ASOS JOURNAL

The Journal of Academic Social Science

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 9, Sayı: 123, Aralık 2021, s. 420-441

ISSN: 2148-2489 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/ASOS.54074>

Yayın Geliş Tarihi / Article Arrival Date

3.11.2021

Yayınlanma Tarihi / The Publication Date

29.12.2021

Zeliha KARAOSMANOĞLU

Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü

zelihakaraosmanoglu@gmail.com

Orcid: 0000-0003-1944-8721

Prof. Dr. Levent DENİZ

Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi

lideniz@marmara.edu.tr

Orcid: 0000-0002-5786-215X

VAKIF ÜNİVERSİTESİNDE AKADEMİSYEN OLMAK: BİR METAFOR ANALİZİ

Öz

Bu araştırmanın amacı, vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin vakıf üniversitesinde akademisyen olmak kavramına yönelik algılarını metaforlar aracılığı ile belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmada fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Türkiye genelindeki 45 farklı vakıf üniversitesinde çalışan 96 akademisyen oluşturmaktadır. Akademisyenlerden şu ifadeleri içeren bir form doldurmaları istenmiştir: “Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak ... gibidir (benzer); çünkü ...”. Formlardan toplanan veriler içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin, vakıf üniversitesinde akademisyen olmak kavramına yönelik oluşturduğu metaforlar, 6 üst kategori ve 22 alt kategoride toplanmıştır. Bu kategoriler; (1) Akademik kapitalizm üst kategorisi altında öğrenci memnuniyeti merkezilik ve ticarileşme, (2) Güvencesizlik üst kategorisi altında aidiyetsizlik, geçicilik ve işten çıkarılma kaygısı, (3) İş tatmini üst kategorisi altında akademik özgürlük, değerlilik, denklik, esneklik, gelişime açıklık, kültür aktarımı ve üretkenlik, (4) Mücadelecilik üst kategorisi altında performans odaklılık ve rekabetçilik, (5) Proleterleşme üst kategorisi altında değersizlik, emek sömürüsü ve

vasıfsızlaşma, (6) Yabancılaşma üst kategorisi altında akademik özgürlükten yoksunluk, anlamsızlaşma, iş ortamında güvensizlik, kimlik karmaşası ve yıldırma. Bu kategoriler önceki araştırmalar kapsamında tartışılmış ve ilerideki araştırmalar için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Vakıf Üniversitesi, Akademisyen, Metafor.

BEING AN ACADEMICIAN AT A FOUNDATION UNIVERSITY: A METAPHOR ANALYSIS

Abstract

The aim of this research is to define the perceptions of academicians working at a foundation university regarding the concept of being an academician at a foundation university through metaphors. Phenomenology design was used in this research. The study group comprised 96 academicians working in 45 different foundation universities across Turkey. The academicians working at a foundation university were asked to fill a form featuring the phrases, “Being an academician at a foundation university is like (similar to) ..., because ...”. The data were analyzed through content analysis. The results showed that the metaphors created by academicians working at a foundation university on the concept of being an academician at a foundation university were grouped under 6 top categories and 22 subcategories. These categories are: (1) Student satisfaction centralness and commercialization under the academic capitalism top category, (2) Lack of belonging, temporariness and dismissal anxiety under the insecurity top category, (3) Academic freedom, valuableness, equivalence, flexibility, openness to development, cultural transfer and productivity under the job satisfaction top category, (4) Performance-orientation and competitiveness under the challenge top category, (5) Worthlessness, exploitation of labor, and deskilling under the proletarianization top category, (6) Lack of academic freedom, meaninglessness, insecurity in the business environment, identity confusion and mobbing under the alienation top category. All these categories were discussed within the scope of previous researches and some concrete research proposals were suggested for further studies.

Keywords: Foundation University, Academician, Metaphor.

GİRİŞ

20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren yaşanmaya başlayan ‘bilgi toplumu’ ve ‘bilgi ekonomisi’ şeklinde isimlendirilen süreçlerle birlikte, ülkelerin rekabet etme kuvveti; bilim, teknoloji, inovasyon üretme ve insan yetiştirme kapasitelerine endeksli hale gelmiştir. Ana dinamiği teknoloji olmak üzere küreselleşme ve rekabet, yaşamın bütün alanlarını yeniden yapılandırma ihtiyacını doğurmuştur (Günay ve Günay, 2016). Dünyada bilgi ve teknoloji alanında yaşanan değişim ve gelişimlerle birlikte hareketlenen bilgi yarışı ve dolayısıyla bilgi toplumunun oluşması, bu bilginin de ekonomiye ek fayda sağlayacak biçimlere dönüştürülmesi, teknoloji kullanımının çok ciddi oranda artması, neoliberal politikaların yaygınlaştırılması, yükseköğretime yönelik artan talep gibi aktüel eğilimler, ülkelerin yükseköğretim sistemlerini de geliştirmek için çeşitli kararlar almalarına ve yükseköğretimde çok boyutlu ve kalıcı dönüşümlere neden olmuştur (Odabaşı vd., 2010, Zomer ve Benneworth, 2011). Yükseköğretime olan yoğun

talep ve talep eden kişi sayısının sürekli artmasına rağmen, kaynakların aynı doğrultuda artmaması ve devletlerin de bu talepleri karşılama konusunda eksik kalmaları (Hauptman, 2007), yükseköğretimin piyasanın etkileri doğrultusunda yönetilmeye başlamasına ve özelleştirmenin azımsanmayacak oranda artmasına neden olmuştur (Olssen ve Peters, 2005).

Yükseköğretime olan talep, genç nüfus oranı oldukça yüksek olan Türkiye’de de her geçen gün artmaktadır. 1970’li yıllarda, yükseköğretime olan yoğun talebi göz önünde bulundurarak, yükseköğretimde devlet üniversitelerinin yanında bir çeşitliliğe ihtiyaç olduğunu savunanlar, “özel üniversite” seçeneğini gündeme getirmişlerdir ancak bu girişim başarısızlıkla sonuçlanmıştır (YÖK, 2007). Üniversite önlerindeki yığılmanın artarak devam etmesi ve devlet üniversitelerinin bu talebi karşılayamaması, devlet üniversitelerinin yanında bu kez vakıflar aracılığı ile üniversite kurulması konusunu gündeme getirmiştir. Böylece 1984 yılında ‘İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi’ ilk vakıf üniversitesi olarak kurulmuştur. O günden bu yana büyük bir hızla artan vakıf yükseköğretim kurumlarının sayıları günümüzde 4 tanesi vakıf meslek yüksekokulu, 73 tanesi vakıf üniversitesi olmak üzere toplam 77’ye ulaşmıştır (YÖK, 2021). 1984 yılında toplam 28 yükseköğretim kurumunun sadece 1 tanesi vakıf üniversitesi iken, günümüzde toplam 207 yükseköğretim kurumunun 73 tanesini vakıf üniversiteleri oluşturmaktadır (YÖK, 2020). Buna göre son yıllarda yükseköğretim sisteminde vakıf kurumlarının payının büyük bir ivme ile arttığı söylenebilir.

Devlet üniversitelerinin değişim gösteren piyasa baskıları ve küresel taleplere uyum sağlayacak akademik ve örgütsel politikalar oluşturmamaları ve merkezi YÖK sistemi nedeniyle finansman ve yasama konusunda sıkıntılar yaşamaları, Türkiye’de vakıf üniversitelerinin sayısındaki yükselişin sebepleri arasında ilk sıralarda yer almaktadır. Devlet bu nedenlerin etkisi ile yükseköğretime olan yoğun talebi karşılamada yetersiz kalmış ve bu durum vakıf üniversitelerin açılmasını teşvik etmiştir. Bu bağlamda yalnızca nicelik olarak değil, program çeşitliliği ve kurum zenginliği açısından da vakıf üniversitelerinde oldukça önemli bir gelişme meydana gelmiştir (Mızıkacı, 2010).

Dünyada küreselleşmenin etkileri ile sadece yükseköğretim değil, akademisyenlik kavramı da derinlemesine dönüşümler yaşamıştır. Yükseköğretimde oluşan radikal değişimlerin bir sonucu olarak hem öğrencilerinden hem de yükseköğretimin gelişmesinden sorumlu olan akademisyenlerin mesleki yeterlilikleri, görev tanımları, sorumlulukları ve katıldıkları akademik etkinlikler hızla değişime uğramaktadır (Odabaşı vd.,2010). Ülkemizde son yıllarda sayıları giderek artan vakıf üniversiteleri, akademisyenler için önemli bir istihdam alanı haline gelmiş ancak diğer taraftan vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlere devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerden daha farklı çalışma koşulları sunmuştur (Curun ve Özkılıççı, 2016).

Vatansever ve Yalçın (2016) çalışmalarında, vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin, vakıf üniversitelerine özgü birtakım sorunlarla karşı karşıya kaldıklarını belirtmişlerdir. Akademisyenler tarafından belirtilen bu sorunlardan bazıları; iş güvencesizliği, öğrenci memnuniyeti odaklı performans değerlendirmesi, performans baskısı, idari görev ve sorumluluklar, aşırı ders yükü, keyfi işten çıkarmalar ve katı şekilde uygulanan mesai saatleri gibi sorunlardır.

Kurtay ve Duran (2018) çalışmalarında, vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin mesai saatleri içerisinde iken en çok dersler, idari görevler ve öğrenci ilişkileri ile vakit geçirdiklerini, ders hazırlıkları ve akademik çalışmalara ancak bunlardan arta kalan zamanlarda vakit ayırabildiklerini belirtmişlerdir. Bu durum akademisyenlerin bilimsel yayın üretmeleri

konusunda zorluklar yaşamalarına neden olmakta, akademisyenler işlerinin araştırma boyutlarını ancak diğer işlerinden arta kalan vakitlerde veya kendi özel zamanlarından vakit ayırarak dengelemeye çalışmaktadır.

