol altına alınmaya çalışılmakta, astlar nesnel olduğu düşünülen 'öznesiz' yol ile yönetilmektedir. Dolayısıyla yetki alanının daralması ile

astlar ‘şeyleştirilmiş’ ve sancılı bir kariyer sürecine adapte olmuşlardır. Bu sürecin ne yazık ki kariyerinin henüz başı olan Yardımcı Doçentlik aşamasında yoğun olduğu, ileriki aşamalarda katılaştığı ve yönetsel noktada kanıksandığı söylenebilir.

Mühendis kökenli yöneticiler denetim sorununa ilişkin çözümü şöyle dile getirmektedir: *“Akademik ilerlemede yapılan çalışmalar Performans Değerlemeye tabi tutularak bilimsel başarılar hesap verebilirlik düzeyinde sağlanmalıdır. Böylece inisiyatifi ele alan yönetici değil, bilimsel ilke ve standartlar olacaktır”*. Denetim, yöneticilere iki farklı yaklaşım sunmaktadır. Fen bilimlerindeki akademik yöneticilerin olayların dışında kalarak denetleme (yasalara bağlı), sosyal bilimlerde ise olayların içinde olmak kaydıyla (inisiyatife dayalı) denetlemenin olduğu gözlemlenmiştir. Ancak tüm disiplinlerdeki yöneticilerin denetimin B tarzından ziyade A tarzına dönük yönetimi benimsediği bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü bu durum denetimi modernize etmek için dönüşlü hale getiren yeni küreselleşmenin kaçınılmaz sonucudur.

Katılımcıların bir kısmı bilimsel açıdan denetim sorununun yayınların denetlenmesi sırasında ortaya çıktığını belirtmektedir. Sorunu kitle iletişim araçlarına bağlayarak daha tutarlı bir retorik içinde olanların sosyal bilimciler olduğu göze çarpar. Dolayısıyla sorun kitle iletişim araçlarından kaynaklanmaktadır. Spesifik açıdan olayı toplumsal denetim mekanizması olarak şu şekilde değerlendirmek de anlamlıdır: *“Geçmişte denetim korkutarak ve korkuya dayalı itaat ile sağlanıyordu. Tıpkı Orwell’ın 1984’ündeki denetimi gibiydi. Oysa şimdi içerik açısından aynı denetim, biçim değiştirmiş durumda ve bu şekilde ekranlarda, kitle iletişim araçlarında yansıma bulmakta. Ekranlarda yayınlanan “biri bizi gözetliyor” adındaki yarışma programı, dahası günümüz teknolojisi Orwell’ın denetim biçimini insanları eğlendirerek itaat altına alma biçimine dönüştürmüştür”*. Burada mesleki denetim katı bir hiyerarşide şekil bulmakta ve astları baskı altına alma unsuru olarak medya ve ekran simgesini kullanmaktadır.

- **Mesleki denetim gerek yasal mevzuatlardan gerekse yöneticilerin inisiyatif kullanımından doğan sebeplere bağlı olarak amatörce yürütülmektedir**

Yapılan görüşmelerde mesleki denetim alanında iki temel sorun göze çarpar. Bunlardan biri üniversitelerdeki *kadro sorunu,* diğeri ise yöneticilerin astları üzerine kurmuş olduğu *aşırı baskı*dır. Genellikle yöneticiler kadro sorununa dikkât çekerken, yönetici olmayan akademisyenler aşırı baskının bir sonucu olarak tükenmişlik şeklinde ifade edilen fiziksel ve ruhsal gerilimin yarattığı rahatsızlıkları dile getirmektedirler. Tükenme ve yorgunluk sonucunda iş motivasyonunun azalması önemli bir sorun olarak ifade edilmektedir. Ancak yazın alanındaki tükenmişlik derecesi yönetici olmayan akademisyenlerin hiyerarşideki durumuyla yakından ilgilidir. Sözgelimi yardımcı doçentlerin tükenmişlik konusundaki algılamaları ile profesörlerin tükenmişlik algılamaları birbirinden farklı biçim ve dereceye sahiptir. Yöneticiler genellikle yönetici olmayan profesörlere aşırı baskı ve denetim uygulamamakta ve hatta öyle ki geçmiş dönemlerde yöneticilik yapmış bazı profesörler kendilerinin hiçbir şekilde denetlenmediklerini söylemektedirler. Bu durum eleştiri kaynağı olmakta ve yeni yönetim yapısının denetim eksikliği olduğu konusunda 'çatlak seslere' yol açmaktadır. Buradaki çatlak sesler tabiri kariyerinin ilk aşamasında yöneticilerden aşırı denetim gören akademisyenler ile (yardımcı doçentler gibi) kariyerinin üst noktasında hiçbir şekilde denetlenmeye tabii olmayan akademisyenlerden (profesörler gibi) gelmektedir. Tükenmişlik(burnout) ya da zorbalık(mobbing) olarak literatürlerde varolan bu tür popüler kavramlar Türkiye'deki üniversitelerde hiyerarşik düzen içinde sistemli bir politika olarak kullanılmaktadır. Sistemli bir politikadır; çünkü, ne tükenenin hangi akademisyen olduğu ne de zorbanın hangi yönetici olduğu sonucuna ulaşılamamıştır. Bu durum görünürde astları motive edici ve kendilerini geliştirici sebep sayılsa da, özünde üniversitelerde akademik girişimciliğin engellendiğini ve negatif yönlü sosyalizasyon oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Zaten buradaki güçlük durumu tespit edebilme güçlüğüdür. Çünkü gerek yasal mevzuatlar gerekse inisiyatif kullanımından dolayı amatörce yürütülen yönetim faaliyeti anonimleşmiştir.

Bilimsel araştırmalara dayalı yayın yapmaması, derslere düzenli girmemesi gibi eğitim etkinliklerinde olumsuz göstergeler taşıyan profesörlere yöneticisi konumunda olan Dekanın mesleki denetimi; bir yardımcı doçent veya doçente uyguladığı denetim biçiminden daha toleranslı bir politika gibi yansımaktadır. Özellikle yöneticilerin geçmiş dönemde yöneticilik yapmış profesörlere denetim biçimi olarak

entelektüel denetim uygulayabilmektedirler. Ancak Türkiye'de üniversitelerde yöneticilerin yönetimdeki entelektüalitesinin eksik olduğu rahatlıkla söylenebilir. Dahası benzer denetim hiyararşide alt kademeye indikçe entelektüel biçimden sapmaktadır. Böylece denetim çoklu bir işleve dönüşmektedir. Çünkü bu kişilerin çevresinde odaklanan bazı gruplar varolan yönetimin muhalif kısmını oluşturdukları için onları yeni yapıyla uzlaştırmak ve güvenlerini almak uzun, zahmetli ve yorucu bir uğraştır. Öyle ki tükenmişliğe uğrayıp genç yaşta dinamizmini ve aktivitesini yitirmiş yöneticilerin de olduğu gözlemlenmiştir. İlgili yöneticilerde görülen bu tükenmişlik muhalif grupla uğraşmanın sonucu olabildiği gibi diğer gruplarla muhalif grubu uzlaşma sağlamaya yönelik çabaların da sonucudur.

Yasal mevzuatlara bağlı mesleki denetime ilişkin problemler göze çarpmaktadır. Akademisyenler yöneticileri tarafından hazırlanan formları doldurmakta rahatsızlık hissederler. Mesleki kariyerin ileri aşamasında bu durum daha belirgindir. Böylece akademisyenlerin kendilerini yönetim karşısında hesap verme konumunda hissettikleri görülür. Bu tür formal prosedürler gün geçtikçe artmakta ve denetimin A tarzı olan nicel ve sayısal ölçekler ile verileştirmeyi olanaklı kılmaktadır.

3.2.4. Mesleki Ahlâk Problemine İlişkin Bulgular

Mesleki ahlaka ilişkin öne çıkan problemlerden birisi **intihal** olarak adlandırılan eser veya bilimsel çalışmalarda meydana gelen çalıntılardır. Mesleki ahlak insan ahlakı olarak düşünülmektedir. Bu durumu tersten perspektif ile yorumlayan bazı akademisyenler şunu düşünmektedir: *"İnsan dışarıda ahlaklı da mesleğinde ahlaksız mı olmalıdır?Bir insan eğer çalıştığı kurumda meslek ahlakına dönük iş yapıyorsa ve bunu gündemde tutmak için zorlama davranışlar içinde bulunuyorsa o kişi mesleki açıdan ahlaksızdır".* Söylem ve eylem arasındaki bu ters ilişkisinin sorun olarak ortaya çıktığına ancak gözlem ölçekleriyle ulaşılmıştır. İntihal konusunda ağırlık merkezi şu yargılara dayanır: *"Hiçbir katkısı olmadan makaleler yazan, Y.Lisans, Doktora ya da Doçentlik tezleri hazırlayanların buna intihal(çalıntı değil alıntı kavramının kullanılması) demesi acaba hangi meslek ahlakına sığar. Çok fazla yayını olup, disiplinsiz davranan, öğrenciler ile lakayt ilişkiler içinde bulunan kişilerin sadece mesleki açıdan değil genel ahlakı hakkında düşünmek gerekir. Dışarıda ne yapıyorsan yap ama mesleğinde ahlaklı ol denilen bir yargı kabul*

edilemez. Dolayısıyla meslek ahlakı yerine ahlaklı insan demek gerekir". Alıntı yapmadan, referans göstermeden başkalarının çalışmalarını olduğu gibi alan ve kendi yeteneklerini ortaya koymadan çalışmalar yapanlar hakkında problemler dile getirilmektedir. Özellikle yöneticilerin bir çoğu durumun farkında olmasına rağmen asıl sorun yasal dayanağın sağlam olmamasına dayandırılmaktadır: *"Alanımızda yapılan bilimsel çalışmaların dipnotlarındaki doğruluk derecesini bizler fark edebiliyoruz. Ancak dipnotlar oldukça çok ve dipnot kaynaklarının tümünün okunduğunu sanmıyorum. Kaynakların çalıntı ya da alıntı olanları bizler fark edebiliyoruz. Bu konuda belli bir yaptırım olmasına rağmen hukuki ya da yasal açıdan engeller söz konusu"*. Bilimsel yayın yapmada katkısı ve emeği geçmeyenlerin atama ve yükseltme kriterleri gereği puan elde etmelerini sağlamak için çalışmalara isminin yazılması mesleki ahlaka ilişkin problemlerden bir diğeridir: *"Ahlaki açıdan ortak yayınlarda emeği geçmeyen kişinin çalışmada adının yazılması son yıllarda ülkemizde yapılan çalışmaların niteliğini büyük oranda azaltmaktadır. 'Kıyak geçmek' şeklinde anılan bu durumu sadece belli fakülte ve üniversiteler ile sınırlamak doğru olmaz"*. Dikkati çeken nokta bilimsel atama ve yükseltme usullerinde yeni kriterler eklendikçe buna karşılık usulsüzlüklerin doğrusal oranda arttığıdır. Özellikle suç ve ceza davalarının sanayi ötesi ülkelerde fazlaca olması, ülkemiz açısından kayıt altına alınmamış veya yargı bağlamında belirli standartlara erişilmediğini göstermektedir. Bu konuda Türkiye'deki üniversitelere ilişkin problem, akademik yapıda güçlü bir kriminolojik değerlendirmenin olmaması ve problemin görünmezde kalmasıdır. Meslek ahlakı konusunda akademik sorunlardan bir diğeri **kadro sorunu** olarak ele alınmalıdır: *"Uzun süre kadro verilmemesi, doğru ve adil bir jüri oluşturulmaması, mağdur olan kişinin doğru jüri oluşturulmamasına yönelik itiraz etme hakkı olmasına karşın bu itirazın sonuçsuz olacağını bilmesine ilişkin bir yapı söz konusu...Dava sonuçlansa bile bu sefer mağdur "beni burada neden barındırsınlar" şeklinde bir yargı oluşturmaktadır"*.

Meslek ahlakına ilişkin başka bir problemin kaynağı ***endüstri*** olgusuna dayanmaktadır. Problemin özellikle tıp ve sağlık gibi disiplinlerde fazlaca yaygın olduğu görülmektedir. Tıp fakültelerindeki yönetici ve yönetici olmayan akademisyenlerde ağırlık kazanan görüşler şöyle özetlenebilir:*"Hekimlikte ilaç şirketleri istediği bilimsel toplantılara sponsorluk yapıp, istemediğine*

yapmamaktadır. Bu durum ilaç şirketlerinin sanayideki tekel olma konumunu gösterir. Maalesef dünyada ve Türkiye'de durum böyledir". Hekimlik mesleğinde hastalara "müşteri" tabirini kullanmanın meslektekiler tarafından nasıl algılandığı sorulduğunda, *"Müşteri tabiri TKY'nin bir parçasıdır. Bu tabir verilen hizmetin artması ve üretimin verimliliğine dayanan durumu çağrıştırmak için kullanılmaktadır. Çoğu hekimler bunun meslek ahlakını erozyona uğratan bir sebep olarak görmemektedirler. Üniversitelerde patron kavramı olmadığı için başlangıçta müşteri kavramı yadırganıyordu. Ancak orta yaş ya da üstü hekimler bu kavrama karşı kısmen direnç göstermektedirler".* Özellikle hekimlik alanında klinik çalışmalarda yaşanan bazı gelişmelerin meslek ahlakını zedelediği konusunda da bazı sorunlar yaşanmaktadır: *"Akademideki hekimlerin mesai saatini doldurmadan özel kliniklerinde hasta kabul etmeleri bilinen bir sorundur. Buna benzer bir başka sorun ise akşamları tanıdığı hastaya ücretsiz bakıp, meslektaşları tarafından maliyeye suç duyurusunda bulunulduğu ve bu şekilde etik kodları ihlal ettiği belirlenen bir çok hekimin varlığına dayanmaktadır".* Mesleki ahlaka ilişkin başka bir problem ise Türkiye'de üniversitelerin dışa açılan programlarına (Erasmus, Socrates gibi) ilişkindir. Bu konuda iki kutuplu bakış açısı söz konusudur. İlki, dışa açılarak etik kodların yeniden ve sağlıklı yönde oluşturulacağını savunan görüştür. Diğeri ise varolan değerleri ve bu sayede mevcut ahlakı zedeleyeceğini savunan görüştür. Bu konuda gözlem ölçeklerinden elde edilen sonuçları şöyle özetlemek mümkündür: *"Socrates, Erasmus gibi Avrupa Birliği uyumlu programlar, Uluslararası hakemli dergilerin yayın ilkeleri ve dergi kriterleri gibi sebepler Türkiye'de üniversitelerde değişime yönelik talepler yarattığı için bu değişim etrafında diyalektik bir çatışma alanı olması son derece doğaldır".*

Mesleki ahlâk konusunda intihal, kadro ve terfi elde etmede yapılan usulsüzlükler, sahte rapor düzenleme, üniversitelerde yaşanan uygunsuz davranışlar oluştuğunda bunları saklama gibi eylem ve davranışlar göze çarpmaktadır. Ülkemizde yasa ve yönetmeliklerin yaptırımı olay sonrası kontrole dayalı olmakta ancak yasaların bu konuda belirli bir yaptırım etkinliği düşük olmaktadır. Özellikle bu konuda olay sonrası kontrolü cezalandırıcı unsur olarak kullanmaktansa, olay esnasında kontrolü kriminolojik süreçte değerlendirmek ve problemi kınama yoluna gitmek daha makul bir yaklaşımdır. Tüm bunlara karşın üniversitelerin **etik kodlarının** yetersizliği

görülmektedir. Kurumsallaşmanın bir yönü de akademisyenlerin ahlaki sorumluluk konularının gözardı edilemeyecek kadar önemli olduğuna dayanır. Bu durum karşısında şikayetler ve yaptırımlar da kendiliğinden ortaya çıkar. Ancak örneklemin kapsadığı üniversitelerde ciddi şekilde mesleki ahlak kodlarını standardize edebilecek uygulamalar eksik görülmektedir.

3.2.5. Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Bulgular

YÖK'ün resmi internet sitesinin 2006 yılı verilerine göre Türkiye'de **53**'ü devlet ve **25**'i vakıf üniversitesi olmak üzere toplam **78** üniversite bulunmaktadır. Niceliksel saptamanın ortaya koymuş olduğu verilere göre devlet üniversitelerinde **48** erkek **5** kadın Rektör görev yapmaktadır. Vakıf üniversitelerinde ise **24** erkek **1** kadın Rektör görevini yürütmektedir. Bu belirlenimci sonuçlara göre toplam **72** erkek ve **6** kadın Rektör halihazırda görevdedir. Diğer bir ifadeyle Türkiye'de üniversitelerde **%92,3** oranında erkek, **%7,7** oranında kadın Rektör tepe yönetimdedir. Bu veriler ışığında sayıların ve istatistiğin ortaya koyduğu üzere Türkiye'de üniversitelerde **erkek hakim** bir tepe yönetim kültürü söz konusudur. Ancak bu hakimiyeti salt verilerin yansıttığı bir sonuç olarak düşünmeli, gözlem ölçeklerinden ve geniş bir araştırma kapsamından yoksun boyutuyla ele almamak gerekmektedir. Çünkü sayısal verilerin ortaya koyduğu sonuç ile hareket etmek hiçbir disiplin ölçeğini devreye katmamak demektir. Oysa cinsiyet ayrımcılığı konusunda antropoloji, sosyal antropoloji, sosyoloji ve psikoloji gibi disipinlerden yararlanılmalı, bununla birlikte nitel araştırmalar ile gözlem ölçekleri devreye sokulmalıdır.

- **Cinsiyet ayrımcılığı konusunda pozitif ayrımcılık gözlemlenmiştir**

Cinsiyet ayrımcılığının olup olmadığı **kimlik söylemleriyle** belirginleşebilir. Ancak kimlik (erkek ya da kadın) ilgili tarafın ne şekilde davranış ortaya koyduğuyla ilgilidir. Genellikle erkek yöneticilerin söylemleri Türkiye'de üniversitelerde cinsiyet ayrımcılığının olmadığı yönündedir. Kadın yöneticilerin bir kısmı hemcinslerine erkekler tarafından keyfi talepler uygulandığını, bir kısmı fizyolojik ve anatomik özelliklerinden dolayı erkeklerden tabiatları gereği farklı olduğunu ve bunun radikal anlamda ayrımcılık olmadığını söylemektedir. Kadın akademisyenlerin daha fazla

çalışma yaşamında olmak, inisiyatif kullanmak ve sayıca artmak istemeleri yönünde talepte bulundukjları görülür. Eğer kadın akademisyenlerin söylemleri referans alınırsa Türkiye'de akademik camiada cinsiyet ayrımcılığı vardır. Bu konuyu daha belirgin kılmak için kadın yönetici ve akademisyenlerle ilgili problem üzerinde yoğunlaşmak gerekir. Özellikle kadın yöneticiler veya kadın akademisyenler yapılan görüşmeler sonucunda kariyerlerinde erkekler tarafından engellendiklerine ilişkin bazı deneyimleri paylaşmıştır. Ancak yine de kadın akademisyenlerin büyük bir bölümü geçmişte bu tutumların şu anki durumlarını çok fazla değiştirmediğini hatta kendilerini daha çok motive ettiklerini söylemektedir. Bu gruptaki kadın akademisyenler ayrımcılığı **pozitif yönlü ayrımcılık** olarak ele almışlardır.

Genelde bilgi birikimi, uzmanlık gücü ve kariyer isteği olan her kadın yöneticinin tepe yönetime yükselebilecek motivasyona sahip olduğunu hem erkek hem de kadınlar dile getirmişlerdir.Erkek yöneticilerin bu düşünceyi daha çok destekledikleri gözlemlenmiştir:*"Üniversitelerin iç yapılarına baktığınızda genellikle daire başkanlıkları, fakülte sekreterlikleri, dekan sekreterlikleri ve yazı işleri bölümünün büyük bir kısmı kadınlardan oluşmaktadır".* Akademideki eril söylemlere göre cinsiyet farkının tamamen biyolojik olduğu belirtilmekte ve bunun ayrımcılık yaratmadığı düşünülmektedir. Ancak erkekleri bu şartlar altında fizyolojileri gereği bir adım öne öıkartan durum şöyle özetlenebilir: *"Bunu kros koşusuna benzetmek gerekir. Yarış için tüm şartlar eşittir. Koşuyu kim hızla tamamlarsa onun başarılı olması beklenir*". Bu düşünceye göre kazanılan bir özellik olan yeteneğin önemli olduğu ve uzmanlığa dayalı mesleklerde baskın figürün bunu temsil ettiği görülmektedir. Bununla beraber bazı erkek yöneticiler cinsiyet konusunun akademik alanda tartışılmasının bile anlamsız olduğunu düşünmektedir. Bu değerlendirmelerin sosyal bilimlerin dışındaki akademisyenlerden geldiği göze çarpar. Kaldı ki cinsiyet ayrımcılığı konusunda literatürler disiplinlerarası ve eklektik işlev taşımaktadır: *"Cinsiyetle ilgilenen toplumlar geri kalmışlardır. Aklın cinsiyeti yoktur. Bireysel başarılarla ilgilidir ve bu meslek akıl ve kafa işçiliğini gerektirir. Eğer önyargılarla, baskılarla ve cinsiyetle ilgili yönetim faaliyetleri yapılacaksa bu durum başlı başına ayrımcılık olur".* Buradaki düşünceyi cinsiyet ayrımcılığı değil, akademik ayrımcılık alanında düşünmek gerekir. Benzer görüşlere katkı olarak erkekler, kadınların *anaçlığına* değinerek taleplerini yönetimdeki erilliğe dayandırmaktadırlar:

"İdarecilikte mesai mefhumu yoktur. Çocuk annesini belli bir saat sonunda yanında görmek ister. Bu da belli bir saatten sonra kadın akademisyenlerin fakültede kalmak istemediklerini göstermektedir". Gelişmiş ülkelerde ve özellikle ABD'deki akademik yönetimde ağırlıklı olarak literatürler 'beyaz erkek-orta sınıf' yaklaşımını destekler niteliktedir: *"ABD'de birçok üniversitede kadınlar, erkekler ve zencilerden sonra üçüncü sınıf olarak tanımlanmışlardır. Üstelik orada gerek akademik camia ve gerekse toplum bu durumu kanıksamıştır. Ücretleri daha düşük, mevkileri ise geri plandadır. Örneğin ABD'deki kadın cerrahların tepe yönetimdeki oranı Türkiye'deki duruma göre daha düşüktür".* Türkiye'de ise cinsiyet konusuna ilişkin problemi ayrımcılık olarak görmekten ziyade bunu **pozitif ayrımcılık** açısından düşünmek gerekir: *"Bu konudaki problemin **mesai düzeninden** kaynaklandığı kadın akademisyenlerin anatomik yapısıyla da örtüşmektedir. Ücret ve ek göstergeler konusunda yasanın eşit standartlar uyguladığı görülmektedir. Burada ayrımcılığa son verecek kriter mesai düzenidir. Bu düzen çalışma saatlerine oturtulmalıdır. Oysa bu farklılığın kadınların kendi isteğinden kaynaklanıp kaynaklanmadığı ayrıca araştırılabilir".* Belirgin yönüyle cinsiyet ayrımcılığının olmadığı ancak ***kültürel dokulardan*** kaynaklanan farkın varlığına dikkat çekmek gerekir: *"Ailede baba her zaman reis konumundadır. Anne ise onun yardımcısı... Rektörlük bu açıdan kadınlar için zorlayıcıdır. Açılışlara gidecek, araziye bakacak, sık sık dolaşacak ...gibi. Oysa bölüm yardımcılığında kadınlar fazladır. Bir erkek Dekana karşılık mutlaka bir kadın Dekan yardımcısı olması gibi örnekler üniversitelerde sıkça görülen bir tablodur. Bu durumu şeffaflaşmaya ve demokratikleşmeye yönelik kurumların gizliden gizliye yürüttükleri politikalara verilmiş bir yanıt olarak görmek gerekir".* Cinsiyet ayrımcılığı konusunda en temel yargı erkek yöneticilerin kadınlara uyguladığı keyfi istekler ve istismarlar oluşturmaktadır. Kadın yöneticilerle yapılan görüşmelerde **şeffaf tavanı** aşamadıkları, orta kademede yığıldıkları ve tepe noktaya yükselmede erkekler tarafından barikatlarla karşılaştıklarına ilişkin görüşler ülkemiz gerçeğinde gelişmiş ülkelere oranla daha sınırlı ve az sayıdadır. Gerçekten de ilgili barikatların birçoğu ayrımcılıktır. Ancak bu ayrımcılığı kadın akademisyenlerden bazıları cinsiyet temelli ele alıp akademik ayrımcılık olarak görmemektedirler.