Dost ve Cenkseven (2007) çalışmalarında, vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin, fiziksel koşulların ve araç-gereçlerin yetersizliği, öğretim elemanı kalitesi, personel alımı, atama ve yükselmelerdeki sıkıntılar, öğrenim ile ilgili sıkıntılar, kapasiteyi aşan iş beklentisi ve mesai saatleri ile ilgili sıkıntılar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların büyük bir kısmı devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlere göre iş yüklerinin daha fazla olduğunu belirtmiş ve en çok baskı hissettikleri görevlerin, idari görevler, danışmanlık, ders sayısı ve çeşitliliğindeki fazlalıklar olduğunu belirtmişlerdir.

Sayılarının hızlıca artması ile birlikte vakıf üniversitelerini odak alan tartışmalar da son yıllarda gündemdedir. Bu tartışmalar, vakıf üniversitelerinde eğitimin ve akademik çıktıların niteliğinin etkilendiğini, akademisyenliğin temel taşlarından biri olan araştırma görevinin geri planda kalarak öğretimin ön plana çıktığını, üniversitelerde ticari kaygıların ön plana alındığını ve dolayısıyla ciddi bir değer dönüşümü yaşandığını göstermektedir. Öğretim üyesi kadrosunun sayısı, çeşitliliği ve niteliği konusundaki eleştiriler ve buna bağlı olarak öğretim üyesi sirkülasyonunun çok hızlı olması nedeniyle vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin deneyimlerinin aydınlatılması önem arz etmektedir (Kurtay ve Duran, 2018). Erguvan (2013), vakıf üniversitelerinde yaşanan sorunların akademisyenlerin kendi perspektifi ile keşfedilmesi konusunda alan yazında eksiklikler olduğundan bahsetmiştir. Benzer şekilde Vatansever ve Yalçın (2016), küreselleşme ile yükseköğretimde yaşanan değişimlerden oldukça etkilenmelerine rağmen, ülkemizde akademisyenlerin yaşantısını ortaya koyan yeteri kadar çalışma yapılmadığından söz etmiştir.

Bu çalışmanın amacı, vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin vakıf üniversitesinde akademisyen olmak kavramına yönelik algılarını metaforlar aracılığı ile ortaya çıkarmak ve vakıf üniversitesinde akademisyen olma deneyimlerini kendi perspektifleri ile ortaya koymaktır. Bu anlamda bu çalışmanın, vakıf üniversitesinde yaşanan sorunlara etkili çözümler üretilebilmesi açısından alan yazına katkı sağlaması hedeflenmektedir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırma, vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin vakıf üniversitesinde akademisyen olmak kavramına yönelik algılarını belirlemek amacıyla, nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji (olgu bilim) deseninde yürütülmüştür. Fenomenoloji deseninin amacı insan deneyimini çok boyutlu olarak keşfetmektir. Fenomenoloji deseninin ilgilendiği konu, deneyimlerin kişiselliğini ve deneyimlere yüklenen anlamı araştırarak, insanların bakış açılarını ve hislerini anlamlandırmaktır (Tekindal ve Arsu, 2020). Mecaz/metaforların bilimsel araştırmalarda kullanılma amaçlarından biri; bir durumu, olguyu veya olayı olduğu haliyle resmetmek, betimlemektir (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 210). Bu nedenle bu çalışmada, katılımcıların vakıf üniversitesinde akademisyen olmak kavramına yönelik algıları, geliştirdikleri metaforlar aracılığı ile betimlenmeye çalışılmıştır.

Çalışma Grubu

Bu araştırma kapsamında, Türkiye genelindeki 45 farklı vakıf üniversitesinde çalışan 110 akademisyene kartopu örnekleme yöntemi ile ulaşılmıştır. Başlangıçta araştırmacıların yakın

çevresinde ulaşabildikleri 11 vakıf üniversitesinde çalışan 38 akademisyene ulaşılmış, ulaşılmış, ulaşılan bu akademisyenlerin her birinden vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyen referansı vermeleri istenmiş, verilen bu referanslardan hareketle ulaşılabilen ve çalışmaya gönüllü olarak katılmak isteyen toplam 110 akademisyene ulaşılmıştır. Veri toplama formu katılımcılara e-mail ile gönderilerek uygulanmıştır. Ancak toplanan formlardaki yanıtların bir kısmının eksik veya geçersiz olarak tespit edilmesi nedeniyle, araştırma 96 katılımcının yanıtları ile sürdürülmüştür. Sonuç olarak, bu araştırmanın çalışma grubunu Türkiye genelindeki 45 farklı vakıf üniversitesinde çalışan 96 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan akademisyenler, Türkiye genelinde çeşitli fakülte ve yüksekokullarda, toplam 61 farklı branşta çalışmaktadır. Çalışma grubunun demografik bilgileri ve katılımcıların branşlarına ait örnekler Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Çalışma grubunun demografik bilgileri

Değişkenler		f	%	Çalışılan Fakülte/Yüksekokul	f	%	
Cinsiyet	Kadın	58	60,42	Fakülte			
	Erkek	38	39,58				
Yaş	20-35	39	40,62	İdari Bilimler (Lojistik, Psikoloji vs.)	12	12,5	
	35-50	33	34,38	Eğitim (Eğitim Bilimleri, Okul Öncesi, PDR vs.)	8	8,33	
	50-65	19	19,79	Güzel Sanatlar (Gastronomi, Görsel İletişim vs.)	8	8,33	
	65-80	5	5,21	Sağlık Bilimleri (Hemşirelik, Sağlık Yönetimi vs.)	6	6,25	
Eğitim Durumu	Doktora	70	72,92	Fen-Edebiyat (Psikoloji, İngilizce Öğretmenliği)	5	5,21	
	Yüksek Lisans	26	27,08	Ticari Bilimler (Bilişim ve Yazılım, Muhasebe vs.)	5	5,21	
Akademik Unvan	Dr. Öğretim Üyesi	29	30,21	İletişim (Gazetecilik, Halkla İlişkiler vs.)	4	4,17	
	Öğretim Görevlisi	28	29,17	Mühendislik (Yazılım, Genetik vs.)	4	4,17	
	Araştırma Görevlisi	21	21,87	Diş Hekimliği (Periodontoloji, Protetik vs.)	3	3,13	
	Profesör	14	14,58	Yönetim Bilimleri (İşletme)	3	3,13	
	Doçent	3	3,13	Denizcilik (Deniz ulaştırma, Gemi makinaları)	2	2,08	
	Okutman	1	1,04	Eczacılık (Analitik Kimya, Farmasötik Bilimler)	2	2,08	
Çalışma Şekli	Tam zamanlı	90	93,75	Hukuk (Hukuk, Kamu Hukuku vs.)	2	2,08	
	Yarı zamanlı	6	6,25	Mimarlık (İç Mimarlık, Mimarlık)	2	2,08	
Kıdem Yılı	1-5 yıl	48	50	Sosyal (Psikoloji)	1	1,04	
	6-10 yıl	31	32,29	Spor Bilimleri (Antrenörlük)	1	1,04	
	11-15 yıl	7	7,29	Tıp (Ortopedi ve Travmatoloji)	1	1,04	
	16-20 yıl	6	6,25				
	21 ve daha fazla	4	4,17				
Çalışılan İl	İstanbul	62	64,58	Yüksekokul			
	Ankara	11	11,46				
	Mersin	6	6,25				
	Kayseri	4	4,17		Sağlık MYO (Anestezi, Optisyenlik vs.)	16	16,66
	Konya	4	4,17		Yabancı Diller MYO (İngilizce, Türkçe vs.)	5	5,21
	Antalya	3	3,13		Sosyal Bilimler MYO (İnsan Kaynakları,Spor Ynt.)	2	2,08
	Kocaeli	2	2,08		Teknik Bilimler MYO (Mekatronik, Bilişim Güv.)	2	2,08
	Nevşehir	2	2,08		Denizcilik MYO (Denizcilik Ulaştırma ve İşletme)	1	1,04
	Gaziantep	1	1,04		Turizm MYO (Turizm ve Otel İşletmeciliği)	1	1,04
	İzmir	1	1,04				

Veri Toplama Aracı

Bu araştırma kapsamında, katılımcılara “*vakıf üniversitesinde akademisyen olmak ... gibidir/olmak gibidir; çünkü ...*” cümlesinin yer aldığı form e-mail ile gönderilerek uygulanmıştır. Katılımcılardan boşluğun ilk kısmını vakıf üniversitesinde akademisyen olmak kavramı ile ilgili ürettikleri bir metafor ile, ikinci kısmını ise ürettikleri metafora ait bir gerekçe ile doldurmaları istenmiştir. Ayrıca katılımcılardan yalnızca tek bir metafor üretmeleri istenmiştir.

Verilerin Analizi

Bu araştırmanın verileri içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Analiz verilerin sıralanması, taranması, kategorize edilmesi, oluşturulan kategorilerin açıklanması ve örneklendirilmesi olmak üzere 4 aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin ürettikleri metaforlar, gerekçelerinden ayrılmadan alfabetik sıraya dizilmiştir. İkinci aşamada, katılımcılar tarafından üretilen toplam 14 metafor geçersiz olarak tespit edilerek çalışma kapsamından çıkarılmıştır. Geçersiz sayılan yanıtlardan bazıları “vakıf üniversitesinde akademisyen olmak normal gibidir, çünkü başka bir kurumda akademisyenlik yapmadığım için bilmiyorum.” veya “vakıf üniversitesinde akademisyen olmak show business gibidir, çünkü show must go on” şeklindedir. Bu aşamada, geri kalan tüm metaforlar yeniden incelenmiştir ve frekans/yüzde değerleri Tablo 2’de gösterilmektedir. Üçüncü aşamada, vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenler tarafından üretilen metaforların gerekçeleri incelenerek kategorilere ayrılmıştır. Üretilen metaforlara göre oluşturulan kategorilerin oldukça çeşitli olması nedeniyle bu alt kategorilerin bağlandığı daha genel üst kategoriler oluşturulmuştur. Oluşturulan bu kategoriler ve kategorilere bağlı metaforların dağılımları Tablo 3’te gösterilmektedir. Dördüncü aşamada ise metaforların belirlenen kategoriler altındaki dağılımları oluşturularak gerekçelerden örnekler verilmiştir.