Ayrımcılık sebepleri daha çok kültürel sebeplere, sayıca yönetsel noktalarda az olduklarına ya da kadının toplum tarafından ikinci planda bırakıldığına

bağlanmaktadır. Kadın yöneticilerin kendi doğal yapılarına ilişkin sebeplerden dolayı erkeklerden farklı olduklarını ve yöneticilikte zorlandıklarına ilişkin bulgulardan birisi de şudur: *"Ayrımcılığın kadının kendi doğasından kaynaklandığını düşünmek gerekir. Toplumun bu konuda ayrımcı yaklaşımlarda bulunduğu görülmemektedir Kadın yöneticiler söylemlerinde bizzat "yöneticilik yapamam", "gücüm yetmez" ya da "bu görevi kaldıramam" dememektedir. Sayısal bağlamda kadınların azınlıkta olduğunu ortaya koyan sonuç büyük olasılıkla biyolojik ve fizyolojik özellikler arasındaki farka dayanmaktadır. Çünkü kadın 45-59 yaşlarında hem biyolojik hem de manevi açıdan sıkıntılı döneme giriyor ve kendisini güçsüz hissedebiliyor. Çoluk çocuğa karışmak ya da torun istemek gibi manevi doyum alanları arıyor. Kendisini fazlasıyla işe adamak istemiyor. Oysa erkek işinde ve statüsünde başarılıysa karısı da bundan mutluluk duyuyor. Çocuklarının gözünde bir baba Rektör olursa çocuklar onun itibarını ve prestijini modelliyorlar. Oysa bir anne Rektör olursa çocukları o anneden yine de annelik güdüsüyle hareket edip işindeki pozisyonundan daha çok annelik rolünü arzuluyorlar ve bunu benimseme ihtiyacı duyuyorlar".* Kadın yönetici ve kadın akademisyenlerle yapılan görüşmelerde üniversitelerde kadınların seçimi konusunda erkeklere oranla bazı ayrımcı taleplerle karşılaştıkları görülmektedir. Az sayıda da olsa erkekler karşısında istismar edilmiş, ezilmiş, horlanmış, cinsel veya fiziksel tacize uğramış olan kadın akademisyenler de söz konusudur. Ancak ülkemizde bunu belirlemeye yönelik bir prosedür ve kurumsal yapı yoktur. Sözgelimi ABD'de Wall Street Cinsel Ayırım Sınıf Hareketi şikayet ve tacizleri kayıt altına alabilmiştir: *"Araştırma görevlisi seçiminde hamile bir bayan mı yoksa genç bir erkek mi tercih edilir? Burada rasyonel bir seçim yapıldığında birçok erkek yönetici ayrımcılık yapmaktadır. Aslında bunu rasyonel seçimin doğal bir uzantısı olarak görmek gerekir. Bu durum yüzeysel olarak haksızlık gibi görünse de kendi içinde tutarlı ve dengeli bir seçimdir".* Gelişmiş ülkelerde feminizm olarak adlandırılan kadınların çalışma yaşamındaki yeri, konumu ve taleplerini yansıtan örgütlü akım ülkemiz paratiğinde çok farklı şekilde değerlendirilmektedir. Feminist çizgiye bağlı olduğu düşünülen kadın akademisyenlere göre ayrımcılık **genetik bir hataya** bağlanmaktadır: *"Kadın olarak doğulmaz. Kadınlık öğrenilir ve öğretilir. Küçük yaşlardan itibaren kız çocuğuna pembe gitdirmek, bebeklerle oynamasını sağlamak, etek giydirmek ya da 'erkeklerin yüzüne dik dik bakma ' şeklinde ikazlarda bulunmak gibi... Erkekler içinde bu durum benzerdir. Toplum ve*

geleneklerin getirdiği sorun kadınlar için şu imajı yaratmaktadır: Evli, çocuklu ve maddi sorunu varsa bilim yapamaz". Ancak görüldüğü gibi Türkiye'de akademik anlamda feminist bakış açısı kadını zaten "ikinci planda tutan"anlayışı söylemsel olarak dile getirmekte fakat bunun kurumsallaşmasını gerçekleştirememektedir.

Sosyolojik çözümlemeler ışığında cinsiyet ayrımcılığı *ekran ve medya* kültürü ile yansıtılmakta ve pekiştirilmektedir: *"Türkiye'de TV dizilerinden birisi olan 'A... K...' kadınların başına gelen felaketlerden sadece birisidir. Kadınları kumalık ve geleneğe hapseden bu anlayışın popülerlik kazanması daha da felakettir. Böylece ağalık ve köylülük ideal bir yaşam biçimi olarak ekranlara taşınır. Bunun iki negatif sonucu vardır. İlki, mesleksizleştirmeyi pekiştirmek, diğeri ise kadınlara popüler kimlik altında ekranlarda belirli bir rol biçmek. Oysa bu durum aslında ülkemizde az gelişmiş bir sanayinin sanki gerekçesiymiş gibi sunulur. Burada problem "izleyici bunu istiyor" diyen medyaya ilişkin sermaye grubunun halk adına karar veriyor olmasıdır. Oysa gerçekte böylesi bir talep birikimi yoktur. Bunu tümüyle ekran kontrolünde gerçekleştirilen bir yanılsama olarak değerlendirmek gerekir".* Batı ve ABD gibi gelişmiş ülkelerden çok farklı olarak Türkiye'de kadın yöneticilerin veya yönetici olmayan kadın akademisyenlerin akademisyen kavramına bakış açısında ayrıksı bir taraf bulunmaktadır.

Gelişmiş ülkelerde akademik yapıdaki kadınlar üniversitelerde cinsiyetsiz bir rekabet alanı içerisinde ve eril yapıyla uyumlaşan söylemlere göre hareket etmektedirler. Kurumsal kısımda bu durum ayrıntısıyla ele alınmış ve üstün dişillik formülasyonu ile değerlendirilmiştir. Özellikle bu yaklaşım feminist söylemin ekonomik nedenlerden dolayı erkeklerle adil olmayan bir ücret dağılımı yarattığını vurgular. Oysa ülkemizde kadın akademisyenlerin eril söylemlerden kaçınan, rekabete fazla girmeyen, ılımlı-orta yol denilen politikalara duyarlı, aile ilişkilerini kısmen öncelik sırası içinde gören bir karakteristiğe sahip olduğu söylenebilir. Bu durumu sanayi ötesi ülkelerin gerisinde olmaya bağlamak gerekir. Cinsiyet ayrımcılığı olup olmadığı sorulan kadın akademisyenlerin akademisyen tanımı yapması istendiğinde ise şunu söylemek anlamlıdır: *"Büyük özveri, çalışma ve bir sürü şeyi yapıp, bir çok şeyden vazgeçmektir"* ifadesi de fedakarlık ve özveriye dayalı yanlarını ortaya koymaktadır. Bu tanıma göre kadınların fedakârlık hissiyle

dişil söylemlerini yansıttığı göze çarpar. Dolayısıyla ülkemizde henüz sanayi ötesi ülkelerde görülen ekonomik eşitsizlik ve cinsiyetsiz karakter imajının oluştuğuna dair bir izlenime rastlanmamıştır.

3.2.6. Meslekten ve Kurumdan Ayrılma Problemine İlişkin Bulgular

Türkiye'de üniversitelerde bu konudaki problemin kaynağını **yasa ve yönetmelikler** oluşturmaktadır. Ancak yasa ve yönetmeliklerden ziyade yargı kurumuyla arasındaki kopuk ilişki daha anlamlı bir problemdir. Bunun doğal sonucu ise akademik kariyerde kilit nokta olan **kadro** alma öne çıkmaktadır. Kadroların meşru olmayan yollardan doldurulması kurumdan veya meslekten ayrılmayı gerektiren sebeplerdir. *Emeksiz araştırma yapmanın* da bu konuda önemli bir problem yarattığı söylenebilir. Aslında ülkemizde yasalar belirgin biçimde tanımlanmış olsa bile yargısal bağlamda aralarındaki kopuk ilişkiden dolayı sorunlar yaşanmaktadır: *"Akademisyen, meslektaşlarının hakkına razı olan ve saygı gösteren kişidir. Ancak bunun ihlal edilmesiyle yasalar karşısında suç işlense bile yaptırımlar konusunda gerekli düzenlemelerin olmadığı göze çarpmaktadır. Çünkü İdari mahkemelerden dönen birçok akademisyen işledikleri bu suçlara rağmen akademiye tekrar dönerek cezasız bırakılmaktadır. Bu da yasa ve yönetmelikler üzerinde düşünmekten çok yargısal bağlamda suçun cezasız bırakılmasından kaynaklanmaktadır".* Meslek ya da kurumdan ayrılmanın bir diğer sebebi **ücret yetersizliğine** bağlanmaktadır. Akademide maaş düşüklüğünü ileri süren pek çok akademisyen *daha fazla para kazanma arzusunu* dile getirerek öncelik sırasını özel sektörde pratik bilgi uzmanı olarak çalışmaya tercih etmektedir. Dolayısıyla pratik çalışma ülke sanayisinin geneline değil birkaç seçili işletmenin kar ve verimlilik etkinliğini arttırmaya yönelik özel bir alanı kapsayarak, entelektüel uzmanlığa tercih edilmektedir.

Yöneticiler bu konuda *"mutsuz ayrılmaların yerini mutlu yer değiştirmeler almalıdır"* diyerek kurumlar arası yer değiştirmenin özellikle gelişmiş ülkelerde çok fazla olduğunu söylemektedir. Kıdem ve statüye dayalı baskının yarattığı sebepler astların başka çalışma alanlarına yönelmesine sebep olmaktadır. Akademik literatürlerde kurumdan ayrılmaların meslekten ayrılmalara oranla daha çok

yaşandığı görülür. Türkiye'de akademik camiada da durum böyledir. Akademik yaşama giren kişilerin mesleği bırakmaları ender görülmektedir. Kurumdan ayrılmalar ise daha çok prestij ve parasal tatmin açısından vakıf üniversitelerine geçiş ile sonuçlanmaktadır. Buna bağlı olarak araştırma kapsamındaki örneklemde meslekten veya kurumdan ayrılmaları gerektiren sebepler şunlardır;

- **Meslektaşlarla uyum sorunu göze çarpar**

Yöneticilere göre meslektaşlarla olan ilişkiler kurumdan ve hatta meslekten ayrılmaya kadar varabilecek boyutta etkilidir. Bu durum meslektaşlar ile uyum sorunu olduğunu tanıtlar. Yöneticiler ile yapılan görüşmelere göre astlarını çok iyi tanıması gerektiği, bunun dışında çok iyi bir psikolog olması (yöneticiler özellikle insani bilimler alanında kendilerini yetiştirmeleri konusunda buna hazır olduklarını söylemişlerdir), sevmediği astları bile olsa kendilerini devletin maaşlı çalışanları olarak değerlendirip onlara karşı hoşgörülü davranmaları gerektiği belirtilmiştir. Başarılı yöneticilerin sevmediği kişileri bile pasifize etmemeleri gerektiği çünkü bu durumda onların muhalif olarak güçlenip ileride kendilerine tehdit oluşturacaklarından sorunların daha da büyüyeceğini ve dolayısıyla meslektaşlarla en azından seviyeli ilişkiyi sürdürmeleri gerektiği belirtilmelidir. Bu durumu yöneten-yönetilen ilişkisine bağlamak gerekir: *"Duygusallık ve kompleksten arınmış olmak gerekiyor. Yöneticinin hırsı, akademisyenin de derslere girmemesi ve kendisini geliştirmemesi şeklindeki tehlikeli bir reflekse dönüşüyor ve sorun karşılıklı hale geliyor".* Meslektaşlarla olan ilişkilerde görülen uyum sorunu her iki kültürde yaşanan olumsuz sosyalleşme evresine dayandırılmalıdır.

- **Mesleğe ilişkin ilgi ve arzunun zayıfladığı görülmektedir**

Yöneticiler genellikle mesleğe olan ilginin körelmesini ast-üst arasındaki ilişkilere bağlamaktadır. Yöneticiler açısından bu durum şöyle ele alınabilir:"*Yöneticiler üniversitelerde bütçeyi, akademisyenler ise kaliteli beyini temsil etmektedirler. Kaliteli beyin olmadan bütçe dönmez. Bütçenin daha hızlı dönmesini sağlamanın temel yolu kaliteli beyinleri mesleğe olan arzuya teşvik etmek ve cesaretlendirmek yoluyla olmalıdır".* Bu konuda sorun, tarafların inisiyatif kullanabilme yönleriyle

ilgilidir. Gerçekten Türkiye'de üniversitelerde Rektörlük, fakültelerde Dekanlık görevini yürüten istisnai düzeyde entelektüel liderler vardır. Astları olan akademisyenlere *ombudsmanlık* yapan, kariyer gelişimini sağlayan, bilimsel açıdan teşvik eden, mesleğe heyecan katan yöneticilerin sayısı buna rağmen oldukça azdır.

- **Maddi yetersizlikler görünür problem olarak öne çıkmakta ve diğer problemleri kamufle etmektedir**

Akademisyenlerin neredeyse tümü maddi yetersizlikten dolayı üniversitelerin problemler yaşadığını dile getirmektedir. Ancak bu tür söylemlerin de kendi içinde problem yarattığı görülür. Çünkü sorunu sadece tek bir noktada görmek sosyal bilimlerin mantığına ters düşmektedir. Böylece birçok sorun görünmezde kalarak varlığı anlaşılamadan devam etmektedir. Özellikle yönetici olmayan akademisyenler mesleğe ilişkin ücret yetersizliği konusunda sıkıntı yaşamaktadır. Bu sıkıntı kariyerinin başlangıcı sayılan Yardımcı Doçentlik aşamasında yoğunken ilerleyen aşamalarda da çok tatminkar düzeye ulaşmamıştır. Ne var ki görüşme yapılan akademisyenlerin aşırı ders yükü içinde olmaları maddi yetersizliğin bir sonucudur. Ancak maddi yetersizlik sorunu aşılsa bile aynı akademisyenlerin "ders yükünü" hafifletip hafifletmeyecekleri ayrıca araştırılması gereken bir konudur. Son yıllarda vakıf üniversitelerinin yüksek ücretler vererek başarılı öğretim üyelerini alması devlet üniversitelerinde yaşanan maddi yetersizliğin somut göstergesidir. Bu durum beyin göçü ya da transferi şeklinde algılanmaktadır.

- **Yöneticilerin astlarına karşı aşırı denetimi söz konusudur**

Yöneticilerin aşırı denetimi akademisyenlerin kurumdan ve/veya meslekten ayrıldığını göstermektedir. Yönetici olmayan akademisyenler ise yöneticilerinin aşırı denetimini önemli bir problem saymaktadırlar(bu sorun daha çok yönetici olmayan akademisyenleri ilgilendirmektedir). Özellikle mesleki anlamda derslerin denetlenmesine yönelik belirli bir standarda dayalı kontrol ölçeği yoktur. Akademisyenlerin büyük bir bölümü denetimin derslere yönelik değil, kendilerine yönelik olduğunu ve bunun da bazen sıkı denetim ile sağlandığı konusunda sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Yönetici olmayan akademisyenler bazen aşırı

denetimi, yöneticilerin kendilerinden bilimsel yayın yapma konusunda baskı ve zorlamalara dönüştürdüğünü dile getirirler. Ayrıca bununla bağlantılı olarak intihal olaylarının artmasının doğal bir eğilim olduğu dikkat çekicidir. Diğer bir ifadeyle yönetici baskısı, astların yaptığı bilimsel çalışmaların intihal yoluyla yürütüldüğünü ortaya koymaktadır. Böylece yapılan bilimsel yayınlar akademisyenlerin terfi etme aracı haline gelmekte ve bilimsel çalışmalar çoğu kez niteliği düşük, göz ardı edilmiş şekle dönüşmektedir. Denetleyen grup olarak yöneticiler ise zorlamanın başarı için gerekli olduğunu dile getirmiş olsalar da bunun kurumsal gelişim için amatörce yürütülen denetsel etkinlik olduğunu söylemek gerekir. Geçmiş dönemde yöneticilik yapan profesörlerin yönetim grubuna yakın olmaları, kendisi gibi muhalif bir grup akademisyenlerin desteğini taşımalarına dayalı sebepler onların Doçent ya da Yardımcı Doçent gibi denetlenmediğini gösterir. Özellikle yönetsel bir mekanizma olmadığı düşünülen fakültelerin bölüm başkanlıklarında aşırı denetimin gözetleyici yönü öne çıkmaktadır. Bu eğilimde otorite daha çok astlara dönüktür. Yönetici işlevi düşük olan bölüm başkanların genelde işlerini idari kısma yönelttikleri, böylece amatör kimlikle bölümü yönettikleri görülmektedir.

- **Pozitif cinsiyet ayrımcılığı görülmektedir. Ancak cinsiyet ayrımcılığının sanayi ötesi ülkelerdeki boyutuyla ekonomik temelde ve şiddetin parçası olarak öne çıkmadığı gözlemlenmiştir**

Kadın yöneticiler ve kadın akademisyenlere göre kendilerinin akademik yaşamda konumu önemli oranda artmıştır. Ancak kadın yöneticilerin üniversitelerde ***şeffaf tavanın aşılamaması*** konusunda oldukça homojen fikirlere sahip oldukları belirlenmiştir. Kadın yöneticilerin talepleri genelde şöyledir:*"Kadınların kariyer yolundaki başarıları genellikle siyasal manevralar yoluyla gündeme getirilerek engellenmektedir. Genel anlamda Türk toplumunun erkek egemen olmasından dolayı* ***toplumsal cinsiyet ayrımcılığı*** *söz konusudur. Tüm kadın yöneticiler bu sıkıntıyı çekmektedirler. Toplumun başlangıçtan beri oluşan dokusu cinsiyet ayrımcılığına son derece uygundur. Kadın akademisyenler de bundan fazlasıyla etkilenmektedirler. Finlandiya'da bile kadın çalışanların sayısı 2200 civarında iken, erkeklerin oranı 2700 kişi civarındadır. Dünyada cinsiyet ayrımcılığının varlığından bahsetmek mümkündür".* Aslında bu konudaki sorunu toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ile

değerlendirmek yerine, mesleklerin ekonomik sebeplerden dolayı iş veya uğraş alanlarına dönüştüğü ve bu sayede cinsiyetsizleşme eğilimi taşımaya başladığını düşünmek gerekir: *"Ülkemizde bazı mesleklere kadınlar özellikle yönlendirilir(hemşirelik gibi). Ancak günümüzde erkek hemşireleri görmek yadırganmamaktadır. Çalışma artık 'gelir kapısı' ya da 'iş kolu' şeklinde belli bir meslek bilgisi ve uzmanlığın ötesine geçmiştir. Doğal olarak ilgili işi yürüten kişinin cinsiyeti artık çok önemli görülmemektedir".*

Erkek yöneticilerin büyük çoğunluğu kadınlara ayrımcılık uygulanmadığını belirtmiştir. Bu konuda bazı ayrımcılık içeren söylemler geçmiş dönemde yöneticilik yapanlar ya da hiç yönetici olmayan erkek akademisyenlerden gelmektedir. Yine de bu grubun ifadelerinde kadınların dile getirdiği boyutta ayrımcılık olduğu dile getirilmemiştir. Gerek erkek gerekse kadın akademisyenlerin söylemlerinde ortaya konulan baskın vurgunun artık çalışma yaşamında cinsiyetin önemi üzerine eğilmemek olduğudur. Gerçekten bu durum üniversite gibi örgütlü yapılarda cinsiyet eğilimini kullanarak buna ilişkin keyfi taleplerin katı izlenimler taşımadığını doğrulamaktadır. Çünkü üniversiteler 'kadınsı' kimlik dokuları ile temas içindedirler ve kadınsı olanı pozitif karşılama eğilimindedirler. İlgili kadınsı dokular sözgelimi takım çalışması, empati, sosyal zekâ gibi özelliklerin kombine proje çalışmalarında oldukça faydalı unsurlar yarattığı gözlemlenebilir. Üniversitelerin şeffaflık ve demokratikleşmeye ilişkin söylemleri de 'kadınsı' yapıyla temasta olduklarını göstermektedir.

3.2.7. Yönetim Problemlerine İlişkin Bulgular

Akademisyenlik ile yöneticiliğin ayrılması gerektiğini düşünenler olduğu gibi yöneticiliği akademik camianın uzantısı olarak ele alan katılımcılar da söz konusudur. Yöneticilik ve akademisyenliğin ayrılmasına yönelik katkılar şunlardır: *"Profesyonel yöneticilik ile akademisyenlik ayrı şeylerdir. Yönetmek akademik olmayı gerektirmeyebilir. Kişilerarası diyalog, insan kaynakları ve yöneylem gerektirir. Bir yöneticinin mutlaka akademisyen olması gerekmez. Bunun için* ***akademik danışman*** *denilen bir yapı kurulmalıdır. Böylece akademik yöneticiler kendilerine akademik danışmanlar oluştururlar. Temel problem tepe yönetimin alt*

yönetime cevap verecek bilgi birikimi ve donanımından yoksun olmasıdır. Bunun için üst yönetim, aydınlatıcı bilgileri hazırlayan, sunan, değerlendiren ve yönetilebilecek hale dönüştüren akademik danışmanlarını yaratabilmeli ve onlar aracılığıyla çalışabilmelidir". Araştırma görevlilerinin konumu ise şöyle özetlenebilir: *"Araştırma görevlileri şu an için dışarıdan bakılan bir gözle memur-öğretmen konumunda algılanmaktadırlar. Laboratuar ve eğitsel materyallerden yoksun oldukları için problemlidirler. Böylece kendilerini geliştirmek ve eğitmek konusunda yeterli özveriden yoksundurlar". Bu konuda bir başka yaklaşım* Dekanların akademisyen olması, Rektörlerin ise dışarıdan yetişmiş kişiler olarak yöneticiliği bilen birisi olmasına dayanır. Bu bağlamda Rektörlere akademik camianın içinden yetişmiş akademik danışmanlar verilmelidir. Rektör düzeyinde kişilerin Senatör, Dekanların ise akademik geleneğin temsilcisi, uzantısı ve entelektüel anlamda Akademik Danışman olmaları savunulmaktadır. Ancak bunun halihazırda spresifik bir görüş ve öneri niteliğinde olduğunu belirtmek gerekir.

Akademisyenlerde yönetime ilişkin bir başka problem, yöneticiliğin akademik hayatta kariyerin son aşaması olarak görülmesine dayanır. Gerçekten de Rektörlükten sonra tekrar öğretim üyeliğine dönen akademisyenlerin sayısı Dekanlık görevinden sonra akademisyenliğe dönenlere oranla daha düşüktür: *"Profesyonel yönetici akademik alanı bilmediği için zorluk yaşar. Sorunu kurumsallaşma düzeyindeki fedakârlığa bağlamak gerekir. Ancak fedakârlık kavramını içinde idealizmi canlı tutan yöneticiler için kullanmak gerekir. Eğer bu durum koltuk hırsına bağlanırsa 'Dekan oldum, Rektör oldum ve neden tekrar öğretim üyeliğine geri döneyim' düşüncesiyle pekiştirilir.*

- **Yönetimin teknik temele dayalı ayrı bir bilimdalı olarak benimsenmemesi akademik yöneticilerin mesleki uzmanlıklarını daraltmakta ve onları idari vesayete bağlamaktadır**

Yönetim alanlarının belirlenmesi açısından "akademik ve idari işler birbirinden mutlak anlamda ayrılmalıdır" görüşünü savunan yöneticiler çoğunluktadır. Zaten bu görüşü savunmak ilgili problemin varlığını kabul etmek anlamına gelir. Yöneticiler bunu şu görüşe dayandırmaktadır: *"Genel Sekreterlik birimlerinden birisi kesintiye*

uğradığında bir ast, üstüne emir veremediği için sorunun kaynağı çözülememekte ve sorun, bilgisi dışında olan en üst makama yani Dekanlığa devredilmektedir. Böylece sorunun kaynağına doğal olarak inemeyen Dekan, bu sorunlarla ilgili gereksiz mesailere ve iş yüküne katlanmak durumunda kalmaktadır". Yöneticilerin bir diğer problemi ise **harcama yetkileri** konusunda ortaya çıkmaktadır. Kısıtlı olan kaynaklar Rektörün ikna edilmesi ile aşılmaya çalışılmakta ve böylece idari işlerden doğan problemler akademik kişilerden çözülmeye çalışılmaktadır. Ancak bu sorun profesyonel olmayan yöneticiler tarafından aşılamamaktadır. Akademik yöneticiler yönetimin kendi içinde idari ve akademik olarak tam anlamıyla ayrılmadığını problem olarak görmektedirler: *"Öğrenci tasdiknameleri, mezuniyetler, harçlar, resimler, kayıtlar vb sebepler idari işlerin sorumluluğu altında olmasına karşın bizlerin yükü altında. İdari kısmın ağırlığı profesyonel yöneticilere bırakılmalıdır".* Yöneticiler **idari vesayet** altında ciddi problemler yaşamaktadırlar. Bunun en köklü yansıması akademik camiadan yöneticiliğe gelmiş akademisyenlerin bilimsel ve uzmanlık alanlarındaki daralmada açığa çıkar: *"Yönetici olmadan önce on saat derse girerken yönetici olduktan sonra en fazla iki saat derse giren, kitaplarının güncel baskılarını bile yetiştirecek zamanı bulamayan, bilimsel toplantılara gidemeyen akademik yöneticiler idari vesayet altındadırlar".* Görüldüğü gibi Thornsten Veblen'in ifade ettiği "kapasiteli yeteneksizleşme" eğilimi söz konusudur. Burada kapasite üst yönetime terfi etmeyi, yeteneksizleşme ise terfi ettikçe uzmanlık alanındaki daralmaya işaret etmektedir. Bu problemin ağırlıklı olarak Dekanları kapsadığı söylenebilir.

- **Akademisyenler ile akademik yöneticiler arasında bağ kuracak olan profesyonel yöneticilerin nitelik ve nicelik açısından yetersizliği söz konusudur**

Bu konuda görüşleri alınan katılımcıların yönetim *kavramını yetenek isteyen bir meslek* olarak gördükleri belirlenmiştir. Katılımcılar bu konuda Türkiye'de akademik alandaki sorunun, yönetimin meslek olarak kabul edilmeyip, yürütülebilecek olağan bir faaliyet gibi görmeye dayalı inançta yattığını dile getirmektedirler. Böylece uzmanlık alanı farklı olan bir yönetici, yönetsel hiyerarşide ilerledikçe uzmanlık kapasitesini daraltmakta ve tipik olarak gözden düşmektedir. Bu bağlamda ne derece

yöneticisiniz? diye sorulan yöneticilerin ifadeleri şu minval üzerinde değerlendirilebilir: *"Yönetici insanları ayırmadan eşit davranandır. Tabandan yöneticiliğe inanmak gerekir. Bilerek hiç hata yapmam ve yasa ve yönetmelik dışına çıkmamaya özen gösteririm. Ancak menfaat uğruna yasaların dışına çıktığım olmuştur. Bunun Türkiye'de kronik bir sorun olduğunu düşünüyorum. Yorumlarımı akademisyenlerin lehine yaparım. Birinci görevimin akademisyenlik olduğunu düşünür, yöneticiliğin geçici bir görev olduğunu hiç aklımdan çıkartmam. Maalesef akademisyenler yönetici olduktan sonra bunun son evresine gelip emekli oluyorlar. Bu da yöneticiliği angarya haline getiriyor"*. Görüleceği üzere yöneticiler yönetimi *geçici görev* olarak görmektedirler. Ancak Türkiye'deki kronik sorunun da parçası olmaktan arınamazlar. Aslında sorulması gereken soru belki de bu konuda verilecek anlımlı bir cevap niteliği taşır: *"Niçin genellikle Rektörler görevlerini tamamladıktan sonra emekli olurlar?"*

3.2.8. Eleştirel Söylemlerin (her iki kurama göre) Yarattığı Problemlere İlişkin Bulgular

Her iki kuramın uzlaştırıcı veya eleştirel yönleri katılımcıların bakış açılarına göre değişmektir. Buna göre iki kuram çıkış noktası olarak ele alınmıştır. Bu kuramlar literatürlerde profesyonel meslek gruplarını ele almak açısından başat bir öneme sahiptir. Meslekler sosyolojisinde ele alınan kuramlardan birincisi İşlevselci kuram ikincisi ise Çatışma kuramıdır. Bu iki kuram çerçevesinde katılımcıların hem akademisyenlik mesleğine ilişkin düşünceleri ve hem de eleştiriler boylamda görüşleri, yargıları ve deneyimleri irdelenmiştir. Bu iki kuramın bilimsel katkısı akademisyenlerin mesleğine ilişkin dünya görüşleri ve yaşamı telakki biçimleri hakkında anlamlı ipuçları vermektedir. Bu kısımda açık uçlu sorular ile konu genişletilmiş ve görüşlerin belirginleşmesi gözlem ölçekleriyle irdelenmeye çalışılmıştır.

- **"Akademisyenler seçkindirler ve her zaman bilgi, güç ve statü sahibidirler" görüşü daha çok halihazırda yöneticilik görevinde bulunan akademisyenler tarafından desteklenmiştir**

Akademisyenlerin ve ilgili mesleğin her zaman seçkin olacağını ve iktidarda kalacağını savunan yöneticiler, yönetici olmayan akademisyenlere göre daha çok benimsemişlerdir. Toplumda üretimin olması için akademisyenlere her zaman ihtiyaç duyulur görüşünü savunan akademisyenler *mesleğin güç, statü ve prestijini koruyacağına inanmaktadırlar.* Bu durum şöyle ifade edilebilir: *"Akademisyenlik geleceğin yaratılmasıdır. Eğer zorunlu olarak bir işçilik aranacaksa o da akademisyenlerin* ***bilgi işçisi*** *olduğudur. Ancak bu koşullar altında kendisini yenileyemeyen birisi de otomatik olarak devre dışı kalacaktır. Toplumda küçümsenen meslek grupları gözden düşme ile değil, hantal yapılarından dolayı bu seviyeye indirgenmişlerdir. Bilgiyi üreten akademisyen gelecekte daha da parlak konumuna ulaşacaktır".*

Benzer yaklaşım başka açıdan yöneticiler tarafından şöyle izah edilebilir: "*Akademisyenlik meslektir. Bilimsel düşünce hiçbir zaman geriye dönük olmadığı için tıpkı yere atılan madde gibi ilerler ve insan varoldukça devam eder. Akademisyenlik seçkin sınıf olarak kimliğini koruyan bir meslek olduğu için kâr amacı taşıyan kuruluşlar akademisyenlerin düşüncelerinden sıklıkla faydalanırlar ve bu da mesleğin gözde olduğunu ortaya koyar".* Akademisyenlerin seçkin, prestijli, güç ve statü yönünden itibarlarının yüksek kalacağını savunan yöneticilere göre akademisyenlik gelecekte **altın çağını** yaşayacaktır. Bu eşik ise bilgi toplumu sayesinde aşılmıştır. Benzer şekilde bu kuramı destekleyen akademisyenlere göre günümüzde tüm evrensel değerler yozlaştığı kadar akademisyenlik de kısmen yozlaşma geçirmektedir. Ancak yine de bu durum akademisyenlerin gözden düşmesi anlamına gelmemektedir. Burada kategorik olarak profesyonel işlerin ayrımı dile getirilmektedir. Buna göre gözden düşme rutin işleri veya bedenen çalışanları etkileyecek, uzmanlığa dayalı çalışanları etkilemeyecektir. Etkilese bile onların toplumsal konumlarını ve toplum tarafından algılanış biçimlerini gözden düşürecek boyuta indirmeyecektir. Akademisyenler *kıymet bilenin nazarında* her zaman değerlidirler.

19.yy'da zanaatçıların toplumsal pozisyonlarına çok büyük önem ve işlev atfedilmesine karşın bugün için neredeyse kaybolmuş bir meslek olmasının tıpkı gelecekte akademisyenlerin durumu ile ilişkilendirilmesi istendiğinde yöneticilerin

savunması şöyledir:“ *Zanaatçılara bilgi sunan ve hazırlayanlar o dönemde de akademisyenlerdi. Zanaatçı ise sunulanı işliyordu. Oysa burada asıl yaratım sahibi olan o bilgiyi ortaya koyan ve keşfedendir. İlgi duyduğu bilimden yeni şeyler, buluşlar ve icatlar ortaya koyan kişiler akademisyenler oldukları için her zaman varlıklarını sürdürürler. “Merak” akademisyenin anahtar işlevi olduğundan bu meslek her çağda varlığını koruyacaktır”*. Bu kuramı destekleyen yöneticilerden anlatı niteliği taşıyan ifadeler dikkat çekicidir: *“Bir gün Japonya’dan bir profesörü üniversitemize konferans için davet etmiştik. Konferansını başarıyla verdikten sonra yüzünde tuhaf bir tedirginlik gördük ve kendisine ülkesine dönmesi için uçak biletini aldığımızı, bu konuda tedirginlik yaşamaması gerektiğini söyledik. Ancak anlamadığımız sebepten dolayı tedirginliğinin daha da arttığına şahit olduk. Bunun sebebini daha sonra kendisine soran meslektaşlarımız bize, Japon profesörün sürekli Business Class ile yolculuk yaptığını ve normal uçak bileti alınmasından duyduğu şüpheyi aktardılar”*. Yöneticilerin bir kısmı toplumsal ve olgusal olarak gözden düşmenin doğal sonuç olduğunu vurgular. Bilginin hızlı ve açık hale gelmesiyle geçmişte efsane ya da dokunulamaz kişilerin artık efsane olmadığı ve hatta sıradan kişiler oldukları ortaya konulmuştur. Bu görüşler ağırlıklı olarak ileri yaşlardaki yöneticilerden veya geçmiş dönemdekli yöneticilerden gelmektedir. Yöneticilik yapmayan akademisyenlerden ise bu görüşe katılım daha azdır. Katılan kesimin ise kariyerinin henüz ilk aşamasında (Yardımcı Doçentlik) olduğu gözlenmiştir.

- **“Akademisyenler gözden düşmüştür” görüşü daha çok hiç yöneticilik yapmayan ve geçmiş dönemlerde yöneticilik yapan akademisyenler tarafından desteklenmiştir**

Bu kuram bağlamında çoğu akademisyenlerin mesleğin gözden düştüğünü vurguladığı görülür. Yöneticiler bu durumu *çaptan düşme* olarak da adlandırmıştır. Akademisyenlerin gözden düşmesi çeşitli sebeplere bağlanabilir. Gözden düşmenin sebeplerinden birisi **ileri yaştan dolayı dinamizmini yitiren veya siyasal gruplarla grift ilişkilere giren** akademisyenlerden kaynaklanmaktadır: *“Yaş ilerledikçe insanın dinamizmi de azalmaktadır. Bilgi birikimi, kapasitesi ve alan bilgisi törpülenerek yavaş yavaş meslek camiasından da dışlanmaya başlar. Ayrıca yöneticilik görevinin vermiş olduğu ağır sorumluluktan dolayı yenilikleri, gelişmeleri*

izleyemez duruma da gelmektedir. Bununla birlikte bu gruptakilerin bazıları bulundukları makamdan dolayı görevleri gereği edindikleri bilgiyi üst düzey bürokratlarla paylaşarak bilimsellikten bütünüyle uzaklaşmaktadırlar".

Gözden düşmenin başka bir sebebi **insan kalitesinin düşmesine** bağlanmaktadır: *"Özel hayat, aile hayatı ve ilkelerinizden fedakarlık ediyorsunuz ancak ne için? Niteliksiz insanların işe yerleştirilmesine karşınızda direnç gösterilmiş olmasına rağmen boyun eğmek zorunda hissediyorsunuz".* Gözden düşme akademik yöneticiler için de söz konusudur. Bu konuda temel sebeplerden birisi **uzmanlık gücünün azalmasıdır**. Tepe yönetime doğru adım adım yaklaşmanın aslında entelektüel açıdan trajediye dönüştüğünü savunan üst düzey yöneticilerin söylemleri dikkât çekicidir: *"Bir gün zihnimdekilerin hepsinin boşalacağından korkuyordum ve o günün geldiğini yavaş yavaş hissediyorum".* Bu durumun mesleğin uzmanlık gücü açısından gözden düştüğünü ortaya koyan bir argüman olduğunu düşünmek gerekir. Diğer bir ifadeyle gözden düşme, kendisiyle içsel hesaplaşması sonucunda yöneticilerin yönetim evresinde uzmanlık alanlarının daralması sonucunu ortaya koymaktadır.

Akademisyenliğin gözden düşmesine bir başka sebep **örgüt kültüründeki bozulmadır**: *"Toplumun akademisyenlere ticari gözle bakması kötü sonuçlar yaratır. Bunun sonuçları sanayinin üniversitelere proje vermesinde ortaya çıkar. ABD ya da Japonya gibi ülkeler araştırmalarını üretime dönüştürebiliyorlar. Oysa bizim sanayicilerimizin böyle bir talepleri yok. Araştırmalar dışa bağımlı. Yurt dışına gönderilip dönmeyen bilim adamlarımız ile yirmi yıldır dil sınavına endekslenen Yardımcı Doçentler arasındaki ortak tek nokta yapıya zarar vermeleridir. Sonuçta örgüt kültürüne katkıları negatif yönlüdür. Bu ve benzeri durumlar mesleği kendi içinde daraltıp, ortaya konması gereken entelektüel özün yitikleşmesi anlamına gelmektedir".*

Gözden düşmenin diğer sebebi **ailevi-maddi sorunlardan** kaynaklanmaktadır: *"Gün geçtikçe akademisyenlik zengin ailelerin mesleği olmaya başlamaktadır. Maddi yetersizliklerden dolayı akademik camiaya orta sınıf ailelerden katılım azalmıştır".* Gözden düşmeyi yaratan bir başka sebep **medya ve ekran**

kültüründeki yozlaşmaya bağlanmaktadır. Magazin haberleri ve yanlış beyanlarla toplumu olumsuz yönde etkileyen çok küçük örneklerin medya yoluyla toplumun geneline ekran aracılığıyla yansıması, akademisyenlerin hem camia içinde hem de toplum tarafından daha farklı algılanmasını sağlamaktadır. Bu konudaki anekdotlardan birisi şudur: *"Çocukluğumuzda bile bırakın akademisyenleri öğretmenlerin bile belirli bir saygınlığı söz konusuydu. Fakültede bir gün hocamla görüşmem vardı. Görüşme bitti ve ben odadan ayrıldım. Ancak çantamı içeride unutmuştum. O gün hem saygı hem de korkudan hocamın odasına girip de çantamı alamadım. Ta ki hocam odasından çıkana kadar... Bunun sebebini çok sonra idrak edebildim. Hocamın odasını bir devlet kurumu odası gibi değil de sanki devletin kendisi gibi görkemli bir heyecan ve inançla tasvir ediyordum. Oysa şimdilerde bu bakış açısıdan bahsetmek çok zor. Bunun bir diğer sebebini belki de toplumun geçmişte okuma-yazma oranının düşük olmasında aramak gerekir. Çünkü bu kişiler toplumun büyük çoğunluğundan ayrılmış kişilerdi. Zaten akademisyenlerin seçkin sınıf olarak nitelendirilmesi buna bağlanmalıdır. Belki de okuma-yazma oranının artması ve ekranlarda yanlış kişilerin mesleği yanlış yollardan temsil etmesi akademisyenlerin gözden düşmesini sağlamıştır. Ekranlara çıkan bazı bilim adamları toplumu aydınlatmak adına kendi konularında bile uzlaşı sağlayamayıp konuyu farklı yönlere çekiyorsa ve sonunda kişilik çatışmalarına sürüklüyorsa toplumsal kanaat çoktan oluşmuş demektir. Bunun olumlu olmasını da kimse bekleyemez".* Bu kurama katılan akademik yöneticilerin orta yaşın üstünde oldukları gözlemlenmiştir. Akademisyenliğin geçmiş yıllarda seçkin bir meslek olduğunu, mesleğe ilişkin entelektüel heyecanın o yıllarda belirgin olduğu ancak günümüzde bu heyecanının ortadan kalktığı dile getirilmiştir.

Akademisyenlerin gözden düşmesini sağlayan sebeplerden sonuncusu ise **özerklik talepleri ile üstlerinin denetim talepleri arasındaki uyumsuzluktur.** Görüldüğü üzere bu durum profesyonel kültür ile yönetim kültürü arasındaki problemin merkezidir. Merkezde olan düşünce ise akademisyenin özerkliği ile yöneticinin kontrolünün hiçbir zaman uzlaşamayacağına dayanır. Bunu şöyle açıklamak mümkünüdür: *"Akademisyen her şeyin en iyisini ister. Fiziki ve mali kaynakların yerinde olmasını talep eder. Bu konuda eleştireldirler. Ancak yönetici ise bu istekleri bütçe, kadro ve yasalar çerçevesinde yerine getirmek zorundadır.*

Yöneticiler elinde bulunan kaynakların yetersizliğini anlayana kadar astlarının yanında davranır. Ancak ne zaman ki ellerindeki kaynakların ihtiyaçları tatmin etmediğine kanaat getirirler işte o zaman yasal gücü ile denetleme ihtiyacına yönelirler. Böylece denetim ihtiyacı onun pozisyonundan kaynaklanmış ve kendisine verilmiş güç alanı yaratır. Yasaların yaptırım gücünü kullanan yöneticilerin kaynakları nasıl çekip çevirdiğini astlar hiçbir zaman bilmezler. Yönetici ise koltuğa oturunca bunun büyük bir güç olduğunun farkına varır". Yöneticilik bakış açısına göre bu şekilde bir kontrolün olması kalitenin artması anlamına gelmektedir. Bu yanlış anlayışın akademisyenler tarafından tepkiye dönüşmesi yöneten-yönetilen etkileşimsizliğini yaratır.

3.3. Yöneticiler ve Yönetici Olmayan Akademisyenler Arasında Ortaya Çıkan Problemlere İlişkin Bulgular

- **Akademik yöneticiler yoğun bir idari vesayet altında kaldıkları için akademik camiada uzmanlık güçlerine dayalı entelektüel daralma içindedirler. Bu durum yönetimin amatörce yürütüldüğünü göstermektedir**

Akademik yönetim ile idari yönetim arasında rol belirsizlikleri vardır. Aşırı idari yükün altından yöneticileri kurtarmak için idari işler ile yönetim işleri birbirinden ayrılmalıdır. Fonksiyonel uzmanlık birimi için akademik danışmanlar özellikle Rektörlük birimine entegre edilmelidir. Ancak bu koordinasyonun üniversiteler için kaynak sıkıntısı yarattığı ortadadır. Açıkçası üniversitelerin tepe yönetimi mali özerklik konusunda problemlerle karşılaşmaktadır. Bu durum eski ve köklü üniversitelerin geniş ölçekli yatırım yapma olanaklarını engellemektedir. Yeni üniversitelerde ise sorun buralara yapılan kaynak aktarımı yetersizliğinden dolayı kadro alabilme konusunda yaşanmaktadır. Yönetici olmayan akademisyenleri ise aşırı ders yükünden kurtarmak için başta ücret sorunu ortadan kaldırılmalı, girişimsel projeleri desteklenmeli, örgüt içinde yetkinlikler özerkliği sağlayacak entelektüel kapsamlı projelere dönüştürülmelidir. Ancak tüm bunlar üst yönetimin mali özerklik alanında yeterli oranda hareket kabiliyetine sahip olmadığını göstermektedir.

- **Özerklik konusunda akademik yöneticiler ve yönetici olmayan akademisyenler arasında görüş farkları vardır. Yöneticiler mali özerklik konusunda, yönetici olmayanlar ise bilimsel özerklik konusunda problemlerle karşılaşmaktadırlar**

İlgili problemlerin varlığı her iki kültürün sosyalleşme evresinin farklı olduğunu gösterir. Mali özerklik daha çok bütçe, mali kaynaklar ve döner sermaye gibi öncelikli talepleri ve üniversitelere aktarılan ödenek yetersizliğini; bilimsel özerklik ise araştırmalar ve bilimsel yayınlar konusundaki talepleri yansıtmaktadır. Bilimsel yayınların niteliği konusunda problemler söz konusudur. Yıllara oranla uluslararası atıflı yayınların sayıca arttığı görülmekte ancak kalite açısından benzer yansıma bulamamaktadır. Özellikle meslektaşlarla olan kurum içi ilişkilerin zayıf olması, düşük sosyalizasyon ve takdir yetkisinin azlığı Türkiye'de üniversitelerde ciddi anlamda arka plan araştırmalarıyla ortaya konulmalıdır.

- **Cinsiyet ayrımcılığı konusunda ayrımcılığın varlığını kanıtlayan belirgin bir görüş ileri sürülemez. Buna karşılık örneklemde pozitif yönlü bir cinsiyet ayrımcılığının olduğu görüşme ve gözlem ölçekleriyle belirlenmiştir**

Ancak görüşme yapılan akademisyenlerin erkek veya kadın olması terfi, kariyer, statü, itibar, motivasyon, ücret ve benzer alanlarda cinsiyet temeline dayalı ayrımcılık uygulamasının olmadığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla bu konuda cinsiyetin belirli bir düzeyde ayrımcılık oluşturmadığını ancak görece bir etki derecesi taşıdığını vurgulamak gerekir. Buna karşılık kadınların anatomik, genetik ve morfolojik özellikleri açısından erkeklerden farklı olduğu bir gerçektir. Ancak bunu ayrımcılığa dayalı bir kriter olarak görmemek gerekir. Benzer şekilde üniversitelerde akademik yönetimde sayısal açıdan büyük oranda erkek yönetimin varlığını ayrımcılık kriteri olarak ele almak varılacak yargıyı hedefinden saptırabilir.

- **Türkiye'de üniversitelerde akademisyenlerin batı ülkeleri veya ABD ile karşılaştırıldıklarında kimlik problemleri açısından belirgin farkları göze çarpar**

Bu konudaki başat unsuru endüstrileşmesini tamamlayan ülkeler ile endüstrileşme aşamasında olan ülkeler arasındaki farka dayandırmak problemin ağırlık merkezi olarak görülmelidir. Herşeyden önce akademisyenlik endüstri işçisi gibi rutin olanı veya tüketim kalıplarına dönük gündelik ihtiyaçları karşılayan bir meslek değildir. Oysa bu düşünce endüstri ötesi toplumlarda sorun sayılabilmektedir. Çünkü üzerinde kuramlar, modeller ve yaklaşımlar geliştirildiği için çok yönlü araştırmalar yapılmaktadır. Sanayi ötesi ülkelerde hemen hemen herkesin okuma-yazma bilmesinin ötesinde yüksek eğitimden geçmiş olması akademik mesleğin toplumda ayrıcalıklı bir konumda olmadığını gösterir. Özellikle eğitimin toplumun diğer kurumlarından ana farkı; toplumsal dokulardan kaynaklanan değer, beklenti ve özlemlerle geleceğin insan kaynaklarını yaratma çabası taşımasıdır. Ancak bu konuda ülkemizdeki tablonun içaçıcı olmadığı söylenebilir. Avrupa Birliğinde Almanya, Belçika, Hollanda 12, İngiltere 11, Fransa, İtalya, İspanya 10, Danimarka, Lüksemburg, İrlanda, Portekiz ve Yunanistan 9 yıl zorunlu eğitim vermektedir. ABD'de zorunlu eğitim 16 yaşı içine alan 12 yıllık süreyi kapsar. Türkiye ise 8 yıllık zorunlu eğitimi 1997 yılında yürürlüğe girmiştir[415]. Görüldüğü üzere insan hakkı olan eğitim, yaşam içindeki süreler açısından ülkelerarası eşitlikten uzaktır. Ülkemizde eğitim almış nüfusun büyük kesimini kapsamamaktadır. Oysa gelişmiş ülkelerde büyük kitleleri kapsamaktadır.

- **Ülkemizde eğitim toplumsal gelişim ve değişim aracı olarak görülürken, özellikle sanayi ötesi toplumlarda eğitimin sosyal konumu statükonun aracısı olarak ele alınmaktadır**

Aslında batılı perspektifte fırsat eşitliğine dayalı ihlalin görülmesi kimlik problemini de belirgin kılmaktadır. Bu ülkelerde çağ nufusunun hemen hepsi eğitim sistemi içinde kapsanırken, kimin ne türden eğitim alacağı sosyal sınıf farklarını yansıtmaktadır. Dolayısıyla Türkiye'de gelişmiş ülkelerde görüldüğü gibi bir yapısal sosyal sınıf farkından bahsetmek mümkün değildir. Avrupa ülkelerinin düşünce tarihinde değişik sosyal sınıfların değişik türde eğitim almaları üzerinde durularak, Avrupa'da oluşmuş mesleki farklılaşmanın devamı vurgulanmış; eğitim, değişim

[415] Güzver Yıldıran, "Yaşananlar, Yönelimler ve Eğitim", **Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt: 19(2), İst., 2002. ss.61-78.

gerektiren bir kurum değil, düzeni korumaya yönelik bir etken olarak ele alınmıştır. Özellikle mesleki farklılaşmada uygulamaya yönelik mesleki-teknik eğitim alanların daha alt sosyo-ekonomik seviyeden geldikleri, üniversite eğitimine yönelik kuramsal eğitim ise sosyal açıdan daha yüksek sınıftan gelen kişilere uygun görülmüştür[416]. Kavramsal kökeni itibariyle *akademics* olarak tabir edilen kişiler çoğu kez zengin ailelerden gelmeyen, orta sınıfın kısmen altında, göçmen, azınlık gruplardan oluşan, yarı-zamanlı üniversite öğretim elemanı ve büyük oranda sanayide bilgi işçisi olarak tanımlanan endüstrinin yan ürünü halinde çalışan kişilerdir. Bu kişiler batının genetik bir soydan gelen *academician* kavramından ayrılmaktadırlar. Açıkçası ABD'de dünya yönelimli olan ve az sayıdaki üniversitelerin dışında kalan çoğu üniversitelerin akademik personel için *seçkin sınıf* tanımlaması geçerli görülmemektedir. Dolayısıyla bu konuda yapılan eleştirilerin akademiklerin proleterleştiği görüşüne güçlü bir dayanak sağladığını söylemek gerekir. Oysa Türkiye'de tarihsel süreç açısından devlet geleneğinin ağırlığı, akademisyenlerin merkezi politikalarla merkez tarafından fonlanması, bütçe dağılımının yapılması onları *memur sınıfı* olarak görmeye ve bu statü içinde algılamaya dayanmaktadır. Herşeyden önce Türkiye'de sanayileşme olgusu batılı ya da ABD perspektifinden farklıdır. O halde proleterleşmeden söz etmek anlamlı görülmemektedir. Dahası proleterleşme kuramsal terminolojisi itibariyle batı tipi toplumsal yapının ve üretim araçlarının sonucu durumundadır.

- **Meslek ahlâkına aykırı davranışlar söz konusudur. Ancak bunları belirlemeye yönelik örneklem dahilindeki üniversitelerin etik kodlarının işlemesinde problemlerin olduğu gözlemlenmiştir**

Meslek ahlâkına aykırı olarak **intihal** en önde görülenidir. Aşırma olarak da ifade edilen intihal kavramı bilimsel yayınlarda yönteme uygun atıf yapmamaktır. Meslek ahlâkına ilişkin öne çıkan diğer aykırı davranışlar şunlardır: Araştırmaya dayanmayan verileri kullanarak bunları rapor ve verilere dönüştürmeye dönük **sahtecilik**. İlgili verilerin hipotez veya sonuçlarıyla oynayarak **çarpıtmak**. Bir araştırmanın sonuçlarını birden fazla dergiye göndererek yayınlatmaya dayalı **duplikasyon**. Yapılan bir araştırmanın sonuçlarını bozup parçalara ayırarak

[416] Yıldıran, a.g.e., s.68.

bütünlüğü bozmaya dayalı **dilimleme.** Tüm bunların ülkemizde bilimsel çalışmalarda ciddi sorunlar oluşturduğu gerçektir. Ancak intihal konusunda denetim etkinliğine bağlı yargı kararlarında yetersizlikler görülmektedir. Sorunun ana kaynağı mesleki ahlaka aykırı davranışların olması değil, bunları tespit eden, yaptırım kararı alan ve suç niteliği taşıdığına muktedir olarak bunları değerlendiren ciddi bir mekanizmanın eksikliğidir. YÖK gibi merkeze bağlı Üniversitelerarası Kurul Etik Yönetmeliğinin yaptırım gücü ve etkinliğinin günümüze kadar anlamlı olmadığı görülmektedir. Kaldı ki sorunun yerelde ele alınması ve her bir üniversitenin ayrı etik kodları nazarında değerlendirmesi gereklidir. İdari mahkemelerden çıkan yargı kararları işlevsel açıdan eksik görülmektedir Yaptırım gücüne sahip olan yargı kararlarının güçlü bir denetim mekanizması taşımaması akademik camiaya ilişkin **etik kodların** yerleşmediğini ortaya koymaktadır.