Araştırmanın geçerliliğinin sağlanması için vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin ifadeleri doğrudan alıntılanmıştır. Ayrıca ifadeler, akademisyen kelimesinin ilk harfi alınarak A1, A2 olarak farklı katılımcıları belirtecek biçimde kodlanmıştır.

Araştırmanın güvenilirliğinin sağlanması için metaforlar araştırmacılar tarafından birlikte kodlanmış ve %92 oranında görüş birliği sağlanmıştır. Görüş ayrılığı yaşanan metafor ve kategoriler üzerinde ise fikir alışverişi yapılarak uzlaşmaya varılmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin vakıf üniversitesinde akademisyen olmak kavramına yönelik oluşturdukları metaforlar ve bu metaforların frekans ve yüzde analizleri Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin vakıf üniversitesinde akademisyen olmak kavramına yönelik oluşturdukları metaforlar

Metaforlar	f	%	Metaforlar	f	%	Metaforlar	f	%
Ağır işçi	1	1,04	Futbolcu	1	1,04	Paralı asker	1	1,04
Ahi	1	1,04	Garson	1	1,04	Potansiyeli verimsiz kullanmak	1	1,04
Ait olamamak	1	1,04	Gerçek akademisyen	1	1,04	Prenses	1	1,04
Akademik geleceği ertelemek	1	1,04	Hamal	1	1,04	Sabırla çalışmak	1	1,04
Akademik işçi	1	1,04	İğneyle kuyu kazmak	1	1,04	Sadece ders vermek	1	1,04
Amele	1	1,04	İlkokul öğretmeni	1	1,04	Savaşçı	1	1,04
Anne	2	2,08	İsviçre çakısı	3	3,13	Snowboard yapmak	1	1,04
Arafta kalmak	1	1,04	Kafese kapatılmış kuş	1	1,04	Soğuk suda yüzmek	1	1,04
Arı	4	4,17	Karınca	2	2,08	Sonbaharda dökülen yaprak	1	1,04
Aslan	1	1,04	Keyifle çalışmak	1	1,04	Sörfçü	1	1,04
Atletizm	1	1,04	Köle	5	5,21	Süper kahraman	2	2,08
Ay	1	1,04	Kültüre sahip çıkmak	1	1,04	Sürekli yenilenmek	1	1,04
Ayrıcalıklı	2	2,08	Kütüphane	1	1,04	Şirket çalışanı	3	3,13
Bilgisayar	1	1,04	Limon	1	1,04	Tahterevalli	1	1,04
Birçok işi aynı anda yapmak	1	1,04	Lise öğretmeni	1	1,04	Tecrübe aktarmak	1	1,04
Bir handa konaklamak	1	1,04	Maraton koşucusu	1	1,04	Toprak	1	1,04
Bitcoin karşısındaki Türk lirası	1	1,04	Memur	1	1,04	Tuz	1	1,04
Bukalemun	1	1,04	Meşe ağacı	1	1,04	Türkiye	1	1,04
Çürük tahta üzerinde yürümek	1	1,04	Meyve veren ağaç	1	1,04	Vitrindeki ürün	1	1,04
Demirden kuş	1	1,04	Mücadeleci olmak	1	1,04	Vizyoner	1	1,04
Dershane öğretmeni	1	1,04	Okyanusta kürek çekmek	1	1,04	Yarı zamanlı çalışmak	1	1,04
Devlet üniversitesinde çalışmak	2	2,08	Öğrenci	1	1,04	Yarış atı	1	1,04
Dilemma	1	1,04	Öğrenci işleri çalışanı	1	1,04	Yılkı atı	1	1,04
Elini taşın altına koymak	1	1,04	Özel şirkette çalışmak	4	4,17	Yıpranmayı hissetmek	1	1,04
Esnaf	1	1,04	Özgür ve rahat bir yaşam sürdürmek	1	1,04			
Fabrika işçisi	1	1,04	Özgürlük	2	2,08			
Toplam							9	6

Tablo 2’de görüldüğü gibi, metaforları geçerli kabul edilen 96 akademisyen, birbirinden farklı 76 metafor oluşturmuşlardır. Oluşturulan toplam 96 metafor arasında “köle” metaforunun 5 (%5,21) oran ile en sık kullanılan metafor olduğu görülmektedir. “Köle” metaforunu 4 (%4,17) oran ile “arı” ve yine 4 (%4,17) oran ile “özel şirkette çalışmak” metaforları takip etmektedir. En sık kullanılan bu 3 metaforun her birine ait örnekler gerekçeleri ile aşağıda verilmiştir.

A69: “Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak köle olmak gibidir çünkü bütün ayak işleri size yaptırılır ve emeğiniz sömürülür.”

A10: “Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak arı olmak gibidir çünkü sürekli çalışmak ve üretmek gerekir.”

A87: “Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak özel şirkette çalışmak gibidir çünkü ticaridir.”

Tablo 3. Vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin vakıf üniversitesinde akademisyen olmak kavramına yönelik oluşturdukları metaforların kavramsal kategorileri

Üst kategoriler	Alt kategoriler	f	%
Proleterleşme	Emek sömürüsü	16	16,66
	Vasıfsızlaşma	6	6,25
	Değersizlik	3	3,13
	Toplam	25	26,04
İş tatmini	Gelişime açıklık	5	5,21
	Kültür aktarımı	3	3,13
	Üretkenlik	3	3,13
	Akademik özgürlük	2	2,08
	Esneklik	2	2,08
	Denklik	2	2,08
	Değerlilik	1	1,04
	Toplam	18	18,75
Yabancılaşma	İş ortamında güvensizlik	5	5,21
	Kimlik karmaşası	4	4,17
	Anlamsızlaşma	4	4,17
	Akademik özgürlükten yoksunluk	2	2,08
	Yıldırma	2	2,08
	Toplam	17	17,71
Akademik kapitalizm	Ticarileşme	10	10,42
	Öğrenci memnuniyeti merkezlilik	5	5,21
	Toplam	15	15,62
Mücadelecilik	Performans odaklılık	10	10,42
	Rekabetçilik	1	1,04
	Toplam	11	11,46
Güvencesizlik	İşten çıkarılma kaygısı	5	5,21
	Geçicilik	3	3,13
	Aidiyetsizlik	2	2,08
	Toplam	10	10,42

Vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin vakıf üniversitesinde akademisyen olmak kavramına yönelik oluşturdukları metaforlar 6 üst ve 22 alt kategori altında toplanmıştır. Tablo

3'te, bu kategorilerin isimleri, frekansları ve yüzde analizleri gösterilmektedir. Bu kategoriler arasında %26,04 oran ile “proleterleşme” ve %18,75 oran ile “iş tatmini” üst kategorileri, altında en çok metafor toplayan üst kategoriler olarak göze çarpmaktadır. Vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin vakıf üniversitesinde akademisyen olmak kavramına yönelik oluşturdukları metaforlar ve bu metaforların sınıflandırıldığı alt ve üst kategorilerin detayları 4 ila 9. tablolar arasında gösterilmektedir.

Tablo 4. Proleterleşme üst kategorisi altındaki alt kategoriler ve metaforlar

Alt kategori	Metaforlar	f	%
Emek sömürüsü	Anne (1), Arı (2), Birçok işi aynı anda yapmak (1), Elini taşın altına koymak (1), Hamal (1), İsviçre çakısı (2), Karınca (1), Köle (2), Limon (1), Öğrenci işleri çalışanı (1), Süper kahraman (2), Tuz (1)	16	16,66
Vasıfsızlaşma	İğneyle kuyu kazmak (1), Lise öğretmeni (1), Memur (1), Öğrenci (1), Paralı asker (1), Sadece ders vermek (1)	6	6,25
Değersizlik	Ağır işçi (1), Akademik işçi (1), Fabrika işçisi (1)	3	3,13
Toplam		25	26,04

Tablo 4'te görüldüğü gibi, proleterleşme üst kategorisi altında 3 alt kategori ve toplam metaforların %26,04'ünü oluşturan 25 metafor bulunmaktadır. 16 metafor ile en fazla metafor üretilen alt kategori olan emek sömürüsü alt kategorisini, 6 metafor ile vasıfsızlaşma ve 3 metafor ile değersizlik alt kategorileri takip etmektedir. Proleterleşme üst kategorisi altındaki birbirinden farklı 21 metafora ait örneklerden bazıları gerekçeleri ile aşağıda verilmiştir.