- **Tepe yönetimde akademik danışmanların bulunmadığı ya da işlevsel yetersizlik içinde oldukları görülmektedir**

Böylece profesyonel kültür ile yönetim kültürü arasında bağ kuracak olan danışman işlevine sahip profesyonel yöneticilerin eksikliği hissedilmektedir. Bu sorunu daha çok Rektörlük birimine bağlı olarak Rektör Yardımcılıları ile yapılan görüşmelerden elde edilen verilere dayandırmak gerekir. Özellikle yönetim hiyerarşisinde yükselirken akademisyenlerin büyük oranda uzmanlık alanlarının daraldığı ve yönetici olduktan sonra da yönetimin idareden ayrılmış kısımları ile uğraştıkları görülmektedir. Özellikle bu alandaki sorunu ortadan kaldırmaya yönelik Dekanlığa veya Rektörlüğe bağlı akademik danışma grupları kurulmalıdır.

- **Akademisyenlerin mesleki denetiminde sorunlu alanlar görülmektedir**

Özellikle üniversitelerde mali denetim, hesap verebilirliğin ölçütü olarak kullanılırken yöneticilerin astlarını gözetleme işlevi baskın gözükmektedir. Bu durum ağırlıklı olarak fakültelerin bölüm başkanlıklarında görülmektedir. Akademisyenler mesleki açıdan denetlenmelerini özerkliklerine ilişkin yaptırım olarak algılamakta, bu durum karşısında da bölüm başkanları otorite aracı olarak aşırı denetime yönelmektedirler. Denetimin aşırı boyutu olan gözetlemenin daha çok alt

kademede bulunan akademik personele uygulandığı göze çarpar. Böylece ortak girişim ağlarının oluşmadığı, meslektaş paylaşımının düşük olduğu, kombine proje çalışmalarının gizliden yapıldığı ve akademisyenler arasında düşük sosyalizasyonun oluştuğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Böylesi bir sürece girilmesi akademik kriterlerle tanımlanan, ağırlaştırılan yeni kriterlerin oluşturulmasının nedenidir. Mikro anlamda üniversitelerde görülen bu durum makro anlamda merkezden de yapılmaktadır. Bir açıdan merkezin akademik kriterleri üniversite yerelinin indirgemeci biçimi olan gözetim biçimine dönüşmektedir. Problem son derece ortadadır: Denetim karşı tarafı gözetlerken kendisinin de gözetlendiğinin farkında değildir. Böylece yöneticiler denetimin daha az olmasının arzu edilebilir olmadığını savunurken denetimin meşrulaştırılmasına katkı yaparlar. Bir yandan rutin işleri astlarına dağıtır ancak öte yandan kendi sorumluluklarının dışında akademik olmayan faaliyetler bütünüyle öğretim üyelerini muhatap kılarlar. Dağıtılan işler yöneticileri idari vesayete sokar ve politikalara ilişkin karar vermelerini engelleyerek öğretim üyelerinin yaratıcılık alanlarının körelmesine aracılık eder.

- **Yönetici olan ve yönetici olmayan akademisyenler arasında bağlılık yönelimlerinin farklı olduğu görülmüştür**

Akademik yöneticilerin kuruma, yönetici olmayanların ise mesleğe bağlı oldukları görülmüştür. Dekanlar fakülte, Rektörler üniversite gibi örgütsel bağlılığı merkez alırken, yöneticilik yapmayan akademisyenlerin terfi, statü, kıdem ve profesyonel ideal gibi mesleki anlamda bağlılık içinde oldukları söylenebilir. Bu yargı şöyle desteklenebilir: Yönetici olmayan akademisyenler hareketlerinde özerklik ve entelektüel olarak kendilerine uyumlu iş arkadaşlarını geniş takdir yetkisiyle; yöneticiler ise başkalarına liderlik yapmak, farklı türden kişilerle çalışmak, farklı türden kişiler arasındaki çatışmaları dengelemek gibi yargılama yetkisiyle ön plandadırlar. Bu durum bağlılık yönelimlerini olumlu hale getirir. Ancak Türkiye'de akademisyenlerin takdir yetkisinin, akademik yöneticilerin de yargılama yetkisinin düşük olması bağlılık yönelimleri arasında olumsuz bir etkileşimin olduğunu ortaya koymaktadır.

- **Yönetici olmayan akademisyenler yönetime geçiş aşamasında sorunlar yaşamaktadırlar**

Bu konuda yaşanan sorunlardan ilki, yönetici olmayanların yöneticiliğe adım atarken kendi uzmanlık alanının sarsıldığını peşinen göze almadığı ve bu açığı kapatmak için liderlik karakterini tam anlamıyla içselleştirmemiş olmasıdır. Özellikle yönetim alanında en belirgin etkinlik Dekanlıktır. Ancak Dekan olmadan önce etkin ve etkili bir stajyer yöneticilik görevi yapmamaları veya bunu salt idari bir amaç olarak görmeleri sorun yaratmaktadır. Bunun yanında ekstra zaman ve eğitim almadıkları da göze çarpar. Özellikle sosyal bilimlerin dışındaki dekanların bu işi görev süresi içinde öğrendiklerini dile getirmesi sorunu daha da derinleştirmekte ve yönetimi bir beceri, öğrenilmesi gereken eğitsel bir etkinlik olarak görmemelerini pekiştirmektedir. Kuşkusuz sorun Rektörlük gibi tepe noktasında doruğa ulaşmaktadır. Özellikle ülkemizde Rektörlerin ağırlıklı olarak tıp veya mühendislik alanından gelmesi yönetimin öğrenilmeden, eğitsel programdan geçmeden, buna zaman ayırmadan sadece görev üstünde öğrenilen rutin bir faaliyet olarak görmeye olanak tanımaktadır.

İkinci neden ise yönetsel etkinliklerde oryantasyon programının tasarlanmamış olmasıdır. Böylesi bir programın kurulmamış ya da eksik kurulmuş olması yeni yöneticilerin geçiş sürecindeki eksiklerini göremediğinin bir sonucunu yansıtmaktadır. Sözgelimi fakülteye ilişkin bilgilendirme, çalışanlar, kadro ve prosedürler ele alınıp çok yönlü tartışılmalıdır. Kimlere ne iş düşeceği, kimin nerede olması gerektiği, direnç kaynaklarının neler olduğu, fakülteye özgü yerel dilin nasıl konuşulduğu konusunda eksiklikler göze çarpar. Kuşkusuz bu eksiklikler bilgilendirme sürecinde problemler yaşandığını göstermektedir. Bilgilendirme sürecinin bölüm başkanlığı evresinde çok düşük, Dekanlık aşamasında orta düzeyde, Rektörlük birimindeki yönetsel faaliyetlerde ise daha üst düzeyde olduğu gözlemlenmiştir.

- **Akademik yöneticilerde yakın denetim, yönetici olmayanlarda ise yakın denetime direnç göze çarpmaktadır.**

Yukarıda görüldüğü gibi iki kültür arasında karşılıklı bir etkileşim göze çarpar. Ancak burada sorun, taraflar arasındaki kendi kendine yönetim veya özyönetim ilkesinde düşük toleransın oluşmasıdır. Yöneticiler sonuç talep ettikleri için alt düzeydekilere sınırlı da olsa baskı ve otorite kurmayı hissettirmek zorundadırlar. Ancak bölüm başkanlığı gibi henüz stajyer yöneticilik görevini yürütenlerde ilgili otorite kuruma bağlılığı değil, ya kişisel kariyer ve terfi etmeyi ya da kısa süreli ve geçici bir idari görev olarak düşünmeyi ön plana çıkartır. Böylece yapılan yönetsel işin idari hale dönüştüğü ve hızlandırılması için de yakın denetimin kaçınılmaz olduğu ortaya konulmalıdır. Fakülte yöneticilerinde ise çabuk terfi etme amacı bölüm başkanlığı gibi idari bir işe oranla daha yavaştır. Oysa profesyonel standartları yerine getirme konusunda ısrar eden yönetici olmayan akademisyenlerin yakın denetime karşı dirençleri görülür. Bu direncin yönetsel hiyerarşide alttan üste doğru ilerledikçe azaldığı görülmektedir.

Akademideki etkileşim ve direnç bilimsel temele göre mantıksal ve olumludur. Ancak sorun olan kendi kendine yönetimin, meslektaş paylaşımının, takdir yetkisinin ve girişimciliğin törpülenmesidir. Yönetici olmayan akademisyenin uzmanlık gücünü yansıtması için yaptığı bir araştırömayı adım adım yürütmesi gerekir. Birinci aşama tamamlandığında ara verir ve elde ettiği ilerlemeyi sorgular. Bu sorgulama bir bakıma akademisyenin geri besleme yapması anlamına gelir. Böylece denetim mekanizmasına akademisyenler titizlik görterirler ancak yönetimin yakın denetimle meşgul olması anlamsız bir etkinlik haline dönüşür. Ancak Türkiye'de akademik yapı bu durumdan biraz farklıdır. Çünkü akademisyenlerin profesyonellik standartları bağlamında araştırma yapmaktan uzak olduğu belirtilmelidir. Bu durumu akademisyenlerin çalışma yaşamına ilişkin somut problemleri ve zihinsel sorgulamalar açısından soyut problemler pekiştirmektedir. Başarısızlığa koşullanma gibi ciddi bir sorunsalın varlığı ne akademisyenlerin profesyonel standartlara uygun bilimsel araştırmalarda bulunmasını ne de yöneticilerin yakın denetimden taviz vermesini gerektirir.

- **Biçimsel denetim süreci anonim olarak herkesi aynı şekilde etkilemekte ve farklılığa çok az için vermektedir**

Biçimsel denetimin üniversitelerin akademik hiyerarşisinde aşağıya doğru indikçe arttığı görülmektedir. Kadronun kendi başına sorun olduğu düşünüldüğünde unvan ve statüden yararlanan yöneticilerin kendilerini biçimsel denetim sürecinden uzak tuttukları görülür. Böylece liyakat ve kadro ilişkisi içinde olumsuz durum ortaya çıkmaktadır. Ancak burada sorun sadece yönetim kültürüne ait değildir. Yönetici olmayan akademik kadronun olgunluk düzeyinin düşük olması sorunu karşılıklı hale getirir. Bilimsel araştırmalarda aktif olarak yararlı katılımda bulunmuş bir akademisyenin ödüllendirilmesi yapay ve dıştan empoze edilen kurallara bağlanmaktadır. Sözgelimi proje grubunun başarısı meslektaşlarının teşvik amaçlı motivasyonlarıyla değil de proje ekibinin başı ya da projeyi veren kuruluş ve sponsorlarla sınırlı olmaktadır. Farkılılığa yol açmak girişimciliği etkinleştirmekle sağlanır. Yeni bir buluş yapan veya bir projeye bağlı olarak çalışan akademisyenin o proje için hak ettiği yeterli katılım payını alması gerekir. Ancak sözgelimi kariyerinin henüz başında olan bir Yardımcı Doçentin projeyi kariyeri için terfi etmenin aracısı ya da Akademik Yükseltme Kriterlerinin parçası olarak görmemesi gerekir. Ülkemizde bu durumun yapısal bir bütünlük taşımadığı göze çarpar. Dolayısıyla çoğu projelerin ve araştırmaların rutinin birer parçası olduğu sonucuna varmak gerekir.

Üniversitelerde her akademisyen girişimcilik yaklaşımında resmiyetten uzak, samimi bir atmosferin egemenliğini arzular. Ancak yukarıda da değinildiği üzere amaçlarla araçlar tersine çevrilmiştir. Buna rağmen bazı akademisyenlerin dikkât çekecek şekilde yaratıcı faaliyetlerde bulunduğu tespit edilirse (akademik yönetim açısından bu durum son derece önemlidir) bu kişileri diğerlerinden ayırıp kendi haline bırakması gerekir. Böylesi bir durum üniversitelerde akademik yaşamda *iç girişimciliği* pekiştirir. Maalesef Türkiye'de akademik yaşamda hem yöneticilerin hem de yönetici olmayanların düşük risk/düşük güven açısından olaylara baktığı görülmekte, bu durumun tersine çevrilmesi beklenmektedir.

4. ARAŞTIRMANIN YORUMLANMASI

Akademisyenlerin yönetimine ilişkin sorunlar iki temel boyut altında gruplandırılmıştır. Birinci boyut akademisyenliğin ülkemiz pratiğinde anlam, içerik ve özelliğine ilişkin görüş ve düşüncelerdir. Katılımcılar bu konuda akademisyenliği ülkemizde geçerli ve önemli bir meslek grubu olarak görmektedirler. Gerçekten de akademisyenlik profesyonelliğin üst düzeyde olduğu meslek grubudur. Yerleşik mesleklerden birisi olduğu için *klasik özelliğini* korumaktadır. Şüphesiz doktorluk, mühendislik, hakimlik, hekimlik, öğretmenlik gibi uzmanlığın üst seviyede tutulduğu diğer meslek gruplarının da klasik meslekler olduğu söylenebilir. Kuşkusuz akademisyenlik meslekler sosyolojisi'nde yerleşik meslek gruplarından biridir. Çünkü akademisyenlerin çalışma alanları uzmanlık güçleriyle entelektüel aktiviteler yoluyla topluma hizmet anlayışına dönüktür. Bununla birlikte mesleğe giriş ve uzmanlaşmaları resmi makamlarca kabul gören disiplini gerekli kılar.

Kuramsal ve araştırmaya dayalı bitmek bilmez bir mücadele gerektirdiği için akademisyenlerin ne mesai düzeni ile denetlenmesi ne de belli şablonlara dayalı hesap vermelerini beklemek gerekir. Güçlü bir otonomi alanına sahip olmaları onların kendi faaliyetlerini denetlemesini, hesap verebilmesini ve geniş sorumluluk alanına sahip olmasını gösterir. Ancak akademisyenler bilgi üretme, araştırma yapma ve ders anlatma özelliği ile hayata entelektüel model katan meslek grubu olarak öncül bir işleve sahip olmalarına karşın; ülkemizde akademisyenlerin araştırma yapmak ile ders anlatmak arasında anlamlı ve tutarlı bir denge oluşturamadığı görülmektedir. Açıkçası katılımcıların bu durumu salt ücret yetersizliğine bağlamaları başkaca problemlerin varlığını görmeyi güçleştirmiştir. Bunun günden güne işlevsel bozukluğa dönüştüğünü söylemek karamsar bir tablo çizmenin ötesinde problemlerin tutarlı bir bakış açısıyla irdelenmesini gerektirmektedir. Ders anlatmak gerçekte maddi ihtiyaçları tatmin etmeye dönüşürse sorunun ciddi temeller taşıdığı ortaya çıkar. Buna mukabil araştırma yapmak terfi etmenin öncülü halini alırsa bu kez bilimsel çalışmaların niteliğinde problemlerin olduğu görülür.

Katılımcıların araştırma yapma konusunda maddi sorunları sıklıkla dile getirmesi hatalı bir şekilde sorunun sadece parasal sıkıntı minvali üzerinde kurgulandığını

göstermektedir. Ders anlatmak konusunda üniversitelerin tipik olarak ders yükü ağır ve kendilerini sadece lise öğretmeni gibi klişe şablonlarla oluşturmuş, tam olarak donanım sahibi olamayan akademisyenlerin maaşlı profesyoneller olarak Meslek Yüksekokulları ağırlıklı yapı içerisinde değerlendirilmesini haklı kılmaktadır. Bu durum fakültelerin işlevlerini tartışmaya açmak demektir. Özellikle görüşme yapılan dekanlar ile rektör yardımcıları arasında bir bakış açısı farkı göze çarpmıştır. Fakülte yöneticileri olan dekanların akademisyenlik kavramına daha çok teknik açıdan yaklaştıkları, rektör yardımcılarının ise akademisyenlerin doğrudan muhatabı olmadıkları için daha çok sosyal içerikli yaklaştıkları görülmektedir. Bu durum "hiyerarşide yükseldikçe teknik olandan insan unsuruna yönelme eğilimini" destekler niteliktedir. Burada önemli olan nokta şudur ki; Peter İlkesinin ortaya koyduğu gibi kişinin örgütsel süreçte terfi ettikçe yeteneksizleşmeye dönüşme eğilimi içinde olduğu ülkemizde akademik camiada kısmen geçerlidir. Ayrıca buna başka bir neden olarak Rektörlüğe bağlı akademik yöneticilerin mesleğe doygunluğu ve kariyerlerinin ileri aşamasında olmaları gösterilebilir. Fakülte yöneticilerinin akademisyenlerin yönetsel açıdan bire bir muhatabı oldukları için sorunlara teknik açıdan eğilmeleri profesyonel danışmanlık ihtiyacını ortaya koymaktadır. Sözgelimi, Rektör yardımcıları akademisyenlerin özelliklerinden biri olan *sosyal yaşama dönük olmalarını* dekanlardan daha çok savunur gibi gözükmekte; *teorik bilgiye sahip olma* özelliğini de dekanlar Rektör yardımcılarına göre daha çok ele alır gibi gözükmektedir. Ancak yine de kesin bir çerçeve oluşturmak ve bu varsayım kalıplarından tektip, homojen bir sonuca ulaşmak sosyal bilimlerin mantığıyla bağdaşmaz. Bu görüşü sadece sınırlı sayıda bir gözleme dayandırmak ve böyle ele almak gerekir.

Örgütlü yapı olan üniversitelerde hiyerarşik olarak dekanların ast'ı konumunda olan öğretim üyeleri terfi ve kariyer aşamasında güçlük çekiyorsa akademik kimlik açısından etkileşimli bir sorun olduğu göze çarpar. Ancak bu sorun öğretim üyesi için yasalar, yönetmelikler ve yönetici inisiyatifinden kaynaklanırken; yöneticiler açısından akademisyenin kendi kişisel gelişimi için gerekli titizliği ve özveriyi gösteremediğinden kaynaklanmaktadır. O halde yöneticilere göre astlar yönetilmelidir. Yönetilen grup olan akademisyenlere göre ise yöneticiler yönetim etkinliğinde problemlidir. Dolayısıyla sorunlara hedef olarak karşı taraf

gösterilmekte ve sorunlar kendi içinde adeta görünmeze çekilerek fasit daire biçimine dönüşmektedir. Temelde yöneticilerin denetimi niceliksel, tek ölçüt, çok yerde uygulanan yöntemler, düşük güven, disiplin ve olay sonrası kontrole dayandığı için sayısallaştırılmış denetim olarak düşünülmelidir. Bu durum denetimi sadece gözetlemek açısından meşru kılmaktadır. Dolayısıyla Türkiye'de akademik denetimi Michael Power'ın işaret ettiği A tarzında değerlendirmek anlamlıdır. Oysa yönetime daha fazla eğilmek niteliksel, çoklu ölçütler, içsel merci, yüksek güven, özerk yapı, gerçek zamanlı kontrol şeklinde B tarzını ortaya koyar. Denetimi sadece gözetleme biçimine indirgeyerek olay sonrası kontrole dayandırmak A tarzındaki yönetimdir. Türkiye'de öğretim üyelerinin yöneticileri tarafından düşük güvenli ve yüksek risk taşıyan kişiler olarak algılanması bunun sonucu olarak görülebilir. Problemlerden birisi de ülkemizde bu konuda yürütülen araştırmaların anket yoluyla gerçeğe dayandırılır gibi gösterilmesinden kaynaklanmaktadır. Ankete dayalı yürütülen ekonometrik model yüksek oranda günenirlik taşısa bile araştırma özü itibariyle **metodolojik göreceliğe** sahiptir. Nicel belirlemelerden çıkartılan sonuçlar mümkün olduğu düşünülen en geçerli istatistiki analizlerden geçse bile problemin kaynağının etkileşimli nedenlere bağlı olduğu gözardı edilmektedir. Dolayısıyla çalışma alanı akademisyenlerin yönetimi gibi insana yönelik bir sorunu araştırmak olduğu için nicel yöntemden çok nitel yöntem ağırlık kazanmalıdır. Aslında böylesi bir durum doğru aracı yanlış amaç üzerinde kullanmaktır. Gözlem, mülâkat, katılımcı gruptan elde edilen veriler ve açık uçlu sorular yoluyla geri dönüşüm elde etmeye dayalı niteliksel ölçekler çalışmayı "savlı" olmaktan çıkartıp betimleyici yapar.

Yazın alanında akademisyenlerin kimliklerini yitirmeleri konusunda en sert vurgu kendilerinin işçileştirildikleri görüşüne dayanır. Aslında işçileştirmenin yumuşatılmış ve kanıksanmış biçimi *bilgi işçisi* olarak birçok araştırmacı tarafından kullanılmaktadır. Meslekler sosyolojisi'nde profesyonel meslek grupları için proleterleşme tezi üzerine çok fazla araştırmanın olduğu görülür. Çatışma kuramı açısından üzerinde fazlaca durulan konulardan birisi de budur. Çünkü son yıllarda akademisyenlerin akademik faaliyetlerinin ve akademisyenliğin klasik anlayışının dışında onları piyasa yönelimli bir eğilime iten sebepler görülmektedir. Konu bir açıdan ideolojik bir açıdan da sosyolojik görüşlerle ele alınmakta ve desteklenmektedir. Bu sayede akademik etkinliğin emeği metalaşırken, yönetim

etkinliği de somut direktifler olarak böl / parçala / yönet biçiminde yansıma bulmaktadır.

Küresel açıdan da bazı problemler göze çarpar. Üretimin özellikle az gelişmiş veya yarı sanayileşmiş ülkelere kayması, sanayileşmesini tamamlayan ülkelerde hizmet sektörünü canlandırmaktadır. Tüm bunlar ülke siyasaları açısından bilinçli yapılan tercihlerdir. Böylece sanayi ötesi ülkeler sanayinin yükünü devretmekte ve hizmet sektörünü güçlendirerek "yeni sınıf" yaratmaya çalışmaktadır. Ancak "yeni sınıf" anlayışını ideolojik bağlamdan çok konformist bağlama dayandırmak gerekir. Böylece problemler daha geniş perspektiften ele alınabilir. Oluşturulmaya çalışılan "yeni sınıf" için istihdam kaynakları yerleşik meslek grubundaki profesyonellerin güçlü direnişiyle karşılaşmaktadır. Yeni mesleklerin ya da yapay mesleklerin hızla artması bu direnişi büyük oranda kırmaktadır. Gelişmiş ülkelerde "yeni sınıf"a birçok akademisyen katılmıştır. Dolayısıyla proleterleşme tezinin çıkış noktasını da buna dayandırmak gerekir. İmalat atelyesinde veya montaj hattında üretimi arttırmaya yönelik ara kademe görevini yürüten akademisyenlerin dışında; fizyoterapistlik veya diyetisyenlik gibi lisanssız, paraprofesyonel olarak çalışan akademik tıp alanının jargonunu tehdit eden meslek türevine benzer iş ve uğraş grupları söz konusudur. Bu durum Anglo-Sakson düşüncesinden çok Anglo-Amerikan düşüncesini yansıtmaktadır. İlginç olan nokta ülkemizde böylesi bir evrimsel süreç yaşanmadan temelde ekonomik kaygılardan kaynaklı iş ve uğraş gruplarının spontane bir şekilde oluşmasıdır. Sözgelimi reklamcılık gibi henüz yerleşik meslek kategorisine girmeyen bir uğraşın yüksek derecede kazanç sağlayacak iş alanı yaratması salt piyasa anlayışının uzantısına dayandırılabilir. Ülkemizde akademisyenliğin gün geçtikçe piyasa yönelimli olması akademisyenlerin proleterleştiklerini değil, gözden düştüklerine işarettir. Kuşkusuz bu düşünceyi akademisyenlerin belirli grubu için söylemek orta yol anlayışı içinde olmayı değil, araştırma ölçeğinin kısıtına bağlanmalıdır.

Diyalektik olarak gerek İşlevselci kuram gerekse Çatışma kuramı profesyonel meslek gruplarından birisi olan akademisyenliğin geniş açıdan ele alınmasına anlamlı katkılar yapmaktadır. Çünkü İşlevselci kuram mesleğe giriş kodları, meslek birlikleri, mesleğin formal ve informal yollardan izlenmesi, kamu gücü oluşturması,

uzmanlaşmış bilginin gündelik hayatta devamını sağlaması gibi sebeplerden dolayı gerekli görülür. Öte yandan Çatışma kuramı mesleğin tekel olma durumu, servet, güç ve statü yoluyla sermaye sınıfının yaratacağı egemen anlayışa çatışma yoluyla direnç göstermesi açısından gereklidir. Ancak profesyonel kavramının etimolojik olarak Türkçe kökenli olmaması bazı güçlükleri beraberinde getirir. Batılı perspektifte kavramın bugünkü hale gelmesinde dinin, siyasal kurumların ve endüstrinin etkili olduğunu söylemek gerekir. Çalışmanın kuramsal kısmında bu konu üzerinde ayrıntısıyla durulmuştur. Her ülkede profesyonel meslek grupları kültürel göreceliğe sahip olduğu için kavramın yaratmış olduğu farklı bir imgesel boyut ile karşılaşırız. Dolayısıyla bu farklı imgesel boyutları birbiçimci olarak ele almak çalışmayı hatalı bir eksen üzerine kurmak olur.

Herşeyden önce "proleter" kavramı köken olarak batı terminolojisine atfedilmiştir. Dolayısıyla bu sorunsalın en şiddetli yaşandığı ülkelerin sanayi ötesi ülkeler olması ve sınıflı yapı içinde değerlendirilmesi bir bakıma doğal karşılanmalıdır. Bunu doğal karşılamak analizlerin, çözümlemelerin, yaklaşımların, toplumsal yapının ve dolayısıyla doku uyuşumunun bir sonucu olarak görmek anlamına gelir. Ancak Türkiye'de üniversitelerde akademisyenlerin böylesi bir benzer evreye sahip olduğunu söylemek pek mümkün değildir. Çünkü sanayileşme süreci ve gelişimi batı ya da ABD'den farklı olan ülkemizde akademisyenlerin henüz az bir bölümü sanayi ile dirsek temasındadır. Kaldı ki varolan sanayi kolunda çalışan kesimi işçi sınıfı olarak nitelemek de tartışma konusudur. Böyle bir niteleme yapılsa bile Türkiye'de akademik mesleğin geleneksel açıdan memur-bürokrat çizgiye yakın olduğu görülür. Her ne kadar üniversite-sanayi işbirliği çerçevesinde yaşanan gelişmeler olsa bile bu gelişmenin akademisyenlerin proleterleşeceği ile sonlanması pek mümkün görünmemektedir. Üniversiteler herşeye karşın yasalarla tanımlanan, devlet tarafından fonlanan bürokratik kurumlar olduğu için denetlenmeleri bir açıdan merkeze bağlı hesap verme biçimine dayanır. Yasalar evrensel ölçütlere sahip olsa bile toplumsal dokular arasında birbiriyle uyuşmazlık yaşadıkları görülmektedir. Çünkü Türkiye'de devlet üniversitelerine bağlı akademisyenler bordrolu çalışanlardır. Görüşme yapılan akademisyenlerin yasal şikayetlerine yönelik talepleri bu durumu yansıtır niteliktedir. Akademik camiaya ilişkin yasaların, yönetmeliklerin

veya atama kriterlerinin problemli olarak algılandıkları görülmüştür. Bunu yerel olan üniversite ile genel olan merkez arasındaki soruna bağlamak gerekir.

Katılımcıların özerklik konusundaki problemleri mali ve bilimsel açıdan ele alınabilir. Mali özerklik konusunda sıkıntı daha çok harcama kalemleri ve bütçe konusunda yaşanmaktadır. Bilimsel özerklik ise daha çok yönetici olmayan akademisyenlerin sorunudur. Özerklik konusunda sorunlardan birisi de meslektaşlar ile olan ilişkiler bağlamındadır. Birçok katılımcının üniversite dışında akademisyenlerin bir araya gelmelerinde zorlandıkları ve sosyal ilişkilerininde ortaklık duygusunun zayıf olduğunu dile getirmektedir. Bu sorun beraberinde güven eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Dikkât çekici olan şey büyük üniversite veya taşra üniversitesi şeklinde tabir edilen küçük çaplı üniversitelerde sorunun paydaş olduğudur. Kentselliğin veya kırsallığın nasıl bir üniversite tipi yarattığı konusunda yeni araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Denetim konusunda Fen Bilimleri alanındaki yöneticilerin *yasa ve yönetmelikler,* Sosyal Bilimler alanındaki yöneticilerin ise *kişisel inisiyatif* kullanımında sorunlar yaşadıkları göze çarpmaktadır. Ancak yönetimi sosyal içerikli bir maharet olarak ele aldığımızda yasa ve yönetmeleriklerin açmazında inisiyatifin bazen olumlu sonuçlar verdiği de düşünülebilir. Bu durum bireysel anlamda yöneticilerin kendilerini geliştirdikleri ölçüde olumlu görülmelidir.

Mesleki ahlak konusundaki sorun ağırlıklı olarak intihal noktasında yaşanmaktadır. Eserlerin çalıntı ya da kopya olması konusunda akademik alanda belirli ve sağlam bir etik kodların olmadığı, görüşmeler sonucunda ortaya çıkan önemli bir veri ve gözlem olarak değerlendirilmelidir.

Mesleki ahlak konusunda bir diğer sorunun endüstri kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Özellikle bu konuda ileri sanayi ülkelerinin bu tür haksızlıkları önlemek için sağlam ve son derece titizlikle hazırladığı, yaptırım gücü yüksek meslek ahlakına dayalı etik kodları söz konusudur. Bunlar yerleşik kodlar olduğu için yasa önünde yaptırım gücü son derece etkilidir. Bu konuda ülkemizde güçlü bir yaptırımın olmadığı görülmektedir. Yerleşik etik kodların olduğu ülkelerde yazılı

normatif prosedürlerin etkili ve caydırıcı olduğu düşünüldüğünde ülkemizde yazılı etik kodlarına ilişkin bir yordamın eksikliği hissedilmektedir.

Araştırmanın bir diğer parametresi olan cinsiyet ayrımcılığına yönelik problemin batı ve ABD üniversiteleri boylamında düşünülmemesi gerekir. Türkiye'deki üniversitelerde gelenek, yasa ve kültürün kısmen ayrımcılık yarattığını özellikle kadın akademisyenler dile getirmektedirler. Ancak batıda ve ABD'de birçok üniversitede cinsiyet ayrımcılığı konusunda feminist örgütlenmelerin varlığı ve üniversitelere ciddi boyutta baskı grubu oldukları ayrımcılığın olduğunu tanıtlamaktadır. Özellikle fiziksel şiddet ve çalışma koşulları konusunda yapılan analizlerin sonucunda ayrımcılık ile şiddetin ekonomik gelişmeye paralel arttığı görülmüştür. Dolayısıyla ileri ekonomilerde kadınlar için modern cins ayrımcılığının aşırı fiziksel ifadesi olan tecavüz vakaların sıklıkla yaşandığı gerçeğiyle de karşılaşılmaktadır.

Bu konuda ülkemizdeki tartışmaların bu evrede olduğunu söylemek doğru olmaz. Çünkü Türkiye halihazırda ileri ekonomik evrede bir ülke değildir. Özellikle ABD'de birçok üniversitede *homofobia* olarak ele alınan homoseksüel ve eşcinsel akademisyenlere ya da diğer meslek grubu çalışanlarına karşı tacizlerin olduğu ve dava sayılarının gün geçtikçe arttığı konusunda ciddi ölçüde araştırmalar yapılmaktadır. Göçmenlere, kadınlara ya da zencilere yönelik ayrımcı uygulamaların ve erkekler tarafından benimsenen keyfi taleplerin dava ve soruşturma dosyalarının fazla oluşuyla sabit olduğu görülmektedir. ABD'de Wall Street Cinsel Ayırım Sınıf Hareketine yapılan şikâyetlerin 'sel baskını' olarak nitelendirilmesi şikayet konusu davaların hem çok fazla olduğunu hem de trajik sonuçlar taşıdığını göstermektedir. Ülkemizde ise bu alanda yapılan çalışmaların azlığı, konunun ciddiyetten uzak olarak algılanması, marjinal boyutlu düşünülmesi, araştırma ölçeklerinin sınırlı ve dar kapsamlı oluşu gibi nedenlerden dolayı belirgin bir düşünce ortaya koymak maalesef ki güçtür. Ayrımcılığı temelde ataerkil bir gücü stabil hale getirip hakimiyet unsuru olarak görme biçiminde ele almak gerekir. Cinsiyet ayrımcılığı konusunda ekonomi, sosyoloji, psikoloji ve antropoloji yazınından yararlanılmakta ve konu bu yönüyle disiplinlerarası niteliğe oturtulmaktadır. Şeffaf tavan olarak tanımlanan erkek hakim iş ortamları bir bakıma ayrımcılığı derecelendirmektedir. Bu yönüyle yaşlı kadınlara

yapılan ayrımcılık, renklere yönelik ayrımcılık, hamile kadınlara karşı ayrımcılık türleri görülmektedir. Ancak Türkiye'de akademik alandaki problemi bu yönüyle belirlemek için özellikle akademideki kadınların erkeklerden daha genç yaşta yaşlanıp yaşlanmadıkları konusunda araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun için uzmanlığı yüksek yaşlı kadın akademisyenlere tercih edilen uzmanlık gücü düşük, çekici genç kadın ya da erkeklerin akademide istihdam edilip edilmediği temel parametre olarak alınabilir. Ülkemizde üniversiteler akademik örgütlenmelerinde kadınsı ve erkeksi karakterlerle temastadırlar. Esneklik ve takım çalışması gibi kadınsı karakterlerin erkek hakim yapıda biçimlendirildiğini söylemek gerekir. Tablo 16 ve tablo 17'de görüldüğü üzere üniversitelerin yönetiminde sayısal olarak eril hakimiyet söz konusudur. Ancak grup zekâsı fikri ile analitik zekâdan duygusal zekâya yönelik bir eğilimin varlığını kabul etmek gerekir. Duygusal zekâ ve empatinin ortalama kadınlarda erkeklerden daha fazla olduğunu ortaya koyan çalışmalar, erkek çocukların sosyalizasyonunun kız çocuklara göre daha az olduğunu destekler niteliktedir. Özellikle ülkemizdeki kadın akademisyenlerin işe yaklaşımında daha çok kendilerini diğerleriyle ilişkilerine göre tanımladıkları ve erkeklere oranla daha fazla ilişki odaklı oldukları söylenebilir. Ancak bu durumun akademide yönetici olmayan kadınlarda daha çok geçerli olduğu görülmüştür. Başkalarının becerilerine daha yakından odaklandıkları, sempatikliğin etkili iletişim için gerekli olduğunu söylemlerinde sıkça dile getirmişlerdir.

Örgüt hiyerarşilerinde üst yönetimde azınlıkta kalmalarının bir yönünü de iletişim becerilerini kendi duygudaşlık ilişkileri içinde hissettikleri orta kademede aramalarına bağlanabilir. Meslek ve kurumdan ayrılmalar konusunda *kadro sorunu* ciddi bir problemdir. Yöneticilerin kendilerine dönük temel problemi ise yönetici olduktan sonra uzmanlık alanlarında yaşadıkları daralmadır. Görüşme yapılan akademik yöneticilerin tamamı yöneticilik sürecinde entelektüel aktivitelerinde ciddi oranda düşüşler yaşadıklarını söylemiştir. Yönetimin ayrı bir dalı olması konusunda ise iki alternatif karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan ilki Rektörlük birimine dışarıdan atanan uzman yöneticilerden oluşmuş profesyonel yönetim grubudur. Diğer bir görüş ise Rektörlük birimine yönetim ile idarenin ayrılması görüşüdür. İdari işler, mali ve teknik işler grubu altında dışarıdan yönetime verilerek; akademik yönetim alanındaki işler ise Akademik Danışman adı altında akademinin içinden gelen yöneticinin tepe

yönetime gelmesini ve böylece sorun olarak görülen Rektörlük yetkilerinin azaltılması ile sağlanabilecektir. Bu sayede üniversitenin tepe yönetimi yetki alanı konusunda sadece akademiye ilişkin çekirdek bir amacı yürütecektir.

GENEL DEĞERLENDİRME
VE SONUÇ

Herhangi bir mesleğin diploma gerektiren iş olarak tanımlanması ilgili mesleğe ilişkin oldukça suni, yüzeysel ve yapay bir tanımı kapsar. Çünkü meslekler gündelik hayatın parçası olan ve hayat kazanma yolu içerisinde ele alınması gereken sosyal, kültürel, siyasal, teknik ve entelektüel boylamda ağırlık kazanan ve bireye bu yönüyle kimlik duygusu veren çok yönlü işleve sahiptir. Bu durum meslekleri diplomanın çok ötesinde bir konuma taşımaktadır. Mesleklerin kazanca dayalı olması *ekonomik*, hayat kazanma yoluyla sosyal kariyer alanının parçası olması *sürekli*, uzmanlık gücü gerektirmesi ise *entelektüel* bir faaliyet açısından değerlendirmeyi gerekli kılmaktadır.

Meslek kavramı üzerinde temel bir fikir birliği kurulamamıştır. Bunun nedeni Anglo-Amerikan ve Kıta Avrupası geleneğindeki meslekler sosyolojisinde olan yaklaşım farklılığıdır. Anglo-Amerikan bakış açısı meslekleri daha çok uğraş olarak tanımlarken, Kıta Avrupasında aşağı yukarı 20 yy'ın ortalarına kadar bu görüş benimsenmemiştir. Daha çok uzmanlık açısından ve entelektüel aktivite alanı bağlamında değerlendirilmiştir. Bunun sebebini iş ve mesleğin ne olduğu konusuna dayalı algılama ve gündelik yaşam farkına dayandırmak gerekir. Dahası, özellikle Birleşik Devletler'de meslekler seçkin olma konumundan çok, iş ya da işkolu olarak değerlendirilip, Batı temeline dayalı algılama biçiminden kategorik olarak ayrılmaktadırlar. Profesyonelleşme çizgisindeki meslekler topluluk oluşturabilme kimliğiyle öne çıkarlar. Böylece kişiye ait olma talebini de yansıtmış olurlar. Meslek grubuna bağlı kişiler tarafsız, sorumluluk sahibi, yetkin, mesleki bilgide uzmanlığını üst seviyede tutma gibi eğilimlere sahiptirler.

Kuşkusuz diploma gerektiren iş ve uğraşların tümünü meslek olarak görmek doğrudur. Ancak iş veya uğraşın meslek olabilmesi için profesyonel bir süreçten geçmesi gerekmektedir. Buna karşın profesyonelleşme sürecinin akademik ve mesleki uzmanlığa dayalı olması gerekirken, "işini iyi yapan kişiler" şeklinde genel, çoğu kez net tanımlanamayan ve soyut şekle dönüşebilir. Sözgelimi berberlik ya da şehirlerarası otobüs şoförlüğü de meslektir. Çünkü belirli bir diplomayı gerektirir. Lisans belgesi veya en azından sertifika eğitimini öngörür. Çoğunlukla bu gibi eğitimler ustalık belgesi ile sabittirler. Ancak olaya entelektüel bir işlevsel boyut katıldığında bu mesleklerin uzmanlık alanları gereksinimi farklı olmaktadır. Benzer

mesleklerin çoğu ağırlıklı olarak iş ve uğraşın ekonomik boyut ile sınırlandırıldığını gösterir. Çünkü herşeyden önce bu tür meslekler iş veya uğraşı kolları içerisinde kalan, genel akademik düzeyin görece belirleyiciliğinde olsa bile çoğunlukla pratik uzmanlığa dayalı olarak ele alınırlar. Dolayısıyla bu işlerde çalışan meslektekiler işkoluna ve ekonomik amaca dayalı çalışma hayatı içindedirler. Tezgâhtarlık türünde ya da medya ve ekranların sürekli gözü önünde olan şöhretlerin basın danışmanlığını yapmak gibi iş ya da uğraşlar ne derin bir teorik bilgiye sahip olmayı ne de uzun ve yorucu bir akademik eğitimden geçmeyi gerektirir. Çünkü burada uzmanlık, yaşam popülaritesi içinde onlara biçilen değer kadardır ve pratikseldir. Diğer bir ifadeyle bu meslek grubuyla anılan işlerin çoğu kuramsal, disipliner ve ezoterik amaçtan ya yoksun ya da işlevsel açıdan derece düşüklüğü içindedirler. Dolayısıyla sertifika ya da lisans belgeleriyle sınırlılık koşuluyla yetinmek durumundadırlar. Ancak sözgelimi cerrahlıkta da teorik bilginin yanında pratik bilgi istenir. Herşeyden önce tıp mesleğine dayalı mesleki kodlar böylesi bir yaptırımı şart koşar ve bunun da uzun bir eğitsel süreci, devinimi vardır. Dahası, iyi tanımlanmış kapsamlı bir akademik bilgi, standart hale getirilmiş çalışma yöntemi, devlet tarafından oluşturulan kontrol ve sertifika mekanizması ve disiplin gücüne sahip devlet kurumunun gözetimi bunlardan bazılardır.

Bir terim olarak profesyoneli mesleğinde uzmanlık kazanmış kişi olarak ele almak gerekir. Bu kişinin meslekten yetişen birisi olması ya da sonradan bir mesleğe katılması profesyonelleşme sürecinin bir parçası olarak düşünülmelidir. Profesyoneller etimolojik olarak meslek kavramının uzantısını taşıdıkları için iddia ettiğini (profess) itiraf edene(confess) kadar entelektüel aktivitenin içinde kalan kişilerdir. Dramatik olarak belki de son nefeslerini verene kadar düşünsel aktivitenin içindedirler. Kuşkusuz düşünsel aktivite onları entelektüel uyarım içerisinde hayat boyu canlı ve diri tutar.

Profesyoneller olarak hekimler, hakimler veya akademisyenler belirli bir süre ezoterik ve teorik bilgi çerçevesinde uzmanlık yoluyla deneyim kazandıktan sonra pratik yaşama dönük çalışmaya başlarlar. Düzenli, sistematik, biçimsel ya da resmi bir eğitimden geçtikten sonra böyle bir disiplin birikimi içerisinde çalışmaya hak kazanırlar ve bu bağlamda profesyonellik payesi alırlar. Aslında cerrahın,

mühendisin, öğretmenin, hakimin ya da akademisyenin iş ya da uğraşı alanını kapsayan çalışma yaşamı ilişkileri uzmanlığın üst seviyede tutulduğu meslek gruplarını nitelediği için profesyonel tabiri yerinde bir kullanımdır. Profesyoneller toplum tarafından çoğunlukla gündelik yaşamda işini iyi yapan kişiler şeklinde algılanmaktadır. Ancak toplum tarafından algılanan bu anlayış genelde mesleğin *karikatürü* olarak düşünülmelidir. Diğer bir ifadeyle ilgili mesleğe öykünen iş ya da uğraş gruplarıdır. Bunu profesyonalizm olarak nitelendirmek gerekir. Böylece toplumsal algılama biçiminin ortaya koyduğu bir yanılgı ortaya çıkar. Bunun günümüzde meslekler olgusunun tipik yanılsaması şeklinde yorumlanması da anlamlıdır. Örneğin işini iyi yapan bir berber işini kötü yapan bir akademisyene göre profesyonel sayılamaz. Ancak toplum, profesyonelleri bir *derece* unsuru görmediği için bu yönüyle berberi akademisyene oranla *daha çok profesyonel* kabul edebilir. Ancak buna karşın toplumsal algılamanın doğru kabul edildiği nokta da söz konusudur. İşini kötü yapan akademisyen için toplum ilgili mesleğin karikatürünü de kolaylıkla belirlemiş olur. Genellikle halkın 'toplumdan kopuk', 'izole', 'dershane teknisyeni' şeklindeki halk jargonu ile meslekteki kişinin kitleler tarafından algılanış biçimini ortaya koyar. Kuşkusuz bu perspektif ideolojik bir düzlemdir.

Profesyonalizm olarak değerlendirilen bu ideolojik düzlem temelde meslek gruplarına bir tehdit olarak ortaya çıkmaktadır. Fizyoterapistlik ya da diyetisyenlik gibi yarı-meslekler, reklâmcılık gibi yapay meslekler; hekimlik, hukuk ya da muhasebecilik gibi yerleşik mesleklerin belirli meslek kodlarını taşımayabilirler. Nitekim böylesi bir tarihsel sürece dayanan etik kodları da zaten yoktur. Lisanssız profesyoneller (paraprofessionals) olarak tabir edilen bu gruptaki kişiler genellikle son yıllarda ortaya çıkan yeni mesleklerin uzantısı konumunda olduğu için bazen yarı-profesyoneller gibi görülmektedirler. Tıpkı bu gruptakiler gibi gözden düşmüş profesyonelleri de benzer açıdan ele almak gerekir. Profesyonellerin bilgi tekelini kıran, hizmet anlayışları hakkında kamu inançlarını, işteki özerklik beklentilerini ve müşterileri üzerindeki otoriteyi ortadan kaldıran kişileri bu grupta görmek gerekir. Bir başka yönden gözden düşmüş profesyoneller meslekten çekilen ya da çıkartılan kişileri de kapsamaktadır. Bu eğilim profesyonellik doğasının bozulduğu, yozlaştığı ve yarı-meslek diye tabir edilen gruba yönelik bir vurguyu ifade etmektedir.

Meslekler profesyonellik niteliklerindeki artışa göre işlevsel açıdan sınıflandırılabilirler. Böylece yukarıda değinildiği üzere profesyonellik bir *derece* unsuru olarak görülür. Ancak yarı-profesyoneller olarak nitelendirilen kişilerin adaptasyonu profesyonellere göre farklılık gösterir. Öte yandan prestij ya da itibar profesyonellik ile özdeşleştirildiği için birçok meslek grubu kendi itibarının toplumda kabul görmesini talep eder. O halde burada kilt terimi itibar, güven ya da saygı olarak düşünmek gerekir. Bir yönüyle de bu talep sayesinde kişiler güçlü rekabet alanına davet edilir. Dolayısıyla bugün için "profesyonel" sınıflandırmanın artık anlamsız bir etikete dönüşüp dönüşmediği önemli bir açılım sağlamaktadır.

Meslekler sosyolojisi açısından İşlevselci kuram profesyonellerin prestij ve itibarının devam edeceğini, bunun da rekabete dayalı güç yoluyla mesleki üstünlüğü sağlayacağını savunurken; Çatışma kuramı bilgi tekeli yoluyla bilginin profesyonelleri ele geçirdiğini ve "profesyonellik" payesinin çok da önemli olmadığını savunur. Bu durum meslekler sosyolojisi'nde meslek kuramlarına yönelik tartışma konusu olarak devam etmektedir.

İş ve çalışmanın yaşam içinde daha çok ekonomik boyutlu olması nedeniyle meslek grupları arasında bulanıklığı sağlayan bu anlayış profesyonellerin kimler olduğu ya da kimler olması gerektiği konusunda da bazı güçlükler yaratmaktadır. Dolayısıyla kuramsal açıdan profesyonellik teriminin kendisine yönelik bir güçlüğü karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda profesyonelleri metaforik olarak *erimiş yağ ya da cam macunu* gibi farklı tarafların durumu kendilerine uygun yöne çekmelerine olanak tanıyacak şekilde görmek gerekir. Sözgelimi bir eczacı akademik bir eğitimden sonra şarap satıcılığı ya da bahçe bitkileri satıcılığına yönelik işlere yönelebilmekte ve mesleğinin icrasından uzaklaşabilmektedir. Böylece mesleğin salt ekonomik yönü öne çıkmakta ve ilgili meslek piyasa tatminini sağlayan bir işkolu haline dönüşmektedir. Aslında belki de günümüzde bir mesleğin işkolu haline dönüşmesinin ağırlık merkezini ekonomik sebepler oluşturmaktadır. Yerleşik mesleklerin statü ve gücü ekonomik sebepler karşısında direnç gösterememekte ve böylece meslek emperyalizmi denilen süreçte nitelik dönüşümlerine uğramaktadır. Bu karamsar yargı belki de mesleğin kendi içinde sıçramalar ve yer değiştirmeler yaparak profesyonellik kavramını da esnek boyutta ele almayı sağlamaktadır.

Batıda mesleklerin *inancın beyanı* olarak adeta manifesto şeklinde oluşması dinsel kökene ve kilise denetiminin belirlediği itaat anlayışına dayandırılıyordu. Diğer bir ifadeyle Batı'da meslekler geçmişte ağırlıklı olarak kilise örgütünün tasarımından bağımsız bir olgu şeklinde oluşturulmamıştı. Mesleklerin kurumsallaşması ve belirli etik kodlar alması açısından önemli olan bu anlayış tarihsel arka planı açısından profesyonelleri çoğu kez mesleki birlikler aracılığıyla yetki ve güç alanı konusunda çatışmalara sürüklemiştir.

Meslek uygulayıcıları olan profesyonellerin tarihsel koşulları gereği toplumdan topluma, ülkeden ülkeye ve kültürden kültüre farklılık göstermesi kazanç, güç ve statü açısından yaşanan çatışmaları ortaya koymaktadır. Profesyonel bir meslek olma konusunda yönetim disiplininin gündelik yaşamın içinden olması ve örgütlerde yöneten-yönetilen ilişkisini her an taşıması yönetim olgusunu çekici, gündemde ve anlamlı kılmaktadır. Yönetim herşeyden önce üzerinde belirli bir yazın alanının olmasından dolayı meslektir. Model, yaklaşım, kuram ve uygulamalarının maharetle ortaya konulmasından dolayı sanatsal, estetik yönlü sentez bir disiplindir. Bu yönüyle de disiplinötesidir. Bütün örgütsel yapı ve süreçlerde yönetenler ile yönetilenler arasında etkileşimli bir ilişki söz konusudur. Bu yapı, birbirine hem bağlı hem de ayrı bir kültürü içerir. Ancak örgütsel süreçlerde sıklıkla bu ilişki temel bazı problemleri beraberinde getirmektedir. Bu problemlerin ağırlık noktasını profesyonellerin özerklik taleplerine karşılık, yöneticilerin denetim talepleri oluşturmaktadır. Çünkü örgütlerde yönetilenlerin özerklik ihtiyaçları ile onları yöneten yöneticilerin kontrol ihtiyaçları problemli alanlar yaratmaktadır. Aslında her örgütte belirli bir ast-üst ilişkisi olduğu için böylesi bir problemin varlığını kaçınılmaz kabul etmek gerekir.

Bu çalışmada kimlik problemleri, özerklik problemleri, denetimden kaynaklanan problemler, cinsiyete dayalı problemler, meslekten ya da kurumdan ayrılmalarla ilgili problemler, yönetim mesleğine ilişkin problemler ve profesyonellere eleştirel yaklaşımdan kaynaklanan problemler örgütlerde yaşanan ilişkiler ağında sıklıkla karşılaşılan problemler olarak ele alınmıştır. Zaten bu problemler yöneten-yönetilen ilişkisindeki örgütlü yapılarda doğal bir sonuçtur. Batıda, ABD'de ya da sanayi ötesi ülkelerde hararetle ve son derece sert bir şekilde yaşanan bu problemlerin varlığını

yazın alanında da benzer açıdan görmek mümkündür. Bunun sebebi geçmişte kilise denetimi ve hiyerarşisi ile şekillenen mesleklerin günümüz rekabet ortamında mesleki emperyalizme dönüşme biçiminde aranmalıdır. Aslında profesyonel mesleklerin mesleki emperyalizme dönüştüğü yargısı da sosyal bilimlerin özü gereği tartışmalıdır. Bunu günümüzün devraldığı *yeni teknoloji* biçimi olarak görmek gerekir. Diğer bir ifadeyle geçmişte batıda kilisenin önemi ve işlevi gizil ve mistik bir inancın çok ötesinde, görünür bir özne aracı olarak şekillenmişti. Oysa devrettiği yeni teknoloji biçimi olan piyasa; mesleklerin birlik, disiplin, emir-komuta, hiyerarşi ve örgütsel süreçlerinde son derece etkili olmaktadır. Bir bakıma bu etos Illich'in kayda değer gördüğü yeni bir ruhban sınıfı olarak uzmanlıkları türetmektedir. Açıkçası ruhban sınıfı yerini teknik uzmanlıklara dayalı görünür bir özneye dönüştürmüştür. Sözgelimi denetimin şeffaflığına ilişkin görüşler denetimi hesap verilebilirlik boyutuyla ele almaya dayanırken; özerkliğe dayalı problemler üniversiteler gibi bürokratik süreçlerin yaşandığı örgütlerde performans değerlemeleri, toplam kalite skalaları, madde imleri ve hedef beyanları şeklinde daha çok sonuç almaya dönük prosedürler ve standartlar biçiminde gerçekleştirilmektedir. Kuramsal kısımda ele alınan İngiltere Yüksek Öğrenimi denetim konusunda böylesi bir süreci andırır niteliktedir. Bunun başat sakıncasını paketlenmiş piramit paketleri gibi müfredat sunan eğitim örgütlerinin ya da üniversitelerin kontrollü ve sıkıdüzen içinde akademisyenlerden daha çok hesap vermeye dayalı süreçlerden geçmesi oluşturmaktadır.