A59: “Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak İsviçre çakısı olmak gibidir çünkü her iş için sizi kullanırlar.” (Emek Sömürüsü)

A81: “Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak öğrenci olmak gibidir çünkü bir statü kazandırılmaz.” (Vasıfsızlaşma)

A6: “Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak akademik işçi olmak gibidir çünkü akademisyen olarak değil işçi gözüyle bakılır.” (Değersizlik)

Tablo 5. İş tatmini üst kategorisi altındaki alt kategoriler ve metaforlar

Alt kategori	Metaforlar	f	%
Gelişime açıklık	Ayrıcalıklı (2), Özgürlük (1), Vizyoner (1), Yarış atı (1)	5	5,21
Kültür aktarımı	Ahi (1), Kültüre sahip çıkmak (1), Tecrübe aktarmak (1)	3	3,13
Üretkenlik	Kütüphane (1), Meyve veren ağaç (1), Toprak (1)	3	3,13
Akademik özgürlük	Özgür ve rahat bir yaşam sürdürmek (1), Özgürlük (1)	2	2,08
Esneklik	Keyifle çalışmak (1), Yarı zamanlı çalışmak (1)	2	2,08
Denklik	Devlet üniversitesinde çalışmak (2)	2	2,08
Değerlilik	Prenses (1)	1	1,04
Toplam		18	18,75

Tablo 5'te görüldüğü gibi, iş tatmini üst kategorisi altında 7 alt kategori ve toplam metaforların %18,75'ini oluşturan 18 metafor bulunmaktadır. 5 metafor ile en fazla metafor

üretilen alt kategori olan gelişime açıklık alt kategorisini, 3 metafor ile kültür aktarımı ve üretkenlik, 2 metafor ile akademik özgürlük, esneklik, denklik ve 1 metafor ile değerlilik alt kategorileri takip etmektedir. İş tatmini üst kategorisi altındaki birbirinden farklı 16 metafora ait örneklerden bazıları gerekçeleri ile aşağıda verilmiştir.

A18: “Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak ayrıcalıklı olmak gibidir çünkü sadece öğrenci yetiştirmek değil, kendinizi de yetiştirme imkânı verir.” (Gelişime açıklık)

A2: “Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak ahi olmak gibidir çünkü usta çırak ilişkisini en güzel bu kurumlarda görebilirsiniz.” (Kültür aktarımı)

A104: “Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak meyve veren ağaç olmak gibidir çünkü verimlilik esastır.” (Üretkenlik)

A89: “Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak özgürlük gibidir çünkü siyaset, özel hayat önemli değildir.” (Akademik özgürlük)

A65: “Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak keyifle çalışmak gibidir çünkü çalışma rahatlığı sunar.” (Esneklik)

A35: “Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak devlet üniversitesinde çalışmak gibidir çünkü amaçları, hedefleri aynıdır.” (Denklik)

A78: “Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak prenses olmak gibidir çünkü değer görmek güzeldir.” (Değerlilik)

Tablo 6. Yabancılaşma üst kategorisi altındaki alt kategoriler ve metaforlar

Alt kategori	Metaforlar	f	%
İş ortamında güvensizlik	Savaşçı (1), Snowboard yapmak (1), Soğuk suda yüzmek (1), Sörfçü (1), Tahterevalli (1)	5	5,21
Kimlik karmaşası	Bukalemun (1), İsviçre çakısı (1), Potansiyeli verimsiz kullanmak (1), Yıpranmayı hissetmek (1)	4	4,17
Anlamsızlaşma	Akademik geleceği ertelemek (1), Dilemma (1), Karınca (1), Köle (1)	4	4,17
Akademik özgürlükten yoksunluk	Demirden kuş (1), Kafese kapatılmış kuş (1)	2	2,08
Yıldırma	Ay (1), Bitcoin karşısındaki Türk lirası (1)	2	2,08
Toplam		17	17,71

Tablo 6’da görüldüğü gibi, yabancılaşma üst kategorisi altında 5 alt kategori ve toplam metaforların %17,71’ini oluşturan 17 metafor bulunmaktadır. 5 metafor ile en fazla metafor üretilen alt kategori olan iş ortamında güvensizlik alt kategorisini, 4 metafor ile kimlik karmaşası ve anlamsızlaşma, 2 metafor ile akademik özgürlükten yoksunluk ve yıldırma alt kategorileri takip etmektedir. Kategorideki tüm metaforlar sadece 1 kez kullanılmıştır. Yabancılaşma üst kategorisi altındaki metaforlara ait örneklerden bazıları gerekçeleri ile aşağıda verilmiştir.

A98: “Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak snowboard yapmak gibidir çünkü dikkatli olmazsan ve özgüven eksikliği yaşarsan dengeni kaybettirip yere düşürürler.” (İş ortamında güvensizlik)

A58: “Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak İsviçre çakısı olmak gibidir çünkü sizden aynı dönemde, farklı birimlerde, çok iyi yayın yapmanız, çok iyi ders vermeniz, çok iyi idari personel olmanız ve üstelik bunları kısıtlı kaynaklarla gerçekleştirmeniz beklenir.” (Kimlik karmaşası)

A36: “Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak dilemma gibidir çünkü neyi neden yaptığınızı sürekli sorgularsınız.” (Anlamsızlaşma)

A61: “Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak kafese kapatılmış kuş olmak gibidir çünkü özgür olmaya çalışırken sürekli sınırlandırılırsınız.” (Akademik özgürlükten yoksunluk)

A24: “Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak bitcoin karşısındaki Türk lirası gibidir çünkü vakıf üniversiteleri mobbingin, adaletsizliğin, haksızlığın merkezidir.” (Yıldıрма)

Tablo 7. Akademik kapitalizm üst kategorisi altındaki alt kategoriler ve metaforlar

Alt kategori	Metaforlar	f	%
Ticarileşme	Amele (1), Dershane öğretmeni (1), Esnaf (1), Özel şirkette çalışmak (3), Şirket çalışanı (3), Vitrindeki ürün (1)	10	10,42
Öğrenci memnuniyeti merkezlilik	Anne (1), Bilgisayar (1), Garson (1), İlkokul öğretmeni (1), Sabırla çalışmak (1)	5	5,21
Toplam		15	15,62

Tablo 7’de görüldüğü gibi, akademik kapitalizm üst kategorisi altında 2 alt kategori ve toplam metaforların %15,62’sini oluşturan 15 metafor bulunmaktadır. 10 metafor ile en fazla metafor üretilen alt kategori olan ticarileşme alt kategorisini, 5 metafor ile öğrenci memnuniyeti merkezlilik alt kategorisi takip etmektedir. Akademik kapitalizm üst kategorisi altındaki birbirinden farklı 11 metafora ait örneklerden bazıları gerekçeleri ile aşağıda verilmiştir.

A32: “Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak dershane öğretmeni olmak gibidir çünkü vakıf üniversiteleri ticaret mantığı ile çalışır.” (Ticarileşme)

A55: “Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak ilkököl öğretmeni olmak gibidir çünkü öğrencilerin bireysel sorunlarıyla olması gerekenden çok daha fazla uğraşmak zorunda kalırsınız.” (Öğrenci memnuniyeti merkezlilik)

Tablo 8. Mücadelecilik üst kategorisi altındaki alt kategoriler ve metaforlar

Alt kategori	Metaforlar	f	%
Performans odaklılık	Arı (2), Aslan (1), Atletizm (1), Gerçek akademisyen (1), Maraton koşucusu (1), Meşe ağacı (1), Mücadeleci olmak (1), Okyanusta kürek çekmek (1), Yılkı atı (1)	10	10,4
Rekabetçilik	Sürekli yenilenmek (1)	1	1,04
Toplam		11	11,44

Tablo 8’de görüldüğü gibi, mücadelecilik üst kategorisi altında 2 alt kategori ve toplam metaforların %11,44’ünü oluşturan 11 metafor bulunmaktadır. 10 metafor ile en fazla metafor üretilen alt kategori olan performans odaklılık alt kategorisini, 1 metafor ile rekabetçilik alt kategorisi takip etmektedir. Kategorideki tüm metaforlar sadece 1 kez kullanılırken, “arı”

metaforu 2 kez tekrarlanmıştır. Mücadelecilik üst kategorisi altındaki birbirinden farklı 10 metafora ait örneklerden bazıları gerekçeleri ile aşağıda verilmiştir.

A76: “Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak meşe ağacı olmak gibidir çünkü hem sağlam bir bünyeyi hem de çok anlayışlı olmayı gerektirir.” (Performans odaklılık)

A25: “Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak sürekli yenilenmek gibidir çünkü rekabetin yoğun olduğu sektörde, yenilenmek sizin farkınız olacaktır.” (Rekabetçilik)

Tablo 9. Güvencesizlik üst kategorisi altındaki alt kategoriler ve metaforlar

Alt kategori	Metaforlar	f	%
İşten çıkarılma kaygısı	Çürük tahta üzerinde yürümek (1), Köle (2), Özel şirkette çalışmak (1), Sonbaharda dökülen yaprak (1)	5	5,2
Geçicilik	Arafta kalmak (1), Bir handa konaklamak (1), Futbolcu (1)	3	3,12
Aidiyetsizlik	Ait olamamak (1), Türkiye (1)	2	2,08
Toplam		10	10,4

Tablo 9’da görüldüğü gibi, güvencesizlik üst kategorisi altında 3 alt kategori ve toplam metaforların %10,4’ünü oluşturan 10 metafor bulunmaktadır. 5 metafor ile en fazla metafor üretilen alt kategori olan işten çıkarılma kaygısı alt kategorisini, 3 metafor ile geçicilik ve 2 metafor ile aidiyetsizlik alt kategorileri takip etmektedir. Kategorideki tüm metaforlar sadece 1 kez kullanılırken, “köle” metaforu 2 kez tekrarlanmıştır. Güvencesizlik üst kategorisi altındaki birbirinden farklı 9 metafora ait örneklerden bazıları gerekçeleri ile aşağıda verilmiştir.