Profesyonellerin denetimi ile ilgili problemlerde bir ast'ın üst'üne hesap vermesi yazılı, normatif ve aşırı kurallara bağlanırken bireyin benlik alanında yarattığı çeşitli tahribatlar da dikkâte değer ölçüdedir. Yazın alanında çoğu kez *denetim patlaması* olarak ele alınan bu durum içsel denetim yoluyla benliği, dışsal denetim yoluyla da dönüşlü modernizasyonu yaratmaktadır. Açıkçası modernize olan örgütsel süreçlerdeki böylesi bir dönüşlülük bireyin doğal ve ritmik düzenini negatif yönlü etkilemektedir. Denetim bir yönüyle de özerklik alanıyla etkileşimli süreç içindedir. Amerikan Hava Eğitim Kuruluşu raporunun küresel köy şeklinde tabir ettiği olguya dayalı olarak profesyonellerin özerklik alanları ile sahip oldukları becerilerin giderek daraldığını ve mesafenin giderek kapandığını belirtmesi profesyonelleri de bir bakıma küresel ekonomide en güçlü oyuncu yapmaya dönüştürmektedir. Bu durum

karşısında ortaya çıkan ikilemi anlamlı görmek gerekir: Artan, yükselen ve talep kaynağı haline gelen girişimciliğe karşılık buna paralel artan denetim çokluğu. Bu denetim çokluğunu şüphesiz Michael Power'ın ısrarla üzerinde durduğu denetim patlaması ilişkisiyle koşut görmek gerekir. Çalışmanın kuramsal kısmında bu durum küreselleşmenin bir diğer ifadesi olarak dönüşlü modernizasyon olarak anılmıştır. Özerklik konusundaki problemlerden bir diğeri profesyonellerin takdir yetkilerinde yaşanan daralmalara işaret etmektedir. Teknolojik gelişmelerin profesyonelleşme ve uzmanlaşma süreçleri işgücünün yapısı ve niteliği üzerinde önemli değişimler yaratmaktadır. Aşırı uzmanlaşma işin çok az beceri gerektiren küçük parçalara ayrılması sonucunda niteliksiz işgücü sınıfının doğmasına yol açmaktadır. Bu gelişme sonucunda profesyonellerin karar alma ve takdir yetkilerinde geniş çalışma alanlarını yitirme eğiliminde oldukları görülmektedir. Oysa özerklik ile denetim belirli çatışma alanları yarattığı gibi başka bir çatışma alanı olarak özerklik ile bürokratik örgütler arasında da ciddi ve anlamlı problemler de görülmektedir. Her şeyden önce bürokratik örgütlerde vasıftan çok belirli bir karakter yapısına ilişkin problemler vardır. Bu durum çoğu kez bürokrasinin üst kademesinde çalışanların bildiği türden karmaşık bir etki yaratabilir. Sözgelimi bir yönetici yalnızca belirli bir görevi iyi yaptığı zaman değil, her biri kendi uzmanlık alanında beceri sahibi olan çok sayıda profesyonelin çalışmasını koordine edebildiği zaman yükselebilmektedir. Dolayısıyla bürokrasiler çoğu kez bu türden yöneticilerin niteliklerini tanımlayan bir çok imgelere sahiptir.

Kuşkusuz bürokrasiler gibi örgütlü yapılardaki yöneten-yönetilen ilişkisini çekim noktası haline getiren yapılarda yöneticiler hem diğer yöneticiler hem de profesyonellerle iyi geçinmek durumundadırlar. Profesyonellerin kendilerine yönelttiği taleplere mahküm olmak yerine onları yönlendirebilmesi için yönetici onu bağımsız kılacak ve tepkisel olmaktan çok etkili olmasını sağlayacak bir dizi davranış kalıbına sahip olmalıdır. Zaten bu durum özerkliğin karmaşık yapısı gibi görünse de profesyonel kültürü oluşturan astlar ile yönetim kültüründeki üstlerinin rol davranışlarını da kategorik olarak tanımlayacaktır.

Örgütsel yapı içerisinde yöneticilerin karşılaştıkları problemler, profesyonellerin denetime duyduğu dirençli tepkiyle kendini açığa çıkartır. Aslında denetim ve

özerklik birbirini besleyen etkileşimin sonucu olarak ya problemli ya da uzlaşmacı şekle dönüşebilir. Aşırı denetimin üniversitelerde özellikle zihinsel olarak *Başarısızlığa Koşullanma Sendromu* şeklinde ortaya çıkardığı fasit döngü ne yazık ki yapısal bir sorun olarak düşünülmelidir. Profesyoneller meslektaş kontrolü, takdir yetkisi ve yetki alanlarının genişliği yoluyla yöneticilerin denetim aktivitelerine karşı uzlaşmayı sağlayıp bu konudaki olumsuz direnci kırabilirler. Ancak yazılı prosedürlerin kendilerine istismarcı politikalar yoluyla sunulması, profesyonellerin her zaman radikal direncini arttırmaktadır. Maaşlı profesyonel olan akademisyenlerin üniversitelerde proje yöneticiliği ile takım çalışmasını kombine edebilecek girişimsel alanlar yaratması yöneten-yönetilen arasındaki uzlaşmayı sağlayacak yanıt niteliğinde görülebilir. Hareket yeteneği, çeşitlilik, iş ufkunu geniş tutmak şeklinde genelde manevi doyuma dönük faaliyetler, profesyonel olarak akademisyenlerin sorumluluk alanını genişletecektir. Ancak ne var ki problemlerin çoğu kez taraflar arasında baskı unsuru yarattığı göz ardı edilmemelidir.

Cinsiyetle ilgili problemler, eril ve dişil profesyonel kimliklerin özellikle erkek yöneticiler tarafından kadınlara uygulanan keyfi talepler yoluyla engellemelere dönüşmesiyle kendini gösterir. Bu durum tipik bir cinsiyet ayrımcılığıdır. Cinsiyet ayrımcılığı yaratan her eylem kuşkusuz örgütlü bir feminist hareketin direnciyle karşılaşır. Ancak ne var ki bu direniş yönetimde iktidarı, doğası gereği erkekler lehine çevirir. Buna karşılık örgütsel yapılarda "demokratikleşme", "empati", "takım çalışması" gibi oluşumlar ile yönetim 'kadınsı' taraflarla temasa geçer. *Şeffaf tavan* olarak algılanan bu anlayış erkekleri üst yönetime taşırken kadınların tavana vurup geri dönmelerini ve orta kademede yığılmalarını sağlar. Burada şeffaflık, hesap verebilirliğin bir yönünü, tavan ise kadınları yönetime taşıyan örgütsel yapıyı sembolize etmektedir. Özellikle gelişmiş ülkelerde ve ABD'de akademik yaşamda ücret politikaları, yönetime gelme, fiziksel ve cinsel taciz vakaları ile ayrımcı uygulamalar mahkemelere yansıyan dava konuları ile belirgin boyuttadır. Benzer şekilde batıda ve ABD'de meslekten ve kurumdan ayrılmalarla ilgili problemler de sıkça görülmektedir. Sözgelimi bir işyerinde ya da herhangi bir kurumda rotasyon ilişkisinin yaşandığı şeklinde ortaya çıkan yer değiştirmeler kurumlardan kısa süreli sözleşmeler yoluyla ayrılmaları gerektirmektedir. Bu durum akademide ömür boyu istihdama dayalı politikaların yavaş yavaş ortadan kalktığını göstermektedir.

Ekonomik sebepler, iş tatminsizliği (ya da doygunluğu) stres ve gerilim altında çalışmanın vermiş olduğu baskıların da meslekten ayrılmalara yol açtığı söylenebilir. Türkiye'de bu konuda en somut gösterge devlet üniversitelerindeki kıdemli ve başarılı öğretim üyelerinin vakıf üniversitelerine geçmesidir. Ancak ne yazık ki vakıf üniversitelerinin kendi öğretim üyelerini yetiştirmek yerine devlet üniversitelerindeki akademisyenlere çekici tekliflerle yönelmesi devlet üniversitelerinin aleyhine gelişen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Problemlere topyekün bakıldığında Türkiye'deki sorunların gelişmiş ülkelerdeki sorunlarla benzer nitelikli olduğu, ancak sanayi ötesi ülkelerde yaşanan problemlere oranla farklı bir evrede ve evrim içerisinde seyrettiğini düşünmek gerekir. Bu düşünceden hareketle yaşanan temel problemler Türkiye'deki devlet üniversitelerinde ele alınmaya çalışılmıştır. Türkiye'de üniversitelerde akademisyenlik mesleğine olan heyecanın azalması, ücret ve parasal yetersizliklerin varlığı, kadro sorunu ve yukarıda da değinilmeye çalışılan kariyer aşamasında yaşanan problemlerin son derece somut problemler olduğunu ortaya koymak gerekir. Bu tür somut problemlerin kısa süreli, konjonktürel ve geçici çözümlerle asgari düzeye indirilebilebilecek olduğu varsayılsa bile soyut olarak daha derinlerde yatan ciddi problemlerin varlığından bahsetmek gerekir. Sözgelimi *Başarısızlığa Koşullanma Sendromu* şeklinde örgütlerde olumsuzluğu pekiştiren bir anlayışın kanıksanması görüşme yapılan akademisyenlerin bu konu üzerinde hassasiyetle durmasını sağlamıştır. Dolayısıyla bu durum ciddi bir yöneten-yönetilen etkileşiminin varlığına işaret eder. Dahası, özerklik ve denetim alanındaki problemleri öncül sebep saymayı da anlamlı kılar. Yöneten-yönetilen ilişkisi olumsuzluğu adeta karşılıklı ilişkiye dönüştürmekte ve bu anlayışın yanında akademik alanda yapılan araştırmaların kalite yönünden tartışılmasını da bilimsel düşüncede yaşanan problemlerin varlığı olarak kabul etmektedir. Türkiye'de üniversitelerin ciddi açıdan zihinsel yönden sorgulanması akademik camianın taleplerinden çıkan sonuçlarla ilgili olduğu gibi, ülke siyasası ve devlet politikasıyla da ilgilidir. Ülkemizde akademisyenlerin serbest profesyoneller değil de maaşlı profesyonel olması problemlerin bir bölümünün devlet politikası kaynaklı olduğunu zaten göstermektedir. Aslında üniversiteler zihinsel olarak evrensele hitap eden anlayışı yansıtmış olsalar bile; yasa, yönetmelik ve bürokratik süreçleri ile

uygulamada toplumun doğasını yansıttığı için bulunduğu kültürün mayasından kopuk kurumlar değildirler. Türkiye'de üniversitelerde yardımcı doçentlik kadrosunda yaşanan 'yığılmalar' bu yönüyle bile başlı başına bir problemdir. Bunu sadece kadro sorunu olarak görmek gerekli ama yeterli bir sebep değildir. Kadro sorunu aşılıp bu yığılmanın ortadan kalktığı düşünülse bile akademisyenlerin bilimsel üretim ve entelektüel güdülenme açısından yeterli olup olmadıkları sorunu karşımıza çıkacaktır ki asıl sorun da burada yatmaktadır. Çünkü bu nitelik sorunudur ve içerik yönlü bir çözümü gerektirir. Oysa diğer somut sorunlar nicelikseldir ve şeklen bir anlam ifade eder. Dolayısıyla zihinsel sorgulamalara dönük olarak problemlere yaklaşmak; kısa süreli, siyasal ve anlık çözüm bekleyen kadro sorunundan çok ötede bir anlam ihtiva etmektedir.

Profesyonel olarak akademisyenler her şeye rağmen mesleklerinden dolayı entelektüel bir aktivite içindedirler. Böylece akademisyenlik *klasik* anlayışını ve *geleneğini* devam ettirmektedir. Bu durum akademisyenlerin uzmanlık gücüne dayalı bir meslek grubu ve çalışma yaşamı içinde olduklarını gösterir. Ancak Türkiye'de son yıllarda ekran ve medyanın önemli bir güç oluşturduğu söylenebilir. Özellikle görsel ve yazılı medya mesleklerin toplumsal algılama biçiminde önemli değişimlere aracılık etmektedir. Bunun olumlu ya da olumsuz etkileri kuşkusuz ki tartışma konusudur. Ancak, batı ülkeleri ya da ABD gibi sanayi ötesi ülkelerde TV dizi ve filmlerinde ekranlara yansıyan mesleklerin ve bu meslekleri taşıyıcı karakterlerin doktor, avukat, genetik mühendisi ve benzer yerleşik meslekleri pekiştiren karakterler olduğu düşünüldüğünde ülkemiz açısından bazı problemler ortaya çıkmaktadır. Kuşkusuz profesyonel meslek grupları ekran aracılığıyla olumlu yönde pekiştirildiği gibi olumsuz yönde pekiştirilmelere de sahiptir. Aslında bu yönüyle bile ekranın eklektik işleve sahip olduğunu düşünmek gerekir. Türkiye'de ise birçok film ve dizilerde mafya, gecekondu veya emlak tacircisi, dolandırıcı patron ya da Anadolu'nun göbeğinden kente gelmiş 'yağız delikanlı' karakterinde temiz, iyiniyetli, saf ama bilgisiz ve işsiz kimliklerin yerleşik meslekleri değil iş ya da uğraş gruplarını olumsuzluğu pekiştirici biçimde yansıttığı görülmektedir. Bu durum ciddi olarak üzerinde düşünülmesi gereken bir sorundur. Aslında özünde gelişmişlik ile azgelişmişlik arasındaki farkı medya aracılığıyla görmeye yarayan bir argümanı

ortaya koymaktadır. Dolayısıyla toplumsal yapıların yarattığı farkın mesleklere izdüşünümü yansıttığı da görülmektedir.

Sonuç olarak örgütlerde profesyoneller, ast-üst ilişkisinden kaynaklanan doğal eğilimlerinden dolayı problemlerle karşılaşmaktadırlar. Bu problemler evrensel nitelik taşıdıkları ve kronik özelliklerini devam ettirdikleri için problematiktir. Açıkçası sorunlar uzantılarıyla devam etmektedir. Ancak yerelde Türkiye'de diğer ülkelerde olduğu gibi profesyonel meslek grubu olan akademisyenlik evrensel olan problemlerden kendisini arındıramaz ve temelde benzer bir minval üzerine oturur. Ancak sanayi ötesi ülkelerin yaşadığı problemler ile gözlem ve yazın alanı ölçekleriyle ilişkilendirildiği zaman farklı bir *evrede, zaman süreci ve fazında* gerçekleştiği sonucuna varmak gerekir. Böylece çalışmada ifade edilmeye, üzerinde durulmaya ve araştırılmaya yönelik anlayışın ağırlık merkezi bu bağlamda ele alınmıştır.

EKLER

Ek.1. Görüşme Formu

I. Akademisyen ve Akademisyenliğin Özelliklerinin Değerlendirilmesine İlişkin Sorular	
1.1 Sizce akademisyenlik ne anlama gelmektedir. Lütfen Kısaca açıklayınız.	
1.2. Sizce bir akademisyenin taşıması gereken özellikler nelerdir?	
Size okunacak akademisyenlerin özelliklerine ilişkin ifadeler hakkındaki görüşlerinizi lütfen belirtiniz.	
Sosyal yaşama dönüktür.	
Belirli bir gruba yönelik teorik bilgiye sahiptirler.	
Kendi kendisini kontrol ederler.	
Kamusal sorumluluk taşırlar.	
Maddi ve manevi kazanç sağlama amacı güderler.	
1. 3. Yukarıdaki yargılar ışığında kendinizi ne derecede bir akademisyen olarak görmektesiniz?	
2. Akademisyenliğin Sorunlarının Değerlendirilmesine İlişkin Sorular.	
2. 1. Sizce akademisyenlerin sahip olduğu kimliği yitirmelerine neden olan problemler nelerdir.	
Size okunacak akademisyenlerin kimliklerini kaybetmelerine neden olan ifadeler hakkındaki görüşlerinizi belirtiniz.	
Proleterleşme	
Bürokratikleşme	
Yeteneksizleşme	
Rutinleşme	
Üstlerin aşırı denetimi	
Aşırı kural , prosedür ve standartlar	
2.2. Sizce akademisyenlerin özerklik problemleri nelerdir?	
Size okunacak akademisyenlerin özerlik problemlerine ilişkin ifadeler hakkındaki görüşlerinizi lütfen belirtiniz.	
Meslektaşlarla paylaşılan duygusal ilişkilerin azlığı (Takdir Yetkisi)	

Yetki alanın daralması	
2. 3. Sizce akademisyenlerin denetiminden kaynaklanan problemler nelerdir?	
Mesleki denetim	
2. 4. Sizce akademisyenlerin mesleki ahlak kurallarına ilişkin problemleri nelerdir?	
2. 5. Sizce akademisyenlerin cinsiyet olgusuna dayalı problemleri nelerdir?	
Size okunacak akademisyenlerin* cinsiyet olgusuna dayalı problemlerine *ilişkin ifadeler hakkındaki görüşlerinizi lütfen belirtiniz.belirtiniz.	
Cinsiyet ayrımcılığı söz konusu(mu)dur.	
2. 6. Sizce akademisyenlerin meslekten veya kurumdan ayrılmalarına ilişkin problemler nelerdir?	
Size okunacak akademisyenlerin meslekten veya kurumdan ayrılmalarına ilişkin ifadeler hakkındaki görüşlerinizi lütfen belirtiniz.belirtiniz.	
Meslektaşları ile olan ilişkiler.	
Mesleğe olan arzunun körelmesi.	
Maddi yetersizlikler.	
Özerkliğin kaybolması.	
Aşırı denetim.	
Cinsiyet ayrımcılığı	
2. 7. Sizce akademisyenlerin yönetimine ilişkin temel problemler nelerdir?	
Size okunacak akademisyenlerin* yönetimine ilişkin temel problemler *görüşlerinizi lütfen belirtiniz.	
Yönetimin ayrı bir bilimdalı olarak benimsenmesi.	
Yönetimin ayrı bir teknik ve uzmanlık gerektiren profesyonellere ihtiyaç duyması.	
2.8. . Sizce akademisyenlere yönelik eleştirel söylemler nelerdir?	
Size okunacak akademisyenlere yönelik eleştirel söylemlere ilişkin ifadeler hakkında lütfen görüşlerinizi belirtiniz. (İşlevselci kuram ve Çatışma kuramı açısından)	
İşlevselci kuram: Akademisyenler seçkindirler ve her zaman iktidardadırlar.	
Çatışmacı kuram: Akademisyenler gözden düşmüştür	
Akademisyenlerin özerklik ihtiyaçları ile üstlerinin kontrol ihtiyaçları birbirleri ile uzlaşamamaktadır.	

Ek 2. Kişisel Bilgi Formu

Adı Soyadı:.....

Üniversite:.....

Fakülte:.....

Pozisyon:

Önceden Yöneticilik Yapmış Profesör :

Rektör ( ) Rektör Yrd.( ) Dekan ( )

Halihazırda Yöneticilik Yapmakta Olan Profesör:

Rektör ( ) Rektör Yrd.( ) Dekan ( )

Hiç Yöneticilik Yapmamış Akademisyen

Profesör ( ) Doçent ( ) Yard. Doçent ( )

Yaş: ..... **Cinsiyet:**.....

e-mail:.....

Tel: .....

Adres: .....

.....

.....

EK 3. Görüşme Yapılan Akademisyenlerin Listesi

Adı-Soyadı	Özer KENAR
Yaşı	63
Cinsiyeti	Erkek
Üniversite / Birim	Kocaeli Üniversitesi /Rektörlük
Uzmanlık Alanı	Jeofizik Mühendisi
Pozisyon	Rektör Yardımcısı
e-mail	ozkenar@kou.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	3,7,2006 / 1 saat 15 dak.
Adres Telefon	Kocaeli Üniversitesi Umuttepe Yerleşkesi Rektörlük Binası / İzmit (0262) 303 10 10

Adı-Soyadı	Zehra Gönül BALKIR
Yaşı	50
Cinsiyeti	Kadın
Üniversite / Birim	Kocaeli Üniversitesi /Hukuk Fak.
Uzmanlık Alanı	İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Pozisyon	Dekan
e-mail	gonulbalkir@yahoo.com
Görüşme Tarihi ve Süresi	4,7,2006 / 1 saat 20 dak.
Adres Telefon	Kocaeli Üniversitesi Umuttepe Yerleşkesi Hukuk Fak. Dekanlığı (0532) 324 89 00

Adı-Soyadı	İsmail CÜRGÜL
Yaşı	56
Cinsiyeti	Erkek
Üniversite / Birim	Kocaeli Üniversitesi /Müh. Fak..
Uzmanlık Alanı	Makine Mühendisi
Pozisyon	Öğretim Üyesi /Eski Rektör Yard.
e-mail	curgulis@yahoo.com
Görüşme Tarihi ve Süresi	5,7,2006 / 45 dak.
Adres Telefon	Kocaeli Üniversitesi Veziroğlu Yerleşkesi / Makine Müh. Bölümü (0262) 335 11 48

Adı-Soyadı	Yüksel GÜNEY
Yaşı	50
Cinsiyeti	Erkek
Üniversite / Birim	Kocaeli Üniversitesi /Fen Ed. Fak.
Uzmanlık Alanı	Fizik-Polimer Fizik-
Pozisyon	Dekan
e-mail	yukselg@kou.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	24,7,2006 / 1 saat 20 dak.
Adres Telefon	Kocaeli Üniversitesi Umuttepe Yerleşkesi Fen.Ed.Fak. Dekanlığı (0262) 303 20 01

Adı-Soyadı	Yusuf ÇAĞLAR
Yaşı	60
Cinsiyeti	Erkek
Üniversite / Birim	Kocaeli Üniversitesi / Rektörlük
Uzmanlık Alanı	Tıp -Göz ABD-
Pozisyon	Rektör Yardımcısı / Tıp Fak. Eski Dekanı
e-mail	yusuf@kou.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	25,7,2006 / 55 dak.
Adres Telefon	Kocaeli Üniversitesi Umuttepe Yerleşkesi Rektörlük Binası /İzmit (0262) 303 10 08

Adı-Soyadı	Hasret ÇOMAK
Yaşı	50
Cinsiyeti	Erkek
Üniversite / Birim	Kocaeli Üniversitesi / İ.İ.B.F.
Uzmanlık Alanı	Uluslararası İlişkiler
Pozisyon	Dekan / İletişim Fak. Eski Dekanı
e-mail	hasretcomak@kou.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	25,7,2006 / 40 dak.
Adres Telefon	Kocaeli Üniversitesi Umuttepe Yerleşkesi İ.İ.B.F. Dekanlığı /İzmit (0262) 303 15 01

Adı-Soyadı	Ali DEMİRCİ
“Yaşı	42
Cinsiyeti	Erkek
Üniversite / Birim	Kocaeli Üniversitesi / Tıp Fak.
Uzmanlık Alanı	Tıp-Radyoloji ABD-
Pozisyon	Dekan
e-mail	alidemirci@kou.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	26,7,2006 / 1 saat 10 dak. .
Adres Telefon	Kocaeli Üniv. Umuttepe Yerleşkesi Tıp Fakültesi Dekanlığı / İzmit (0262) 303 70 01

Adı-Soyadı	Yunus KİSHALI
Yaşı	58
Cinsiyeti	Erkek
Üniversite / Birim	Kocaeli Üniversitesi / İ.İ.B.F.
Uzmanlık Alanı	Muhasebe – Finans
Pozisyon	Rektör Yardımcısı/ Eski Hukuk Fak. Dekanı
e-mail	ykishali@kou.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	7,8,2006 / 1 saat 10 dak. .
Adres Telefon	Kocaeli Üniversitesi Umuttepe Yerleşkesi, Rektörlük Binası / İzmit (0262) 303 10 11

Adı-Soyadı	Adem ÇABUK
Y””aşı	59
Cinsiyeti	Erkek
Üniversite / Birim	Balıkesir Üniversitesi / Bandırma İ.İ.B.F.
Uzmanlık Alanı	Muhasebe – Finans
Pozisyon	Dekan ve Rektör Yardımcısı
e-mail	acabuk@balikesir.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	9,8,2006 / 1 saat 30 dak. .
Adres Telefon	Bandırma İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Dekanlığı,Bandırma / Balıkesir (0266) 714 93 39 /40 /

Adı-Soyadı	Tülay UĞUZMAN
Yaşı	52
Cinsiyeti	Kadın
Üniversite / Birim	Çanakkale Onsekiz Mart Üniv Güzel Sanatlar Fak.
Uzmanlık Alanı	Sosyoloji
Pozisyon	Dekan
e-mail	tulayu@comu.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	16,8,2006 / 1 saat 45 dak. .
Adres Telefon	ÇOMÜ Terzioğlu Yerleşkesi, Güzel Sanatlar Fakültesi Dekanlığı / Ç.kale (0286) 218 05 35