A27: “Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak çürük tahta üzerinde yürümek gibidir çünkü yaptığımız iş Türkiye’nin geleceğini yetiştirmek olarak değil de para kazandırmak olarak görülür ve kolay vazgeçilebilirsiniz.” (İşten çıkarılma kaygısı)

A9: “Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak arafta kalmak gibidir çünkü kurumda geleceğiniz olup olmadığı belirsizdir ve sanki başka bir aşama için sadece geçici bir yerdesinizdir.” (Geçicilik)

A105: “Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak Türkiye olmak gibidir çünkü ne Avrupalıdır ne de Asyalı.” (Aidiyetsizlik)

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin, vakıf üniversitesinde akademisyen olmak kavramına yönelik oluşturduğu metaforlar; (1) Akademik kapitalizm üst kategorisi altında öğrenci memnuniyeti merkezilik ve ticarileşme, (2) Güvencesizlik üst kategorisi altında aidiyetsizlik, geçicilik ve işten çıkarılma kaygısı, (3) İş tatmini üst kategorisi altında akademik özgürlük, değerlilik, denklik, esneklik, gelişime açıklık, kültür aktarımı ve üretkenlik, (4) Mücadelecilik üst kategorisi altında performans odaklılık ve rekabetçilik, (5) Proleterleşme üst kategorisi altında değersizlik, emek sömürüsü ve vasıfsızlaşma, (6) Yabancılaşma üst kategorisi altında akademik özgürlükten yoksunluk, anlamsızlaşma, iş ortamında güvensizlik, kimlik karmaşası ve yıldırma olmak üzere toplam 6 üst kategori ve 22 alt kategoride toplanmıştır. Bu üst kategoriler arasında %26,04 oran ile “proleterleşme”, %18,75 oran ile “iş tatmini”, %17,71 oran

ile yabancılaşma üst kategorileri, altında en çok metafor toplayan üst kategoriler olarak göze çarpmaktadır.

Proleterleşme üst kategorisi, vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin emek gücünün, gitgide piyasanın boyunduruğu altına girerek sömürülmesini, değersizleşmesini ve vasıfsızlaşmasını karakterize etmektedir. Proleterleşme Marksist teoride, işçi sınıfını üreten, kapitalist bir kesime boyun eğmeye mahkûm eden, çatışmaya sokan karmaşık yapıda tarihsel bir süreçtir (Larson, 1980). Proleterleşme bir mesleğin özerkliğini kaybetmesi ve kendi içindeki denetimden, kendi dışındaki bir denetime geçmesi olarak da ele alınmaktadır (Atalay, 2007). Eğitimcilerin proleterleşmesi ise, işleri üzerinde bir takdir yetkilerinin olmaması, standartlaşma ve vasıfsızlaştırma ile tanımlanmaktadır (Buyruk, 2013). Bu çalışmanın bulgularına benzer şekilde, Powelson (2011) üretimin bir proleterleşme sürecinden geçtiği gibi, akademik dünyanın da bir proleterleşme sürecine maruz kaldığını belirtmektedir. Akademik endüstride ücret kesintileri ve işten çıkarmalar gerçekleşmekte, akademisyenlerin iş yükleri ve 30 yıldır sınıf mevcutları çarpıcı bir şekilde artmaktadır. Dolayısıyla akademi, kapitalist ekonominin dışında işlev görememekte, ücretlerin azalması ve işsizliğin artmasıyla, imalat endüstrisi ile aynı dinamiklere tabi olmaktadır. Bununla birlikte, üretimde zanaat işçilerinin yerini nispeten vasıfsız ücretli işçiler alırken, akademik endüstri işçilerinden yetersiz ücrete ve iş yüklerinin artmasına rağmen, yüksek düzey eğitim, yüksek standartlar ve yüksek beceriler beklenmektedir. Buna göre akademik endüstride proleterleşme; akademisyenin mülksüzleşmesi, üretken emeğe dönüşmesi ve gerçek boyunduruk altına alınması olarak görülebilir.

Wilson (1991), bu çalışmanın bulgularına benzer şekilde, İngiltere üniversitelerindeki akademisyenlerin proleterleştiğini ifade eder. Wilson'a göre proleterleşme, akademisyenin vasıfsızlaşması ve değersizleşmesi, mesleki dayanışmanın kaybolması, denetimdeki değişim, otoritenin ve sorumluluğun kaybolması, araştırma ve öğretimin birbirinden ayrılması ile oluşan emekteki ciddi bölünme ve sınıfsal bilinçteki gelişmeler ile meydana gelir. Ancak Powelson, Wilson'dan farklı şekilde vasıfsızlaşmanın olmadığını, aksine akademisyenlerden her sene bir önceki seneye göre daha da kalifiye olmalarının beklendiğini söyler (Pehlivan, 2017). Akademisyenlerden performansları üzerinde bir beklenti içerisinde bulunduğu bu çalışmanın bulgularında da mevcuttur ancak aynı zamanda ağır çalışma koşulları altında çalışan ve araştırma görevlerini dahi yerinde getirmekte zorlanan akademisyenlerin sürekli daha kalifiye olmaları konusundaki bu beklentileri karşılayıp karşılayamadıkları konusu bir soru işaretidir. Öte yandan akademik emek, Powelson'a göre mülksüzleşmesi, üretken emeğe dönüşmesi ve gerçek boyunduruk altına alınmasıyla proleterleşme eğiliminde olsa da Pehlivan (2017), bu çalışmanın bulgularının yanı sıra, her akademisyenin sınıfsal pozisyonundaki değişimin aynı şekilde olmadığını, bazı akademisyenlerde proleterleşme eğilimi görülürken, bazılarında ise burjuvalaşma eğilimi görüldüğünü ifade etmektedir.

Proleterleşme üst kategorisi altında yer alan emek sömürüsü alt kategorisindeki metaforların gerekçelerine bakıldığında, 'az kişi ile çok iş' ve 'görevin olmayan iş' gerekçelerinin sıklıkla kullanıldığı görülmekte ve dolayısıyla akademisyenlerden kapasitelerinin çok üzerinde bir beklenti içerisinde bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu bulguyu destekler nitelikte, Dost ve Cenkseven (2007) çalışmalarında, vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının %29,9'unun ders yükünün fazlalığını mesleki sorun olarak bildirdiklerini ifade etmiştir. Vasıfsızlaşma alt kategorisindeki metaforların gerekçelerine bakıldığında, akademisyenlerin bürokrasi, altyapı yetersizliği veya mesai saati içerisinde yapılması gereken görevlerden ötürü, akademisyenliğin yapı taşı olan araştırma görevlerini yerine getiremedikleri, dolayısıyla niteliksizleştiklerini

düşündükleri anlaşılmaktadır. Bu bulguyu destekler nitelikte, Mccarthy vd. (2017), akademik tatminsizliğin kökenine inildiğinde, akademisyenin vasıfsızlaştığını, eğitim ve araştırma faaliyetlerinin piyasa mantığı ile sürdürülmesinin zorunlu kılınarak araştırmaların metalaştırıldığını ifade etmektedir. Değersizlik alt kategorisindeki metaforların gerekçelerine bakıldığında ise akademisyenlere gereken maddi/manevi değerin verilmediği anlaşılmaktadır. Kurtay ve Duran (2018) da buna benzer şekilde çalışmalarında, vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin, akademinin kendine has bir mesai anlayışının olduğunu ve akademisyenliğin doğasında saygı görmenin olmasına rağmen Türkiye’de akademinin değersizleştirildiğinden yakındıklarını ifade etmiştir.

İş tatmini üst kategorisi, vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin vakıf üniversitesinde çalışıyor olmaktan duydukları memnuniyeti ve bu görevin kendilerine kattığını düşündükleri olumlu özellikleri karakterize etmektedir. Bu bulguya benzer şekilde, devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin iş doyumlarını karşılaştıran Baş ve Ardıç (2002), vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin iş tatminlerinin devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bu bulguların aksine, bir devlet ve bir vakıf üniversitesinde aynı bölümde çalışan akademisyenlerin iş tatminlerini karşılaştıran Ergeneli ve Eryiğit (2001), devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin iş tatmininin, vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

İş tatmini üst kategorisi altında yer alan gelişime açıklık alt kategorisindeki metaforların gerekçelerine bakıldığında, vakıf üniversitelerinin dinamik yapısının, akademisyenlere kendilerini sürekli bir gelişme ve yenileme zorunluluğu hissettirdiği anlaşılmaktadır. Üretkenlik alt kategorisindeki metaforların gerekçelerine bakıldığında ise akademisyenlerin vakıf üniversitesinde çalışarak kendilerini devamlı bir üretme ve verimli olma yolculuğunda hissettikleri anlaşılmaktadır. Bu bulguların aksine Vatansever ve Yalçın (2016), sürekli performans baskısı, işten çıkarılma kaygısı, kötü çalışma şartları ve mesai kontrolü ile çalışılan bir iş ortamında entelektüel olarak motive edici veya ilham verici herhangi bir durumun oluşmasının çok mümkün olmadığını belirtmiştir. Kültür aktarımı alt kategorisindeki metaforların gerekçelerine bakıldığında, akademisyenlerin vakıf üniversitesinde çalışmayı, bir kültürü nesilden nesile aktarmak ile özdeşleştirdikleri anlaşılmaktadır. Bu bulguyu destekler nitelikte, Tezcan (2020) akademisyenlik mesleğinin usta-çırak ilişkisinin en belirgin olduğu meslekler arasında yer aldığını ifade etmektedir. Ancak Vatansever ve Yalçın (2016) çalışmalarında, üniversiteyi sadece meslek sahibi olmak için bir basamak şeklinde gören ilgisiz öğrenciler ve sürümden kâr etmeyi hedefleyen üniversitedeki yoğun ders, görev ve öğrenci sirkülasyonu sebebiyle, vakıf üniversitelerinde öğrenci ile nitelikli ve bire bir şekilde derinlemesine usta-çırak ilişkisi kurmanın mümkün olmadığını belirtmektedir. Denklik alt kategorisindeki metaforların gerekçelerine bakıldığında, akademisyenlerin vakıf üniversitesinde çalışmanın devlet üniversitesinde çalışmaktan herhangi bir farkının olmadığını düşündükleri anlaşılmaktadır ancak elbette bahsedilen bu benzerliğin hangi alanı işaret ettiğini anlamak mümkün değildir zira alan yazında devlet ve vakıf üniversiteleri akademisyenlerini bir çok değişken üzerinden kıyaslayan pek çok araştırmada, devlet ve vakıf üniversitesinde çalışmak arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirtilmektedir. Esneklik alt kategorisindeki metaforların gerekçelerine bakıldığında, akademisyenlerin vakıf üniversitesinin çalışma koşullarının oldukça rahat olduğunu düşündükleri anlaşılmaktadır. Ancak Vatansever ve Yalçın (2016), bu bulgunun aksine, vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin çalışma temposundan ötürü diğer sektörlerdeki şirket çalışanlarından