Adı-Soyadı	Nasuhi Ünal KARAARSLAN
Yaşı	62
Cinsiyeti	Erkek
Üniversite / Birim	Çanakkale Onsekiz Mart Üniv./ İlahiyat Fak.
Uz””manlık Alanı	Arap Dili ve Belagatı
Pozisyon	Dekan
e-mail	nukaraarslan@comu.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	21,7,2006 / 1 saat 15 dak.
Adres Telefon	ÇOMÜ Terzioğlu Yerleşkesi/ İlahiyat Fakültesi Dekanlığı / Ç.kale (0286) 218 15 37

Adı-Soyadı	Hülya YENGİN
Yaşı	46
Cinsiyeti	Kadın
Üniversite / Birim	Kocaeli Üniversitesi / İletişim Fak.
Uzmanlık Alanı	Halkta İlişkiler ve Tanıtım
Pozisyon	Dekan
e-mail	hyengin@kou.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	23,8,2006 / 2 saat 20 dak.
Adres Telefon	Kocaeli Üniversitesi Umuttepe Yerleşkesi / İletişim Fak. Dekanlığı (0262) 303 18 02

Adı-Soyadı	Salih AYNURAL
Yaşı	44
Cinsiyeti	Erkek
Üniversite / Birim	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü / İşletme Fak.
Uzmanlık Alanı	İşletme İktisadı
Pozisyon	Dekan / Eski Rektör Yardımcısı
e-mail	aynural@gyte.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	24,8,2006 / 1 saat 40 dak.
Adres Telefon	GYTE İşletme Fakültesi Dekanlığı Çayırova / Gebze (0262) 605 14 03

Adı-Soyadı	Vasfi ELDEM
Yaşı	58
Cinsiyeti	Erkek
Üniversite / Birim	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü / Rektörlük
Uzmanlık Alanı	Uygulamalı Matematik
Pozisyon	Rektör Yardımcısı
e-mail	veldem@gyte.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	24,8,2006 / 1 saat 30 dak.
Adres Telefon	GYTE Rektörlük Binası, Çayırova / Gebze (0262) 605 15 18

Adı-Soyadı	Tülay ESİN
Yaşı	48
Cinsiyeti	Kadın
Üniversite / Birim	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü / Mimarlık Fak.
Uzmanlık Alanı	Yapı Bilgisi
Pozisyon	Öğretim Üyesi / Doç. Dr.
e-mail	tesin@gyte.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	24,8,2006 / 1 saat
Adres Telefon	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Mimarlık Falültesi, Çayırova/ Gebze (0262) 605 16 06

Adı-Soyadı	Rıfat MUTUS
Yaşı	42
Cinsiyeti	Erkek
Üniversite / Birim	İstanbul Üniv. / Veterinerlik Fak.
Uzmanlık Alanı	Anatomi
Pozisyon	Öğretim Üyesi / Prof. Dr.
e-mail	mutus@istanbul.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	25,8,2006 / 1 saat
Adres Telefon	İstanbul Üniversitesi Veterinerlik Fakültesi, Avcılar / İstanbul (0212) 473 70 70 / 17197

Adı-Soyadı	Gülhan TÜRKAY
Yaşı	43
Cinsiyeti	Kadın
Üniversite / Birim	İstanbul Üniv. / Veterinerlik Fak.
Uzmanlık Alanı	Biyokimya
Pozisyon	Öğretim Üyesi / Prof. Dr.
e-mail	gtürkmen@istanbul.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	25,8,2006 / 1 saat
Adres Telefon	İstanbul Üniversitesi Veterinerlik Fakültesi Dekanlığı,Avcılar/İstanbul (0212) 473 72 03

Adı-Soyadı	Servettin BİLİR
Yaşı	65
Cinsiyeti	Erkek
Üniversite / Birim	Kocaeli Üniversitesi / Eğitim Fak.
Uzmanlık Alanı	Matematik
Pozisyon	Dekan / Eski Dekan
e-mail	sbilir@kou.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	4,9,2006 / 45 dak.
Adres Telefon	Kocaeli Üniv. Umuttepe Yerleşkesi, Eğitim Fakültesi Dekanlığı / İzmit. (0262) 303 24 01

Adı-Soyadı	Kenan KAYNAŞ
Yaşı	50
Cinsiyeti	Erkek
Üniversite / Birim	Çanakkale Onsekiz Mart Üniv./ Ziraat Fak.
Uzmanlık Alanı	Bahçe Bitkileri
Pozisyon	Dekan / Eski Dekan (2.dönem)
e-mail	k_kaynas@comu.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	15,9,2006 / 1 saat 30 dak.
Adres Telefon	ÇOMÜ Terzioğlu Yerleşkesi, Ziraat Fakültesi Dekanlığı / Ç.kale (0286) 218 05 44

Adı-Soyadı	Neşet AYDIN
Yaşı	47
Cinsiyeti	Erkek
Üniversite / Birim	Çanakkale Onsekiz Mart Üniv./ Fen Edebiyat Fak.
Uzmanlık Alanı	Uygulamalı Matematik
Pozisyon	Dekan
e-mail	neseta@comu.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	15,9,2006 / 3 saat
Adres Telefon	ÇOMÜ Terzioğlu Yerleşkesi, Fen-Edebiyat Fakültesi Dekanlığı/Ç.kale (0286) 218 05 32

Adı-Soyadı	Dinçay KÖKSAL
Yaşı	43
Cinsiyeti	Erkek
Üniversite / Birim	Çanakkale Onsekiz Mart Üniv./ Eğitim Fak.
Uzmanlık Alanı	İngiliz Dili Eğitimi
Pozisyon	Dekan
e-mail	dkoksal@comu.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	21,9,2006 / 1 saat 10 dak.
Adre”s Telefon	ÇOMÜ Anafartalar Yerleşkesi, Eğitim Fakültesi Dekanlığı / Ç.kale (0286) 213 55 63

Adı-Soyadı	Sacit ERTAŞ
Yaşı	59
Cinsiyeti	Erkek
Üniversite / Birim	Uludağ Üniv./ İ.İ.B.F.
Uzmanlık Alanı	Ekonometri
Pozisyon	Öğretim Üyesi /Prof. Dr.
e-mail	sacit@uludag.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	25,9,2006 / 1 saat 15 dak.
Adres Telefon	Uludağ Üniversitesi İk.İd.Bil.Fak., Görükle Yerleşkesi, 16059/Bursa (0224) 442 89 40 / 41127

Adı-Soyadı	Feray ODMAN ÇELİKÇAPA
Yaşı	46
Cinsiyeti	Kadın
Üniversite / Birim	Uludağ Üniv./İ.İ.B.F.
Uzmanlık Alanı	İşletme-Üretim Yönetimi-
Pozisyon	Öğretim Üyesi / Prof. Dr.
e-mai”l	fodman@uludag.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	25,09,2006 / 1 saat 10 dak.
Adres Telefon	Uludağ Üniversitesi İkt. İd.Bil.Fak., Görükle Yerleşkesi, 16059/Bursa (0537) 200 83 27

Adı-Soyadı	Gül EMEL
Yaşı	45
Cinsiyeti	Kadın
Üniversite / Birim	Uludağ Üniv./İ.İ.B.F.
Uzmanlık Alanı	İşletme-Sayısal Yöntemler-
Pozisyon	Öğretim Üyesi / Yrd.Doç.Dr.
e-mail	ggukay@uludag.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	25,09,2006 / 2 saat
Adres Telefon	Uludağ Üniversitesi İkt.İd.Bil.Fak., Görükle Yerleşkesi, 16059/Bursa (0224) 442 89 40 / 41055

Adı-Soyadı	İsmail EFİL
Yaşı	53
Cinsiyeti	Erkek
Üniversite / Birim	Uludağ Üniv./İ.İ.B.F.
Uzmanlık Alanı	İşletme
Pozisyon	Öğrt.Üyesi / Prof.Dr. (Eski Dekan)
e-mail	efil@uludag.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	25,09,2006 / 1 saat 30 dak.
Adres Telefon	Uludağ Üniversitesi İk. İd. Bil.Fak., Görükle Yerleşkesi, 16059/Bursa (0224) 442 89 40 / 41051

Adı-Soyadı	Veysel BOZKURT
Yaşı	44
Cinsiyeti	Erkek
Üniversite / Birim	Uludağ Üniv./İ.İ.B.F.
Uzmanlık Alanı	Çalışma Ekonomisi ve End. İlişk
Pozisyon	Öğretim Üyesi / Prof. Dr.
e-mail	bozkurt@uludag.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	26,09,2006 / 1 saat 10 dak.
Adres Telefon	Uludağ Üniversitesi İkt. İd.Bil. Fak., Görükle Yerleşkesi, 16059/Bursa (0224) 442 89 40

Adı-Soyadı	Ümran ŞAHAN
Yaşı	45
Cinsiyeti	Kadın
Üniversite / Birim	Uludağ Üniv./ Ziraat Fak.
Uzmanlık Alanı	Zootekni
Pozisyon	Öğretim Üyesi / Prof. Dr.
e-mail	umran@uludag.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	26,09,2006 / 45 dak.
Adres Telefon	Uludağ Üniversitesi Ziraat Fak., Görükle Yerleşkesi, 16059 / Bursa (0224) 442 89 70 / 230

Adı-Soyadı	İbrahim AK
Yaşı	45
Cinsiyeti	Erkek
Üniversite / Birim	Uludağ Üniv./ Ziraat Fak.
Uzmanlık Alanı	Zootekni
Pozisyon	Öğretim Üyesi / Prof. Dr.
e-mail	selena@uludag.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	26,09,2006 /
Adres “ Telefon	Uludağ Üniversitesi Ziraat Fak., Görükle Yerleşkesi, 16059 / Bursa (0224) 442 89 70 / 228

Adı-Soyadı	Erdoğan TUNCEL
Yaşı	63
Cinsiyeti	Erkek
Üniversite / Birim	Uludağ Üniv./ Ziraat Fak.
Uzmanlık Alanı	Zootekni
Pozisyon	Öğretim Üyesi / Prof. Dr.
e-mail	ertuncel@uludag.edu.tr
Görüşme Tarihi ve Süresi	26,09,2006 / 1 saat 30 dak.
Adres Telefon	Uludağ Üniversitesi Ziraat Fak., Görükle Yerleşkesi, 16059 / Bursa (0224) 442 89 70 / 227

Adı-Soyadı	Samir SALHA
Yaşı	45
Cinsiyeti	Erkek
Üniversite / Birim	Kocaeli Üniv./ Hukuk Fak.
Uzmanlık Alanı	Uluslararası İlişkiler
Pozisyon	Öğretim Üyesi / Prof. Dr.
e-mail	samirsalha@hotmail.com
Görüşme Tarihi ve Süresi	28,09,2006 / 1 saat 50 dak.
Adres Telefon	Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fak., Umuttepe Yerleşkesi / İzmit (0532) 785 02 86

Adı-Soyadı	Algun ÇİFTER
Yaşı	64
Cinsiyeti	Erkek
Üniversite / Birim	İstanbul Ticaret Üniv./ Hukuk Fak.
Uzmanlık Alanı	İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Pozisyon	Öğretim Üyesi / Prof. Dr.
e-mail	
Görüşme Tarihi ve Süresi	28,09,2006 / 50 dak.
Adres Telefon	Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fak., Umuttepe Yerleşkesi / İzmit

KAYNAKÇA

Abbott, Andrew, "Professionalism and the Future of Librarianship", **Library Trends,** Vol:46(3), Chicago, Winter, 1998.

Abdullah, Haldun, N.*Sazak*, M.*Yıldız*, "Elektrik-Elektronik ve Bilgisayar Mühendisliği Mesleğinde Etiksel İstekler", http://www.karto .itu. edu. tr/ derslerimiz/ etik/bilg_etik,2005. ss:1-7.(Er.Tar: 24,11, 2005).

Akdemir, Ali, **İşletme Bilimine Giriş**, Birlik Yay., Eskişehir, 1999.

_____., "Entelektüel Liderlik", http://yenibir.com/ articledis playyenibirbakis/ html, (Er.Tar:25,07, 2005)

Aksoy, Okay, İ.*Cöcen*, H.*Onur*, Ç.*Tatar*, A.*Akar*,"Maden Mühendisliği Eğitiminde Profesyonalizm" **Aktif Eğitim Kurultayı II,** Bildiriler Kitabı, Dokuz Eylül Üniv., İzmir, 2002.

Aktan, Tahir, **Kamu İdaresi,** Genişletilmiş 2.basım, Bursa, 1989.

Alpkaya, Faruk, "YÖK'ün Yeni Dönemi ya da Kemal Gürüz Ne Yapmak İstiyor?", **Sosyal Araştırmalar Vakfı,** 23 Nisan, Ankara, 2007.

Altan, Mehmet, "Bilgi Çağında Endüstri İlişkileri", **Değişim 97,** MESS Yay., Kasım, 1997.

Alvesson, Martin, "Knowledge Work: Ambiguity, İmage and Identity**", Human Relations**, No:547, 2001.

Anderson, David, "The Peril of Deprofessionalization", **Special Feature, Am Journal of Health- System Pharmacology,** Vol:61, Nov 15, 2004.

Anderson, Thomas, "Conflict Identities: Managers identity processes during a personal growth program", Centre For Leadership Studies, Leadership Refrains Studying Leadership: **3rd. International Workshop,** 15-15 Dec., 2004.

Arbak, Yasemin, Ulaş *Çakar*, Ayşe Yasemin *Porsuk*, "İşyerinde Sapkın Davranış: Akademik Personel Üzerinde Emik Bir Tanım ve Tipoloji Çalışması", 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, **Bildiriler Kitabı**, Uludağ Üniv. İ.İ.B.F., 27-29 Mayıs, Bursa, 2004.

Atabeyoğlu, Cem, M.*Sosyal*, E.*Tezerdi*, N.*Baykara*, **Ne, Nerede, Nasıl** , Hürriyet Yay., İstanbul, 1972.

Atay, Oğuz, **Eylembilim,** İletişim Yay., 3.Baskı, İstanbul, 2000.

Aytaç, Ömer, "Meslekler Sosyolojisi Açısından Polislik Mesleği", http://gapmyo.edu/dergiwebs/ omeraytac ,htm/HTML,2005 (Er. Tar:14,12,2005).

Aytaç, Mustafa, S. *Aytaç*, Z. *Fırat*, N.*Bayram*, A.*Keser*, **Akademisyenlerin Çalışma Yaşamları ve Kariyer Sorunları,** Uludağ Üniv., Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü, Proje No:99/29, Haz., Bursa, 2001.

Bacon, Francis, **Novum Organum,** *Tabiatın Yorumu ve İnsan Alemi Hakkında Özlü Sözler* (Çev: S.Önal Akkaş), Doruk Yay., Mart, Ankara, 1999.

Balzac, Honore de, **Şeytan Ruhlu Melek** (Çev:Raziye Nugay), Altın Kitaplar Yay., 1971.

Baransel, Atillâ, **Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi,** İşletme İktisadı Enstitüsü, 30.Yıl Yay., N: 9, C: I, 2.Baskı, İstanbul, 1979.

Barber, Bernard, "Some Problems In the Sociology of the Professions", **Deadalus**, Special Issue On The Professions, [yy].

_____,"Meslekler Sosyolojisinde Bazı Sorunlar" (Çev: Zafer Cirhinlioğlu), *Meslekler ve Sosyoloji,* Gündoğan Yay., Ankara, 1996.

Başözen, Ahmet, "Kamu Bürokrasisi ve Denetim Yolları", http://dicle.edu.tr/khuka/icindekiler, 3htm/Html,2001(Er.Tar:25,04,2001).

Baudrillard, Jean,"Ütopyadan Sonra: Geleceğin İlkel Toplumu",(ed)Nathan Gardels, **Yüzyılın Sonu: Büyük Düşünürler Çağımızı Yorumluyor** (Çev: Belkıs Dişbudak), Türkiye İş Bankası Kültür Yay., Mart, İstanbul, 2000.

_____., **Çaresiz Stratejiler** (Çev:Oğuz Adanır), Boğaziçi Üniv.Yay., İstanbul, 2002.

_____ ., **Bir Parçadan Diğerine** (Çev:Yaşar Avunç), İnkılâp Yay., İstanbul, 2005.

_____., **İmkânsız Takas** (Çev: A. Sönmezay), Ayrıntı Yay.,Yay. No:476, 1.Basım, 2005.

Baysal, Ayşe Can, Mahmut Paksoy, "Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli", **İÜ.İşletme Fak.Der.,** C:28, 1999.

Bently,Trevor, **Yaratıcılık** (Çev:Onur Yıldır), Hayat Yay., 2. Baskı, İstanbul, 1999.

Biaggio, Maryka, R.*Dufy*, D.*Staffelbach*, "Obstacles To Addressing Professional Misconduct", **Clinical Psychology Review,** Vol:18 (5), 1998.

Blau, Gary, "The measurement and prediction of carieer commitment", **Journal of Occupational Psychology,** Vol:58, US., 1985.

_____, D. *Tatum*, "Correlates of Perceived Gender Discrimination For Female Versus Male Medical Technologists", **Sex Roles A Journal of Research***,* 2000.

_____, D. S. *Tatum*, K. *Ward-Cook*, "Correlates of Professional Versus Organizational Withdrawal Cognitions", **Journal of Vocational Behavior,** Academic Press, No:63, 2003.

Broadbent, Jane, **The End of Professions? The Restructuring of Professional Work,** (ed) Michael Dietrich, Jennifer Roberts, Routledge, Place of Pub., London, 1997.

Büyük Larousse, C:XV, 1986.

Cabani, Timothy M.McLendon, "Faculty Professionalization In Kazakh Higher Education: Barriers and Possibilities", (ed) Natalya Rumyantseva, **Paper Presented at the Association for the Study of Higher Education Annual Meeting held,** Portland, Oregon, Nov., 12-16, 2003.

Camus, Albert, **Defterler I,** *Mayıs 1935-Şubat 1942* (Çev: Ümit Moran Altan), İthaki Yay., No:143, 2. Baskı, İstanbul, 2003.

Canberk, Mert, "Eğitim Sisteminde Katma Değer Yaratmanın Yeri", *Eğitim***, Executive Excellence, İnsan Kaynakları Düşünce Platformu,** Nisan, 2003.

Casey, Catherine, "New Age Religion and Identity At Work", (ets) M.Dent, S.Whitehead,, **Managing Professional Identity,** Routledge, London, UK.

Caudwell, Christopher, **Yanılsama ve Gerçeklik: Şiirin Kaynakları Üzerine Bir İnceleme** (Çev: Mehmet H. Doğan), Payel Yay., 2. Baskı, Ocak, İst., 1988.

Ceylan, Canan, Zerrin Yöney *Fırat*, Nuran *Bayram*, "Mesleğe Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri", 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, **Bildiriler Kitabı,** Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F., 27-29 Mayıs, Bursa, 2004.

Chabbott, Colette, "Constructuring Educational Concensus: International Development Profesionals and The World Conference On Education For All", **International Journal of Educational Development,** Vol: 18(3),UK.,1998.

Collingridge, Mike, **HLT100 Professional Issues in Clinical Sciences,** Lecture 2: Professions and Professionalism, http:// http://csu.edu.au/ faculty/ arts/ humss/ philosophy/ (Er.Tar:22,12,2005).

Cirhinlioğlu, Zafer, **Meslekler ve Sosyoloji,** Gündoğan Yay., 1.Baskı, Eylül, Ankara, 1996.

_____., "A Critical Review of the Literature On the Professions", Cumhuriyet Üniv., Fen Edebiyat Fak., **Sosyal Bilimler Dergisi,** Sayı:19, Haziran, Sivas 1997.

Civan, Mehmet, Taner *Akçacı*, "Sanayi İşletmelerinde Profesyonel Yönetim Süreci ve Gaziantep Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama", **Sosyal Bilimler Dergisi,** GÜ, C:4, S:1, Ocak, Gaziantep, 2001.

Cohan, S. Peter, **Masked Men: Masculinity an the Movies in the Fifties,** Indiana Univ. Press, Bloomington IN, 1997.

Codling, Andrew, Jacqueline *Rowarth*, "Being Educated Is A Lot More Than Just Knowing Things", **New Zeland Herald,** 24 Nov., 2000.

Connell, W. Robert, **Gender and Power: Society The Person and Sexual Politics**, Polity Press, Cambridge, UK, 1987.

_____, **The Social Organization of Masculunity,** Chapter 3, *In masculunities,* Univ. of California Press, Cal.,US., 1995.

_____., "Understanding Men:Gender Sociology and the New International Research on Masculinity", http://toolkit.endabuse. org/(Er.Tarihi:27, 02,2006).

Crain, Marian, "The Transformation of the Professional Workforce", **Chicago-Kent Law Review,** No. 79, 2004.

Çıraklık Kanunu, M:27.

Çolaklar, Huriye, "Profesyonellik ve Kütüphanecilik Mesleği", **Türk Kütüphaneciler Derneği Bülteni,** Mart, İstanbul, 2004.

Dale, Ernest, **Yönetim Teorileri: Geçmiş ve Gelecek** (Çev:Osman Akınhay), Öteki Yay., Aralık, 1999.

Daniken, Eric Von, **Tanrıların Arabaları** (Çev:Zeki Okar), Milliyet Yay., No:3, 1973.

Davenport, H. Thomas,Laurence *Prusak*, **İş Dünyasında Bilgi Yönetimi,** *Kuruluşlar Ellerindeki Bilgiyi nasıl Yönetirler?* (Çev: Günhan Günay), Rota Yay., 1.Baskı, Şubat, 2001.

Dent, Mike, Stephan *Whitehead*, **Managing Professional Identities,** Routledge, Taylor&Francis Group, London, 2002.

Derber, Charles, **Professionals As Workers: Mental Labor In Advenced Capitalism,** G&K hall, Boston, US., 1982.

_____., **Power In The Highest Degree: Professionals and The Rise of a New Mandarin Order,** Oxford Univ. Press, Place of Pub.,N.York, 1990.

Desjeux, Dominique, **Sosyal Bilimler** (Çev:Kemal İnal),Dost Yay.,Ankara, 2002.

Deveral, S., Rajashekar, "Librarianship and The Professional Model: A Sosyological Tutorial and Critique", **Library Science with a Slant to Documentation and Information Studies,** Vol:36(3), Sep ., India,1999.

Diken, Ahmet, "Profesyonel ve İşletme Sahibi Yöneticilerin Başarı ve Erk Güdüleri: Teorik ve Ampirik Bir Araştırma", Selçuk Üniv. SBE **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,** Konya, 1993.

Drucker, P. Ferdinand, **Yönetim: Görevleri, Sorumlulukları, Uygulamaları** (Çev: Fatoş Dilber), ODTÜ Yay., Ankara, 1994.

_____., **Yeni Gerçekler** (Çev:Birtane Karanakçı), TİB, Kültür Yay. 7. Baskı, Mart, 2000.

Durkheim, Emile, **Meslek Ahlâkı** (Çev:Mehmet Karasan), MEB Yay.,Ankara, 1949.

Eczacıbaşı, Şakir, **Oscar Wilde:Tutkular, Acılar, Gülümseyen Deyişler**, Remzi Kitabevi, 3.Basım, Mart, İstanbul, 2004.

Ehrenreich, Barbara-John, "Profesyonel-Yönetici Sınıf"(Çev:Zafer Cirhinlioğlu) *Meslekler ve Sosyoloji*, Gündoğan Yay., Ankara, 1996.

Ekiz, Durmuş, **Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metotlarına Giriş**, Anı Yay., Ankara, 2003.

El-saka, Nadia, "Beyond Consensus? New Zeland Journalists and the Appeal of Professionalism as a Model for Occupational Reform",**Doctorate Thesis,** University of Catenbury, 2004.

Emiroğlu, Kudret, **Gündelik Hayatımızın Tarihi**, Dost Yay., 3.Baskı, Haziran, Ankara, 2000.

Ercan, Fuat, **Neo-Liberal Eğitim Ekonomisi; Eleştirel Bir Çerçeve Denemesi,** Ütopya Yay., Ankara, 1999.

Erdem, Ferda ve Janset Özen *İşbaşı*, "Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılamaları", **Akdeniz Üniv. İ.İ.B.F. Der.**,No:1, 2001.

Erdoğmuş, Nihat, "Bilgi Toplumunda Profesyonellerin Kariyeri: Ampirik Bir Araştırma", **II. Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi,** KOU İ.İ.B.F., 17-18 Mayıs, İzmit, 2003.

_____ , **Aile İşletmeleri: İkinci Kuşağın Yetiştirilmesi,** İktisadi Girişim ve İş Ahlâkı Derneği, İGİAD Yay., Şubat, İstanbul, 2004.

Eren, Erol, **Yönetim Psikolojisi,** Genişletilmiş İkinci Baskı, İşl.İkt.Enst., 30.Yıl Yay., No:2, İstanbul, 1984.

_____ , **Yönetim ve Organizasyon**, *Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar,* Beta Yay., 6. Baskı, Nisan, İstanbul, 2003.

English Fast Dictionary, http://englishfast.com ,2005. (Er.Tar:15,12,2005).

Eren, Berna, "Hekimlerle İlişkiler", http://www.saglikplatformu.com/ statik/ hekimler.htm,2005 (Er. Tar :21, 11,2005).

Ertekin, Yücel, "Halkla İlişkiler ve Meslekleşme Olgusu", **Halkla İlişkiler Sempozyumu,** TODAİE Yay., Ankara, 1988.

Exupery, Antoine de Saint, **Gece Uçuşu** (Çev:Ömer Turan), Nehir Yay., 1. Basım, Aralık, İstanbul, 2000.

_____., **Savaş Pilotu** (Çev:Ömer Turan), Nehir Yay., 1.Baskı, Ocak, İstanbul, 2001.

Evetts, Julia, "New directions in state and International Professional Occupations: Discreationary decision-making and acquired regulation", **SASE 13th. Annual Meeting on Socio-Economics Knowledge:The new Wealth of Nations,** Univ.of Amsterdam, Netherlands, June/July, 2001.

Fişek, Kurthan, **Yönetim,** Ankara Üniv. SBF Yay., No:437, Ankara, 1979.

Fivizzani, P. Kenneth,"Chemical Health and Safety As Professional Career*",* **Chemical Health and Safety of The American Chemical Society**, Pub.by Elsevier Science Inc., 1999.

Forti, Augusto, "Modern Bilimin Doğuşu ve Düşünce Özgürlüğü" (Çev:Mehmet Küçük),**Bilim ve İktidar,** (ed)Federica Mayor, Augusto Forti, Tübitak Yay., 11.Baskı, Ekim, Ankara, 2004.

Foucault, Michel ,**The Birth of the Clinics,** Vintage, N.York Pub., US, 1975.

_____ , "Power / Knowledge", **Pantheon,** N.York Pub., US., 1980.

_____., R. *Sennett*, "Sexuality and Solitude", **Humanities In Review,** No.1, Cambridge Univ. Press, UK., 1982.

_____., **On The Genecalogy of Ethics**, The Foucault Reader, In *P. Rabinow (Ed.)* Penguin, London, 1984.

_____., "The Foucault Reader"**,** P. Robinow (der), Harmondsworth, Penguin, 1986.

_____., **Governmentality**, The Univ.of Chicago Press, Chicago, US., 1991.

_____., **Hapishanenin Doğuşu** (Çev:M.Ali Kılıçbay), İmge Yay., Ankara, 1992.

_____., **Entelektüelin Siyasal İşlevi** (Çev:Işıl Ergüder), Ayrıntı Yay., 1.Basım İstanbul, 2000.

_____., **Marx'tan Sonra** (Çev:Gökhan Aksay), Chiviyazıları Yay., No:6, 1.Baskı, İstanbul, 2004.

_____., Noam Chomsky, **İnsan Doğası: İktidara Karşı Adalet** (Çev: Tuncay Birkan), Bgst Yay., 1.Baskı, Kasım, İstanbul, 2005.

Freidson, Eliot, "Doctoring together: A study of professional social control", **Elseiver**, N.York, 1975.

_____., "The Changing Nature of Professional Control", **Annual Review of Sociology***,* No:10, 1983.

_____., **Professional Powers,** The Univ.of Chicago Press, London, 1986.

_____., **The Theory of Professions: Lawyers, Doctors, and Others,** (ed) .R. Dingwall, Mac Millan Press, London, 1991.

_____., **Professionalism Reborn: Theory, Prophecy and Policy,** Cambridge Polity Press, 1994.

_____., "Meslek Kontrolünün Değişen Doğası" (Çev:Zafer Cirhinlioğlu), *Meslekler ve Sosyoloji,* Gündoğan Yay., Ankara, 1996.

_____., "Why Art Cannot Be A Profession", 1994. http://itsa.ucsf.edu/ eliotf/ html,2005. (Er.Tar:27.10,2005).

_____., Professionalism, Empowerment and Decision-Making",*1987.* http:// itsa.ucsf. edu/ eliotf/ html,2005, (Er.Tar: 7,11,2005).

Friedman, M.Lawrence, **Yatay Toplum** (Çev:Ahmet Fethi), *Şimdiki Yaşam Tarzımız*, Türkiye İş Bankası Kültür Yay., Nisan, İstanbul, 2002.

Fukuyama, Francis, **Güven**, *Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması* (Çev:Ahmet Buğdaycı), Türkiye İş Bankası Kültür Yay., Mart, İstanbul, 2000.

Furedi, Frank, "Afterword:The Downsizing of Intellectual Authority", **Critical Review of International Social and Political Philosophy,** Vol:6 (4), Winter, 2003.

Go, Kazuhisa, "Human Resource Management of Professionals In US Companies", **NLI Research Institutional,** N:130, 1999.

Golden Dictionary, Milliyet Yay., 3.Baskı, İstanbul, 1990.

Golden Universal Dictionary, Serhat Yay., ISBN:975-459-698-0, İstanbul, 1997.

Goode, William, "Topluluk İçinde Topluluk: Meslekler"(Çev:Zafer Cirhinlioğlu) *Meslekler ve Sosyoloji,* Gündoğan Yay., Ankara, 1996.

Gross, Ronald, Paul *Osterman*, **The New Professionals**, Simon and Schuster Pub., N.York, 1972.

Güvenç, Bozkurt, **Kültürün abc'si,** Yapı Kredi Yay., 1.Baskı, İstanbul, Ekim, 1997.

Hançerlioğlu, Orhan **Felsefe Sözlüğü,** Varlık Yay., Ankara,1967.

Haug, R. Marie, "Profesyonelleşmeme: Gelecek İçin Alternatif Bir Hipotez", (Çev:Zafer Cirhinlioğlu), *Meslekler ve Sosyoloji*, Gündoğan Yay., Ankara, 1996.

Helgesen, Sally, "The Female Advantage: Women's way of Leadership", **Doubleday**, N.York, 1990.

Higgs-Kleyn, Nicola, Dimitri *Kapelianis*, "The Role of Professional Codes In Regulating Ethical Conduct", **Journal of Business Ethics,** Kluwer Academic Pub., Vol:19 (4), Netherlands, 1999.

Hughes, Everett, "Meslekler" (Çev:Zafer Cirhinlioğlu), *Meslekler ve Sosyoloji,* Gündoğan Yay., Ankara, 1996.

http://hastane.8m.net/h6,htm/html,2005 Sağlık Hizmetleri Yönetiminde Profesyonelleşme", (Er. Tar: 12,11, 2005).

http://www.tdk.gov.tr/tdksozluk/2005

http://babylon.com

http://fastdictionary.org

http://yok.gov.tr/2006.

İçen, Hüseyin, **Russell Düşünüyor,** Ürün Yay., Eylül, Ankara, 1998.

Illich, Ivan, **Disabling Professions,** Marion Bayars Press, London, UK, 1977.

_____., **Limits to Medicine,** Penguin Books, N.York Pub., US, 1977

_____., **Gender** (Çev:Ahmet Fethi), Ayraç Yay., Ankara, 1996.

_____., "Geleceğe Yaptığımız Atışların Gölgesi", (ed)Nathan Gardels, **Yüzyılın Sonu, Büyük Düşünürler Çağımızı Yorumluyor** (Çev:Belkıs Dişbudak), Türk.İş.Bank., Kültür Yay., Mart, İstanbul, 2000.

_____., **Okulsuz Toplum** (Çev:Mehmet Özay), Şule Yay., Eylül, İstanbul, 2005.

_____., **Tüketim Köleliği** (Çev: Mesut Karaşahan), Pınar Yay., No:48, 3.Basım, Eylül, İstanbul, 2006.

İnam, Ahmet, "Üniversitelerde Bilimsel Etkinliğin Örgütlenmesi", *Üniversitenin Geleceği,* **ODTÜ Öğretim Elemanları Derneği,** Ankara, 1995.

Jacoby, Russell, **Last Intellectuals: American Culture In The Age of Academia,** Basic Books, N.York, 1987.

Jary, David, "Aspects of The Audit Societ", (ed) M. Dent, S. Whitehead, **Managing Professional Identities,** Routledge, Taylor & Francis Group, London 2002.

Kabacoff, R., "Gender Differences In Organizational Leaderhip: A Large Sample Study", **Paper Presented at the Annual American PsychologicalAssociation Convention, held in San Fransisco**, US., 1998.

Kaplan, Adnan, "Yaratıcılığı Akademik Ortamlardaki Sorunları ve Olanakları", **Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi,** C:3, S:4, Aralık, 2003.

Karaman, Abdullah, **Profesyonel Yöneticilerde Güç Yönetimi,** Türkmen Kitabevi, İstanbul, 1999.

Karasu, Koray, **Profesyonelleşme Olgusu ve Kamu Yönetimi,** Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yay., No:11, Kasım, Ankara, 2001.

Kerfoot, Deborah,"Managing The 'Professional' Man", (ets) Mike Dent, Stephan Whitehead, **Managing Professional Identity,** Routledge, Taylor & Francis Group, London, 2002.

Kılıç, Mustafa, "Profesyonellerin Yönetiminde Örgüt – Çalışan İlişkileri", **VIII. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi,** Erciyes Üniv., 25-27 Mayıs, Nevşehir, 2000.

Kızılçelik, Sezgin, **Sosyal Bilimleri Yeniden Yapılandırmak**, Anı Yay.,Ankara, 2004.

Kimmel, S. Michael, **Masculunity As Homophobia : Fear, Shame and Silence In The Construction of Gender Identıty**, Thousand Oaks, CA; Sage Pub., 1994.

Kongar, Emre, **Osmanlıdan Günümüze Türkiye'nin Toplumsal Yapısı,** Cem Yay., 2. Baskı, Kültür Dizisi, İstanbul, 1978.

Kristeva, Julia, **Revalution in Poetic Language,** Columbia Univ. Press, N.York, 1984.

Kuçuradi, Ionna, "Ahlâk ve Kavramları", Uludağ Üniv. Dersleri, **Türkiye Felsefe Kurumları Yay**.,Ankara,1988.

Kuş, Elif, **Nicel-Nitel Araştırma Teknikleri,** Anı Yay., Ankara, 2003.

Kültür Çalıştayı Raporu, **Kalite Teknikleri Uygulaması ve Proje/Ekip Çalışmasında Hız ve Etkinlik***,* Analiz ve Sentez Yay., Kasım, İstanbul, 2001.

Lait, Jana, Jean E. *Wallece*, "Stress at Work: A Study of Organizational-Professional Conflict and Unmet Expectations", **Industrial Relations** *,* Vol:54 (3), Calgary, 2002.

Lerman, H.,"The Practice of Ethics Within Feminist Therapy", **Women In Therapy,** No: 15, 1994.

Light, Donald, Sol *Levine*, "Tıp Mesleğinin Değişen Yanı: Kuramsal Bir İnceleme" (Çev:Zafer Cirhinlioğlu), *Meslekler ve Sosyoloji,* Gündoğan Yay., Ankara,1996.

Lippa, A. Richard, **Gender, Nature and Nurture,** Lawrence Erlbaum Associates, Mahwal NJ, Pub., 2005.

Livraga, Giorgio, **TEB** (Çev: İnci Kut), Yeni Yüksektepe Kültür Derneği, 2. Baskı, Ekim, Ankara, 1996.

Lyotard, Jean Francois, **The Postmodern Condition: A Report on Knowledge**, University of Minnesota Press, Minneapolis, US. 1984.

MacDonald, Chris, "Professionalism and Professional Ethics", A Distance Education Module Prepared for the College of Optemetrists of Ontarıo, October, 2003.

Macdonald, Keith, **The Sociology of the Professions**, Sage Pub., London, 1995.

Machiavelli, Niccolo, **Prens** (Çev:Nazım Güvenç), Anahtar Kitaplar Yay., 1.Baskı, 1993. s.142.

Marx, Karl, F. *Engels*, **Manifesto of the Communist Party,** In Marx-Engels Selected Works, Lawrance&Wishart, London, UK, 1950.

McVay, Patti, "Paraprofessionals in the Clasroom: What Role Do They Play?", **Disability Solutions** Vol:3(1), May-June, 1998.

Merriam B.S., **Qualitative Research and case Study Applications in Education.** Jossey Bass Publishers, San Francisco, 1998.

Merriam Webster Online Dictionary, http://m-w.com/dictionary/profess,html (Erişim Tar:21,11, 2005).

Meydan Larousse, C:XII, İstanbul, 1990.

Mimarlar Odası Genel Merkezi, *Kayıt ve Tescil İşlemleri*, "Mimarlık Pratiği İçin Tavsiye Edilen Uluslararası Profesyonellik Standartları Konusunda Mutabakat Metninin Politikalarına İlişkin Öneri Kılavuzları", www.mo.org.tr/ UIKDoc ,html, 2005, (Er. Tar:24.11.2005).

Moreau, Simonne ve Pierre, **Ne Olacağım?:500 Meslek** (Çev:Mehmet Arseven) Başkan Yay., İstanbul, 1974.

Morrell, Kevin, "Analysing Professional Work In The Public Sector: The Case of NHS Nurses", **Business School Research Series,** ISBN:1 85901 188 8, Feb., UK., 2004.

Moshoyannis, Thalia, "National Resource Center for Paraprofessionals", http:// nrcpara.org/ resources /careerladder/clarticle,php/.(Er.Tar:9,10.2005).

Murphy, W., John, **Postmodern Toplumsal Analiz ve Postmodern Eleştiri** (Çev:Hüsamettin Arslan) , Eti Yay., 1.Baskı, Mayıs, İstanbul, 1995.

Müderrisoğlu, Serra, Melis *Tanık*, "Türk Psikologları Etik Yönetmeliği", *TPD İstanbul Şubesi Etik Kolu*, **Slayt,** 15 Kasım, İstanbul, 2003.

National Center for Education Statistics, *Paraprofessional Job Titles and Descriptions ,*Archived Information, 1997. http:://ed.gov/ pubs/ paraprofessionals /appendiva,html/ (Er.Tar: 2,12, 2005).

Navarro,V., "Professional Dominance or Proletarianization?",**Neither Millback Quaterly***,* Vol:66 (2), 1988.

Nietzsche, W. Friedrich, **Ahlâkın Soykütüğü Üstüne** (Çev:Ahmet İnam), Yorum Yay., Ekim,İstanbul, 2001.

Oppenheimer, Martin, "Profesyonelin Proleterleşmesi" (Çev: Zafer Cirhinlioğlu), *Meslekler ve Sosyoloji,* Ankara, 1996.

Ören, Tuncer, "Bilişim ve Benzetimde Profesyonellik, Etik ve Özenli Türkçe", **Marmara Araştırmalar Merkezi Bilişim Teknolojileri Araştırmaları Enstitüsü** TÜBİTAK, Mart, 2003.

Öz-Alp, Şan,"Türkiye'de Üniversitelerin Yönetiminde ve Organizasyonunda Karşılaşılan Sorunlar", **Açıköğretim Fakültesi Dergisi,** A.Ü., C:1, S:2, Kış, 1995.

Özlem, Doğan, **Günümüzde Felsefe Disiplinleri,** İnkılâp Yay., 2.Basım, İstanbul, 2001.

Palmer, Judith, "Future proofing the profession", **Sconul Focus,** N:33, Winter, 2004.

Parker, Martin,"The Romance of Lonely Dissent"*, Intellectuals, Professionals and The McUniversity*, (ets) M.Dent, S.Whitehead, **Managing Professional Identity,** UK.

Perkin, Harold, **The Rise of Professional Society: England Since 1880,** Routledge, Place of Pub., N.York, 2002.

Peter, Laurence, Raymond *Hull*, **Peter İlkesi** (Çev:Melih Ölçer), Bilgi Yay., No:292, 1.Baskı, Mayıs, 1984.

Peters, Tom Robert *Waterman*, **Mükemmeli Arayış** (Çev:Selami Sargut), Altın Kitaplar Yay.,1995.

PHP Enstitüsü, **Matsushita Felsefesi** (Çev:Ahmet Gürsel), MESS Yay., No:310, Eylül, İstanbul, 1999.

Postan, M.,"Ortaçağlarda Bilim Neden Geri Kalmıştır?" Cambridge, [yy], London. 2005. http://kimyaokulu.com/ tarih/ Bilim tarihi,2005 .

Pouzadoux, Claude, **Olympos Tanrıları (**Çev:Engin Sunar), Say Yay., 1.Baskı, İstanbul, 2004.

Power, Michael, "The Audit Explosion", **Demos**, London, 1994.

_____., **The Audit Society: The Rituals of Verifications,** Oxford Univ. Press., London, 1997.

_____., Exploring the Audit Society", **International Journal of Auditing, Special Issue** 4, No.1, 2000.

Radzwill, Nicole, "An Ethical Theory For The Advancement of Professionalism In Software Engineering, General Knowledge", **Conduct and Ethics, Software Quality Principles: An Editorial Symposium,** Vol: 2(1), 2005.

Raelin, Joseph,"Three scales of professional deviance within organizations", **Journal of Organizational Behavior,**Vol:15 (6), Nov., 1994.

_____., **Kültürlerin Çatışması : Yönetenler – Yönetilenler** (Çev: Kamuran Tuncay), Türkiye İş Bankası Kültür Yay., Ekim, 1999.

Rallapalli, Kumar, S.*Vitell*, J.*Barnes*, "The Influence of Norms on Ethical Judgments and Intentions: An Empirical Study of Marketing Professionals", **Journal of Business Research***,* No:43, Elseiver *,* N.York, 1998.

Redhouse Sözlüğü, Sev Yay., 7. Baskı, İstanbul, 1998.

Resimli Türkçe Sözlük, Türk Dil Kurumu Yay., Yay.No:435, Ankara, 1977.

Richardson, Alan, "Social Closure In Dynamic Markets: The Incomplete Professional Project In Accountancy", **Critical Perspectives On Accounting,,** N:9, February, 1997.

Robins, Kevin, **İmaj: Görmenin Kültür ve Politikası** (Çev:Nurçay Türkoğlu), Ayrıntı Yay., 1999.

Rosen, Robert, **İnsan Yönetimi** (Çev:Gündüz Bulut), MESS Yay., No:260, Nisan, İstanbul, 1998.

Rosental, Marilyn, ”Medical professional autonomy in an era of accountability and regulation: voices of doctors under siege”, (ets) M. Dent ,S. Whitehead, **Managing Professional Identities,** Routledge, London, 2002.

Ross, Andrew**, No Respect: Intellectuals and Popular Culture,** Routledge, N.York, US., 1989.

Rueschemeyer, Dietrich, “Doktorlar ve Hukukçular: Meslekler Teorisi Üzerine Bir Yorum” (Çev: Zafer Cirhinlioğlu), *Meslekler ve Sosyoloji,* Gündoğan Yay., Ankara, 1996.

Russell, Bertrand, **Yaşantım** (Çev: Muammer Sencer), ERK Yay., Temmuz, İstanbul, 1974.

_____., **Dış Dünya Üzerine Bilgimiz** (Çev: Vehbi Hacıkadiroğlu), Kabalcı Yay., Ocak, İstanbul, 1980.

_____., **Aylaklığa Övgü** (Çev:Mete Ergin), Say Yay., 2.Baskı, Şubat, 1983.

_____., **Din ile Bilim** (Çev:Akşit Göktürk), Yapı Kredi Yay., İstanbul, 1997.

_____., **Evlilik ve Ahlâk** (Çev:Vasıf Eranus), Say Yay., 5.Baskı, İstanbul, 1998.

_____., **Neden Hıristiyan Değilim?** (Çev:Emre Özkan), Toplumsal Dönüşüm Yay.,1. Baskı, İstanbul, 1998.

_____., **Sorgulayan Denemeler** (Çev:Nermin Arık), Tübitak Yay., 11.Basım, Aralık, Ankara, 1998.

_____., **İktidar** (Çev:Mete Ergin), Cem Yay., 3.Baskı, Ocak, 1999.

_____., **Eğitim Üzerine** (Çev: Nail Bezel), Say Yay., 5.Baskı, İstanbul, 2001.

Said, Edward, **Entelektüel**: *Sürgün, Marjinal, Yabancı* (Çev:Tuncay Birkan), Ayrıntı Yay., 1.Baskı, Ağustos, 1995.

Sallot, M. Lynne, Glenn *Cameron*, Ruth *Weaver-Larischy,* "Professional Standards In Public Relations: A Survey of Educators", **Public Relations Review,** Vol: 23 (3), Fall, 1997.

Salz, Arthur, "Occupation", **Encyclopaedia of the Social Science,** MacMillan, N.York, V:11,[xx],

Sartre, Jean-Paul, **Critique of Dialectical Reason,** Atlantic Highlands, Humanities Press, N.J., 1979.

_____., **Edebiyat Nedir?** (Çev:Bertan Onaran), Payel Yay., 1982.

_____., **Bulantı** (Çev:Selahattin Hilav), Can Yay., No:4, 3. Baskı, İstanbul, 2005.

Schein, Edgar, **Organizational Culture and Leadership,** Jessey Bass Pub., San Francisco, US., 1992.

Sencer, Muzaffer, Yakut *Sencer*, **Toplumsal Araştırmalarda Yöntembilim,** TODAİE Yay., Yay. No:172. Ankara, 1978.

Sennett, Richard, **Otorite** (Çev: Kamil Durand), Ayrıntı Yay., 2. Baskı, İstanbul, 2005.

Seyidoğlu, Halil, **Ekonomik Terimler Ansiklopedik Sözlük**, Güzem Yay., N:4, Ank., 1992.

Shell, L. Richard, Marcel *Dekker*, **Management of Professionals,** Place of Pub., NewYork, 2003.

Smircich, Linda, "Concepts of Culture and Organizational Analysis", **Administrative Science Quarterly,** No:28, 1983.

Smith, Preserved, **Rönesans ve Reform Çağı** (Çev:Serpik Çağlayan), Türkiye İş Bankası, Kültür Yay., No:539(38), Kasım, İstanbul, 2001.

Soysal, Mümtaz T.Feyzioğlu, A.Goruine, A. Payaslıoğlu, **Kaza ve Vilayet İdaresi Üzerinde Bir Araştırma**, AÜ, SBF Yay., Ankara, 1957.

Spargo, Tamsin, **Foucault ve Kaçıklık Kuramı**,(Çev:Kaan Ökten),Everest Yay.,No:2, Ağustos, İst., 2000. s.75.

Sürgevil, Olca, Gülay *Budak*, "Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeyini Etkileyen Çalışma Yaşamı Alanlarının ve Demografik Değişkenlerin Analizi", Atatürk Üniv. İ.İ.B.F., 14.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, **Bildiriler Kitabı,** 25-27 Mayıs, Erzurum, 2006.

Tavşancıl, E., E. *Aslan*, **İçerik Analizi ve Uygulama Örnekleri,** Epsilon Yay., İstanbul, 2001.

Tepe, Harun,"Professional Ethics: Foundations and Problems", Police Professional Ethics, **Police Academy Pub.,** Ankara, 2002.

The Columbia Encyclopedia, *Gender*, Sixth Edition, Columbia Univ., Place of Pub., N.York, 2004.

The Oxford Turkısh Dictionary (Ed:Fahir İz, H.C.Handy), İnkılap Yay., İstanbul,1991.

The Oxford Universal Illustrated, (ed):William Little, Third Ed., Vol:II, 'N-Z', Oxford Press, London, 1961.

Toffler, Alvin, **Gelecek Korkusu: Şok** (Çev:Selami Sargut), Altın Kitaplar Yay., İstanbul, 1980.

Trudie, Roberts, "Is Professionalism Chanfing?" University of Leeds, London, [yy] 1995.

Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği, **Türkiye'de ve Dünyada Yükseköğretim Bilim ve Teknoloji,** *Rapor Üzerine Görüşler,* TÜSİAD-T/95, 3-175, İstanbul, 1995.

User, İnci, "Türkiye'de Sosyoloji ve Psikolojinin Gelişmesine İlişkin Sorunlar: Meslek Sosyolojisi Açısından Bir Değerlendirme", **4. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi**, **Bildiriler Kitabı,** İstanbul, 1996.

Viator, Ralph, William *Pasewark*, "Mentorship Separatıon Tension In The Accounting Profession: The Consequences of Delayed Structural Separation", Accounting, Organizations and Society, **Article In Press,** US, 2004.

Watson, T., "Professions and professionalism:should we jump of the bandwagon better to understand where it iş going?", **International Studies of Management and Organization,** No:322, 2002.

Weber, Max, **Sosyoloji Yazıları** (Çev: Taha Parla), Hürriyet Yay., İstanbul,1993.

Webster's New World Dictionary, Third College Edition (Victoria Neufeldt, David Gurolnik), 1988.

Weiner, Norbert, **Sibernetik** (Çev:İbrahim Keskin), Say Yay., No: 9, 2.Baskı, Şubat, 1982.

Whitely, William T. W. *Dougherty*, G. F. *Dreher*, "Correlates of Career-Oriented Mentoring for Early Career Managers and Professionals", **Journal of Organizational Behavior,** Vol:13, Sep.,1992.

Wilde, Oscar, **Dorian Gray'in Portresi** (Çev:Vahdet Gültekin), İngiliz Klasikleri Dizisi, No.8, İstanbul, 1971.

Wilensky, Harold, "The Professionalization of Everyone?", **American Journal of Sociology,** N:69, September, 1964.

Yenal, Oktay, **Ulusların Zenginliği ve Uygarlığı,** Türkiye İş Bankası Kültür Yay., No:443, Ankara, 1999.

Yıldıran, Güzver, "Yaşananlar, Yönelimler ve Eğitim", **Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt:19(2), İstanbul, 2002.

Yıldırım, Ali, Hasan *Şimşek*, **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri,** Seçkin Yay., Ankara, 2000.

Yıldız, Gültekin, N. *Erdoğmuş*, "Toplulukçu Kültürde Makyavelist Davranış ve Bir Uygulama", **Politika ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Bildiriler Kitabı**, SÜ, Sakarya, 1998. .

ÖZGEÇMİŞ

Yazar, 1974 yılında İstanbul'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini Bursa'da Atatürk İlkokulu ve Bursa Erkek Lisesi'nde; lise öğrenimini İstanbul'da Kadıköy Kenan Evren Lisesi'nde tamamladı. 1998 yılında Dumlupınar Üniversitesi Bilecik İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nden mezun oldu. 2001 yılında Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı'nda "Örgütlerde Dahili (İç) Girişimcilik Kültürünün Tesisine Yönelik Örgüt Kültürü Tasarımı" konulu Yüksek Lisans çalışmasını tamamladı. Aynı yıl doktora öğrenimine başladı. "Örgütlerde Profesyonellerin Yönetimi Sorunu ve Türkiye'de Akademisyenlere Yönelik Nitel Bir Araştırma" konulu tez çalışması ile Doktora öğrenimini sürdürmektedir. Yazar, Lisans ve Yüksek Lisans dönemi boyunca Lions Vakfı, Doktora öğreniminde ise Çağ Üniversitesi tarafından öğrenim bursu almıştır. Yazarın yabancı dili İngilizce'dir.