farklı olmadıklarını, esnek çalışma saatleri kavramının doğru olduğunu ancak buradaki esnekliğin, akademisyenin zaman çizelgesini kendi istediği şekilde yapması demek olmadığını, iş zamanının özel hayata da yayılması anlamında ancak geçerli olabileceğini, akademide esnek çalışmanın bir mittin öteye geçemeyeceğini ifade etmiştir. Bulgular arasındaki bu farklılık, Vatansever ve Yalçın'ın çalışmalarının sadece İstanbul içerisindeki vakıf üniversitelerini kapsıyor olması olabilir. Akademik özgürlük alt kategorisindeki metaforların gerekçelerine bakıldığında, akademisyenlerin herhangi bir ideolojik tahakküm altında olmadan görevlerini yaptıklarını düşündükleri anlaşılmaktadır. Bu bulguya benzer şekilde Erdem (2012), etkili bir üniversitenin en temel koşulu ve araştırma ve öğretim etkinliklerinin en temel değerinin akademik özgürlük olduğunu ancak buna rağmen yükseköğretim kurumlarının, küreselleşmenin etkileri ile özellikle finansman konusunda faydası olan kesimlere hesap verme sorumluluğunun artmasının, akademik özgürlükle çeliştiğini ifade etmiştir. Yabancılaşma üst kategorisi altında bulunan akademik özgürlükten yoksunluk kategorisinde de akademik özgürlük kategorisi ile birebir aynı oranda metafor üretilmiştir. Buna göre akademik özgürlüğün üniversiteden üniversiteye değişebileceği söylenebilir. Değerlilik alt kategorisinde, proleterleşme üst kategorisinin değersizlik alt kategorisinin aksine tek bir metafor üretilmiştir, bu metafora göre akademisyenler vakıf üniversitesinde çalışmalarından ötürü kendilerini değerli hissetmektedir. Çalışmanın kendi bulguları arasındaki bu farklılık, farklı vakıf üniversitelerinde farklı yönetimler ve farklı çalışma koşulları olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Yabancılaşma üst kategorisi, vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin, baskıcı bir zorunluluk sonucunda yaptıkları işin mecburi bir faaliyete dönüşmesi sonucunda mesleklerine karşı duydukları uzaklaşma hissini karakterize etmektedir. Akademisyenlerin mesleklerini yerine getirirken yabancılaşmalarına neden olabilecek pek çok durum söz konusudur. Örneğin Türkiye'de üniversite politikalarının zaman içerisinde merkezi kaynaklı değişkenliği, akademisyenlerde kafa karışıklığı ve çeşitli endişelere neden olabilmektedir. Bunun yanı sıra birim, fakülte, üniversite sorunları, diğer akademisyenlerle yaşanan çekişme, bireysel kavga ve kıskançlıklar, zaman ve enerji yetersizliği, rol çatışması gibi çeşitli nedenler neticesinde öğretim elemanları kendilerine, örgütlerine ve yaptıkları işe yabancılaşma duymaktadır (Yıldız ve Alıcı, 2019). Kesen (2016) benzer şekilde akademik çalışmaların yoğun ders yükleri ile birlikte yürütülmesi, öğrenci sayılarının sürekli artması, yönetim ile yaşanan problemler, iş ortamındaki kutuplaşmalar ve maddi imkânsızlıklar gibi hususların, akademisyenlerin akademisyenliğe karşı yabancılaşmasına yol açabildiğini belirtmektedir.

Yabancılaşma üst kategorisi altında yer alan iş ortamında güvensizlik alt kategorisindeki metaforların gerekçelerine bakıldığında, akademisyenlerin her an tetikte olma ve kendilerini savunma hali ile görevlerini yapmaya çalıştıkları anlaşılmaktadır. Bu bulguya benzer şekilde, Vatansever ve Yalçın (2016) çalışmalarında, katılımcıların görüşlerinin, vakıf üniversitelerinde herkesin birbirine olan güvensizliği nedeni ile geliştirmek zorunda kaldıkları savunma mekanizmalarını yansıttığını belirtmektedir. Bu güvensizlik ortamı, kariyer yolculuğu ilerledikçe farklı şekillerde ortaya çıkmaya başlamaktadır. Meslektaşlar arasındaki güven bağının zayıf olması, araştırma projelerinin, hatta doçentlik başvurularının saklanması kadar varabilmektedir. Anlamsızlaşma alt kategorisindeki metaforların gerekçelerine bakıldığında, akademisyenlerin görevleri ile ilgili neyi neden yaptıklarını sürekli sorgular durumda oldukları anlaşılmaktadır. Yabancılaşmanın anlamsızlık boyutu, çalışanın yaptığı iş ve üretimi ile ilgili bir anlam kuramamasıdır (Blauner, 1964). Kişi, içinde bulunduğu kurumun işleyiş yapısını anlamadığında, anlamsızlık yaşamaya başlar. Bunun sonucunda kendi davranışlarının nedenini

anlayamaz veya sonuçlarını öngöremez (Yıldız ve Alıcı, 2019). Kimlik karmaşası alt kategorisindeki metaforların gerekçelerine bakıldığında, akademisyenlerin akademik görevler ile idari görevler arasında sıkıştıkları anlaşılmaktadır. Ancak Doğan vd. (2016) çalışmalarında, akademisyenlerin iş ortamında kendilerinden beklenen görev ve rollerin farkında olma konusunda çok sıkıntı yaşamadıklarını ancak iş ortamı veya iş ortamı dışındaki rollerini yerine getirme konusunda daha çok sıkıntı yaşadıklarını ifade etmiştir. İş ortamında idari görev ve sorumluluklarla, yoğun ders ve tez danışmanlığı yüküyle, yayın yapma sorumluluğu ile karşı karşıya olan, özel yaşamında ise ebeveyn, çocuk, eş gibi farklı rolleri bulunan akademisyenlerin, beklentileri arasında çelişki yaratan veya birbirlerine tam ters olan durumlarla karşılaştıklarını ifade etmiştir. Yıldırma alt kategorisindeki metaforların gerekçelerine bakıldığında, akademisyenlerin akademik kariyerlerinde ilerleme yolculuklarında engellerle karşılaştıkları anlaşılmaktadır. Uzun ve Uzun (2018) çalışmalarında, katılımcıların mobbing davranışının vakıf üniversitelerinde daha sık ve şiddetli görüldüğünü düşündüklerini, bu durumun nedeninin, vakıf üniversitelerinde bireylerin gerek performansları gerekse de herhangi bir neden gösterilmeksizin işten çıkartılmasının devlet üniversitelerine göre daha kolay olması olduğunu yani vakıf üniversitelerinin doğasından kaynaklanan bir yapısal sorun olduğunu belirtmiştir. Bu bulgunun aksine Çelik ve Poussard (2017), devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin vakıf üniversitelerinde çalışanlara göre daha fazla saldırganlığa uğradıklarını tespit etmiştir. Devlet üniversitelerinde daha fazla yıldırma yaşanmasının nedeni olarak da bu kurumlarda çalışanların iş güvencesinin daha fazla olması ve kadrolu olmaları nedeniyle, devlet üniversitesinde istenmeyen veya kıskanılan bir akademisyeni uzaklaştırmanın tek yolunun kendi rızasıyla istifa etmesi olduğunu, bunu sağlamak için ise o kişilerin yıldırma uğradığını belirtmektedir. Yine Güven vd. (2018) çalışmalarında hem devlet hem de vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin mobbing konusunda tedirgin olduklarını, akademisyenlerin yanı sıra, her unvan ve düzeyde çalışan akademik personelin de aynı durumu yaşadıklarını ifade etmiştir. Akademik özgürlükten yoksunluk alt kategorisindeki metaforların gerekçelerine bakıldığında, iş tatmini üst kategorisinde bulunan ve aynı oranda metafor üretilen akademik özgürlük alt kategorisinin aksine, akademisyenlerin görevlerini bir ideolojik tahakküm altında gerçekleştirmeye çalıştıkları anlaşılmaktadır. Çalışmanın bulguları arasındaki bu farklılık, üniversite özerkliğinin ve dolayısıyla akademik özgürlüğün üniversiteden üniversiteye değişebilmesinden kaynaklanıyor olabilir. Bu bulguyu destekler nitelikte Şenses (2007), vakıf üniversitelerinde akademik özgürlüğün sınırlandırıldığı bazı uygulamaların bulunduğunu, bu durumun üniversite yönetimi, mütevelli heyet ve öğretim üyeleri arasındaki ilişkilerin etkileşime dayalı ve demokrasi odaklı olacak şekilde yeniden gözden geçirilerek düzeltilebileceğini vurgulamıştır.

Akademik kapitalizm üst kategorisi, vakıf üniversitelerinde bilginin piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda şekillenerek metalaştığını karakterize etmektedir. Kapitalizmin dört bir yandan kuşatmış olduğu kurumlardan biri de üniversitelerdir. Üniversiteler, onu dıştan içe sararak değiştiren kapitalizm karşısında, tarihsel misyonunu kaybetme noktasına kadar gelmekte ve akademisyenler de bu değişimden paylarını almaktadır. Kapitalizm düzeninde emeği sömürülen, proleterleşen kişiler ne yazık ki akademisyenlerdir. Günümüz akademisi, özellikle vakıf üniversiteleri bağlamında sermayenin önemli bir güç haline geldiği, bunun yanı sıra Yükseköğretim Kurumunun da kontrol ve tekel fonksiyonunu icra ettiği görülmektedir. Hem kamu hem de özel üniversiteler belli ücretler karşılığında eğitimci ve araştırmacıları istihdam etmekte ve onlardan özerklikle değil, yayın puanları, mesai saati, ders saati gibi belli ölçütleri tutturarak çalışmalarını istemektedir ki bu durum akademik kapitalizm kavramını açıklamaktadır

(Erdem, 2019). Akademik kapitalizm şeklinde isimlendirilen süreçte üniversiteler, giderek piyasa veya piyasa benzeri bir kurum olarak faaliyetlerine devam etmektedir (Sakınç ve Bursalıoğlu, 2012). Kapitalist sistem içinde üniversitelerin yüklendiği yeni misyon, kapital birikim modelinin sacayaklarından biri olmaya dönüşmektedir (Büyüksulu (2010). Yeni üniversite sermayenin beyin gücüdür, teknoloji geliştirir, inovasyon yapar ve tekniği ilerletir. Tüm bu yeni fonksiyonlar bilim üretmek, bilgiyi yaymak gibi klasik odaklardan öte bir anlam ifade etmektedir çünkü artık üniversite, ekonomik gelişme ve büyümenin lokomotifleri olarak görülmektedir, dolayısıyla üniversiteler artık o bilinen üniversiteler değildir. Erdem (2019) akademik kapitalizmin boyutlarını, üniversitelerin ticarethaneye dönüşmesi, bilimsel yayınlarda etik dışı öğelerin bulunması, bilimsel ölçütlerin sermaye tarafından belirlenmesi ve İngilizce hegemonyası olarak belirtmiştir. Günümüzde vakıf üniversitelerinin, yükseköğretim kurumlarının en temel hedeflerinden olan eleştirel düşünme ve bilgi üretme işlevlerini geri plana atarak piyasa ihtiyaçlarına göre insan gücü yetiştirmeyi hedefler duruma gelmesi, bir yandan değişime uyum sağlama kabiliyeti olarak görülürken, diğer yandan küreselleşmenin üniversiteler üstündeki olumsuz etkilerinden biri şeklinde değerlendirilmiştir (Erdem, 2012).

Akademik kapitalizm üst kategorisi altında yer alan ticarileşme alt kategorisindeki metaforların gerekçelerine bakıldığında, akademisyenlerin vakıf üniversitelerinin kâr kaygısı nedeniyle yaptıkları işleri ticari bir meta, kendilerini ise bir şirket çalışanı olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Kanunda ifade edildiği gibi yapısal olarak devlet üniversiteleri ile aynı düzenlemelere tabi olmalarına ve kâr amacı gütmeyen vakıflar tarafından kurulmuş olmalarına rağmen, vakıf üniversitelerinin devlet üniversitelerinden en önemli farklarından biri, vakıf üniversitelerinin mali özerkliğe sahip olmalarıdır (YÖK, 2007). Ancak kanunda belirtilenin aksine, vakıf üniversiteleri yükseköğretim hizmetini yüksek bedellerle sundukları için, daha çok kâr amacı güden kurumlar şeklinde değerlendirilmeye başlanmıştır (Erguvan, 2013). Kurtay ve Duran (2018), vakıf üniversitelerinde hem eğitimin kalitesinin hem de akademik çıktıların niteliğinin etkilendiğini, akademisyenliğin temel taşlarından olan araştırmanın geri planda kalarak öğretimin ön plana çıktığını, üniversitelerin ticari kaygılarla yönetilmeye başlamasıyla ciddi bir değer dönüşümü yaşandığını ifade etmektedir. Bir diğer olumsuz algı ise yükseköğretimin ticarileştirilerek eğitimin alınıp satılır bir mal şekline dönüşmesinin öğrenci ve öğretim elemanı ilişkisine zarar vermesidir (Erguvan, 2013). Öğrenci memnuniyeti merkezilik alt kategorisindeki metaforların gerekçelerine bakıldığında, akademisyenlerin en önemli görevlerinin öğrenciyi yani kendilerinin sıklıkla kullandığı bir terim olarak ‘müşteri’yi memnun edebilmek olduğunu düşündükleri anlaşılmaktadır. Vatansever ve Yalçın (2016) çalışmalarında, vakıf üniversitelerinde öğrencinin, en azından üniversite yönetimin gözünde, bir hizmetin alıcısı olan müşteri konumunda olduğunu vurgulamaktadır ve bu bulgu, vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin öğrenci merkezinde hareket ettiklerini destekler niteliktedir. İşbirlikçi ve demokratik bir kurumdan uzaklaşıp müşteri odaklı ve ticari bir kuruma evrilen üniversitelerde, öğrenci-akademisyen ilişkisinin kalitesi pedagojik olmaktan uzaklaşıp sözleşme bazlı duruma geldiğine (Blackmore & Sachs, 2007) ve akademisyenlerin girişimci, öğrencilerin de müşteri şeklinde konumlandırıldığına (Kirp, 2003) dair eleştiriler mevcuttur. Vakıf üniversitelerinin sebep oldukları düşünülen bir diğer olumsuz etki de öğrenci-öğretim elemanı arasındaki ilişkiye zarar vermeleri ve bu ilişkiyi para alan-para veren ilişkisine çevirmeleridir (Erguvan, 2013).

Mücadelecilik üst kategorisi, vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin rekabet ortamı nedeni ile görevlerini sürekli bir çaba, çatışma ve savunma döngüsünde yapmaya çalışmalarını karakterize etmektedir. Mücadelecilik üst kategorisi altında yer alan performans odaklılık alt

kategorisindeki metaforların gerekçelerine bakıldığında, akademisyenlerin sıklıkla ‘maraton’, ‘kondisyon’, ‘sağlam bünye’ gibi terimler kullandıkları, dolayısıyla görevlerini yaparken başarıya ulaşmak için sürekli yüksek verim göstermeleri gerektiğini düşündükleri anlaşılmaktadır. Vatansever ve Yalçın (2016), vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin düzenli bir performans değerlendirmesine tabi tutulduklarını, ancak bu değerlendirmenin akademik bilimsel performanstan ziyade ona karşıt bir şekilde bilimsel çalışmalara engel olan yoğun ders yükü, tanıtım, bürokratik işler ve benzeri şeylerle ölçüldüğünü ifade etmektedir. Yönetimler, maliyeti kısmak için akademik olmayan birçok işi ve bir hoca için zaten fazla olan ders yükünü az sayıda akademisyene yükledikleri için, bilimsel performansın zaten sekteye uğradığını ifade etmektedir. Diğer kategorilerdeki sonuçlarla da birleştirildiğinde, vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerden kapasitelerinin üzerinde yüksek bir performans sergilenmesinin beklendiği doğrudur ancak bu performansın hangi anlamda beklendiği de tartışmaya açık gibi görünmektedir. Rekabetçilik alt kategorisindeki metaforların gerekçelerine bakıldığında, vakıf üniversitelerindeki çalışma ortamının mücadeleci bir yapıya sahip olduğunu, akademisyenlerin bu yapının kendilerini geliştirdiğini düşündükleri anlaşılmaktadır. Benzer şekilde Sarıcaoğlu (2012), vakıf üniversitelerinin yükseköğretim alanında rekabeti körüklediğini, bugün İTÜ, Boğaziçi, ODTÜ gibi prestijli devlet üniversitelerinin öğrenci kazanımı açısından artık vakıf üniversiteleri ile yarışarak daha yaratıcı bazı yollar keşfetmek zorunda kaldığını ve bu rekabetin de aslında bilimin ilerlemesine katkı sağladığını ifade etmiştir. Benzer şekilde Erguvan (2013) çalışmasında, akademisyenler tarafından rekabetin olumlu algılandığını hem vakıf üniversitelerinin kendi aralarında hem de devlet üniversiteleriyle aralarındaki rekabetin, yükseköğretimdeki kaliteyi arttırdığına yönelik algıların bulunduğunu ve ortaya çıkan bu rekabetin ilerleyen senelerde daha da artmasının beklendiğini ifade etmiştir (Erguvan, 2013). Dolayısıyla vakıf üniversitelerinin akademik kapitalizm doğrultusunda oluşan rekabetçi yapılarının algılanan pek çok negatif etkisi bulunmasına rağmen hem akademisyenler hem de üniversiteler arası yarışta pozitif etkilerinin de bulunduğu söylenebilir.

Güvencesizlik üst kategorisi, vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin iş güvencelerinin olmaması nedeniyle sürekli kaygı halinde olmalarını ve dolayısıyla kurumlarına bağlılık hissetmekte zorlanmalarını karakterize etmektedir. Erguvan (2013)’a göre, iş ortamının temizliği ve maaş gibi konularda yüksek memnuniyete sahip olsalar bile aldıkları maaşın karşılığının yoğun ders yükü ile çıkarılmaya çalışılması ve iş güvencesinin düşüklüğü, vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının performanslarına olumsuz yönde etki etmektedir. Vakıf üniversitelerinde bazı bölümlerde akademisyenlerin işe alınma ve işten çıkarılma oranlarının yüksek olması, iş güvencesinin düşük olması eleştirilen bir konudur. Akademisyenlerin iş tatminlerini ölçmek amacıyla yapılan çalışmalarda da vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin iş güvencesi konusunda tatminlerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Baş ve Ardiç, 2002; Kılıç ve Gümüşeli, 2010).

Güvencesizlik üst kategorisi altında yer alan işten çıkarılma kaygısı alt kategorisindeki metaforların gerekçelerine bakıldığında, akademisyenlerin kendilerini her an her yöne savrulabilecekmiş gibi hissettikleri anlaşılmaktadır. Vatansever ve Yalçın (2016)’da benzer şekilde, vakıf üniversitelerinde işten çıkarma ölçütlerinin belirsiz olması, sözleşmelerin geçiciliği ve iş bulmanın garanti olmaması sebebiyle, uzun zamandır aynı kurumda görev yapan akademisyenlerin bile, sürekli işten çıkarılma tehdidi altında olduklarını ifade etmiştir. Geçicilik alt kategorisindeki metaforların gerekçelerine bakıldığında, akademisyenlerin bulundukları görevi bir sonraki kalıcı görevleri için bir geçiş basamağı olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Bu

bulgu, akademisyenlerin vakıf üniversitelerinde genellikle 1 yıllık kontratlar ile istihdam edilmesi ve 1 yıl sonunda ne olacaklarını bilmemeleri nedeniyle sürekli kalıcı bir görevi ve büyük ihtimalle devlet üniversitelerini hedeflediklerini düşündürmektedir. Aidiyetsizlik alt kategorisindeki metaforların gerekçelerine bakıldığında, akademisyenlerin kurumlarına bir bağlılık geliştiremedikleri anlaşılmaktadır. Bu bulguyu destekler nitelikte Bryman (2007), özerklik, iş birliği ve kararlara katılımı önemsemeyerek adaletsizlik hissi oluşturan bir liderlik tarzının yükseköğretimde faydalı olmasının mümkün olmadığını belirtmiş ve böyle bir durumun akademisyenlerin bağlılığını olumsuz etkileyebileceğini ifade etmiştir.

Araştırma bulguları, her ne kadar üniversiteden üniversiteye farklılıklar olsa da genel olarak vakıf üniversitelerinin bilinen üniversite kavramından uzaklaşarak işletme mantığında yönetildiğini, bunun sonucunda bilgi ve emeğin eş zamanlı olarak metalaşmaya başladığını ve akademisyenlik olgusunun da bu bağlamda giderek erozyona uğramaya başladığını gözler önüne sermektedir.

Bu çalışma ile ortaya konan kategorilerin başka çalışmalarla daha ayrıntılı şekilde incelenmesi, vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin durumlarının daha net şekilde gün yüzüne çıkarılmasına ve sorunların çözümü için önlemler alınmasına destek olabilir. Alan yazında genellikle devlet ve vakıf üniversitelerindeki akademisyenler için karşılaştırmalı çalışmalar bulunmaktadır. Bu nedenle ileride yapılacak araştırmalar için vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler özelinde mobbing algısı, güvencesizlik algısı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramlarının araştırılması önerilebilir. Bu çalışma unvan veya branş ayrımı yapılmaksızın 45 farklı üniversitede ve 61 farklı branşta çalışan 96 akademisyen ile yürütülmüştür. Bu nedenle ileride yapılacak yeni araştırmalar için benzer bir çalışma, çalışma grubu aynı branşta, aynı unvanda veya aynı üniversitede görev yapan akademisyenlerden oluşturularak bir örnek olay çalışması şeklinde yapılabilir. Bu şekilde branş, unvan veya üniversite özelinde daha belirgin ve işlevsel sonuçlara ulaşılabilir.

KAYNAKÇA

- Atalay, S. (2017). *Yükseköğretim stratejileri ve akademisyenlik mesleğinin değişimi: Sosyal bilimler örneği*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baş, T. & Ardıç, K. (2002). A comparison of job satisfaction between public and private university academicians in Turkey. *METU Studies in Development*, 29(1-2), 27-46.
- Blackmore, J. & Sachs, J. (2007). *Performing and reforming leaders: Gender, educational restructuring, and organizational change*. Albany: State university of New York Press.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom: The factory worker and his industry*. Chicago U. Press.
- Bryman, A. (2007). Effective leadership in higher education: A literature review. *Studies in higher education*, 32(6), 693-710.
- Buyruk, H. (2013). *Türkiye'de öğretmen emeğinin tarihsel dönüşümüne ilişkin ekonomi politik bir çözümleme*. Yayınlanmamış doktora tezi Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Büyükuslu, A. R. (2010). *Akademik kapitalizm ve küresel üniversitelerin yükselişi*. Derin Yayınları.

- Curun, F., & Özkılıçcı, G. (2016). Vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerde tükenmişliğin yordayıcıları: Örgütsel adalet algısı ve çatışma çözme stilleri. *Psikoloji Çalışmaları*, 36(1), 65-79.
- Çelik, S. T., & Poussard, M. J. (2017). Üniversitelerde Psikolojik Taciz: Araştırma Görevlisi ve Yardımcı Doçentlere Yönelik Bir Araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 54(629), 103-119.
- Doğan, A., Demir, R., & Türkmen, E. (2016). Rol belirsizliğinin, rol çatışmasının ve sosyal desteğin tükenmişliğe etkisi: Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 37-67.
- Dost, T. M. & Cenkseven, F. (2007). Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının mesleki sorunları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 203-218.
- Erdem, R. (2019). *Türkiye'deki Üniversitelerin İnfomal Yüzü*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Erdem, A. R. (2012). Küreselleşme: Türk yükseköğretime etkisi, *Yükseköğretim Dergisi*, 2(2), 109-117.
- Ergeneli, A. & Eryiğit, M. (2001). Öğretim elemanlarının iş tatmini: Ankara'da devlet ve özel üniversite karşılaştırması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 159-178.
- Erguvan, D. (2013). Vakıf üniversitelerinin Türkiye yükseköğretim sistemi üzerindeki etkilerine dönük akademisyen algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(1), 137-160.
- Günay, D., & Günay, A. (2016). Dünyada ve Türkiye'de yükseköğretim okullaşma oranları ve gelişmeler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 6(1), 13-30.
- Güven, A., Kaplan, Ç., & Acungil, Y. (2018). Türkiye'de Özel ve Kamu Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenlerin Mobbing Algısı. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 10(18), 43-58.
- Hauptman, A. M. (2007). *Higher education finance: Trends and issues*. International handbook of higher education. Dordrecht: Springer.
- Kesen, M. (2016). Öğretim elemanlarının işe yabancılaşmasının etik liderlik ve demografik değişkenler açısından incelenmesi: Uygulamalı bir çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(22), 118-134.
- Kılıç, S., & Gümüşeli, A. (2010). İstanbul ili vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39(2), 290-309.
- Kirp, D. L. (2003). *Shakespeare, Einstein, and the bottom line: The marketing of higher education*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Kurtay, Z. M., & Duran, A. (2018). Vakıf Üniversitesinde Akademisyen Olmak: Rutinler ve Bu Rutinleri Etkileyen Faktörler. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(4), 2518-2540.
- Larson, M. S. (1980). Proletarianization and educated labor. *Theory and society*, 9(1), 131-175.

- McCarthy, G., Song, X., & Jayasuriya, K. (2017). The proletarianisation of academic labour in Australia. *Higher education research & development*, 36(5), 1017-1030.
- Mızıkacı, F. (2010). Isomorphic and diverse institutions among Turkish foundation universities. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 35(157), 140- 151.
- Odabaşı, H. F., Fırat, M., İzmirli, S., Çankaya, S., & Mısırlı, Z. A. (2010). Küreselleşen dünyada akademisyen olmak. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 127-142.
- Olssen, M. & Peters, M. A. (2005). Neoliberalism, higher education and the knowledge economy: From the free market to knowledge capitalism. *Journal of Education Policy*, 20(3), 313-345.
- Pehlivan, E. Y. (2017). Akademik Emek Sürecinde Proleterleşme Eğilimleri. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 15(59), 98-131.
- Powelson, M. W. (2011). The proletarianization of the Academy. *Workplace: A Journal for Academic Labor*, (18).
- Sakınç, S., & Bursalıoğlu, S. A. (2012). Yükseköğretimde küresel bir değişim: Girişimci üniversite modeli. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(2), 92-99.
- Sarıcaoğlu, R. (2012). *Vakıf üniversitelerinin hedefi: 2023'e kadar 575 bin öğrenci*. <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/vakif-universitelerinin-hedefi-2023-e-kadar-575-bin-ogrenci-20326250>, Erişim tarihi: 15.09.2021
- Şenses, F. (2007). Uluslararası Gelişmeler Işığında Türkiye Yükseköğretim Sistemi: Temel Eğilimler, Sorunlar, Çelişkiler ve Öneriler. *Economic Research Center Working Papers in Economics*, 7(5), 1-32.
- Tekindal, M. & Arsu, Ş. U. (2020). Nitel araştırma yöntemi olarak fenomenolojik yaklaşımın kapsamı ve sürecine yönelik bir derleme. *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, 20(1), 153- 182.
- Tezcan, A. M. (2020). Meslek Olarak Akademisyenlik Tercihinde Kültürel Sermayenin Yeri. *Journal of Economy Culture and Society*, (Özel Sayı 1/Supplement 1), 157-176.
- Uzun, Z., & Uzun, A. M. Ş. (2018). Akademide Mobbing: Okutmanların Mobbing Hakkındaki Görüşlerine Dair Nitel Bir Araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (66), 326-347.
- Vatansever A. & Yalçın G. M. (2016). “Ne Ders Olsa Veririz” Akademisyenin Vasıfsız İşçiye Dönüşümü. İletişim Yayınları.
- Wilson, T. (1991). The proletarianisation of academic labour. *Industrial Relations Journal*, 22(4), 250-262.
- Yıldırım, A & Şimşek, H. (2018). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, S., & Alıcı, D. (2019). Akademisyenliğe yabancılaşma ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(1), 49-58.
- YÖK. (2021): *Vakıf Yükseköğretim Kurumları Raporu*, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, Ankara.
- YÖK. (2007). *Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi*, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, Ankara.

YÖK. (2020). *Üniversite İzleme ve Değerlendirme Genel Raporu*, Ankara.

Zomer, A. & Benneworth, P. (2011). *The rise of the university's Third mission*. In J. Enders, H.F. de Boer & D. Westerheijden (Eds.), *Reform of higher education in Europe* (pp. 81-101). Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers.