

---

## AKADEMİDE İŞE YABANCILAŞMA OLGUSU: ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ ÜZERİNE NİTEL BİR ALAN ÇALIŞMASI<sup>1</sup>

---

Erhan AYDIN<sup>2</sup>, Emir ÖZEREN<sup>3</sup>

### Öz

Bu çalışma, araştırma görevlilerinin akademiye yabancılaşmaları olgusunun altında yatan sorunları, örüntüleri yabancılaşmanın 'anlamsızlık', 'güçsüzlük', 'kendine yabancılaşma', 'normsuzluk' ve 'yalıtılmışlık' boyutları çerçevesinde ele alarak ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Nitel araştırma yöntemi ile Türkiye bağlamında devlet üniversitelerinden toplamda 25 İİBF araştırma görevlisi ile yarı yapılandırılmış, derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Akademiye yabancılaşmalarının ana nedenlerinin kanundan, statüler ve bireyler arasındaki eşitsizliklerden, psikolojik baskıdan, iş ortamından ve kayırıcılıktan kaynaklandığı gösterilmiştir. Bu araştırmanın keşifsel bir yaklaşım ile akademik kariyerlerinin henüz başında olan, genç bilim insanlarının akademiye yabancılaşmalarına yol açan boyutlara odaklanarak yükseköğretimde karar alıcılar ve yabancılaşma konusunda gelecek çalışmalar için kuramsal bir başlangıç noktasını oluşturmasını beklemekteyiz.

**Anahtar Kelimeler:** Yabancılaşma, araştırma görevlisi, akademi, üniversite, yükseköğretim, Türkiye

**JEL Sınıflandırması:** M10, M14, M19

---

## THE PHENOMENON OF WORK ALIENATION IN ACADEMIA: A QUALITATIVE FIELD STUDY ON RESEARCH ASSISTANTS

---

### Abstract

This study aims at exploring the problems that cause alienation of research assistants to academia in Turkey by considering five dimensions of alienation that are 'meaninglessness', 'powerlessness', 'self-estrangement', 'normlessness' and 'isolation'. Based on the qualitative method, we conducted 25 (twenty-five) semi-structured, in-depth interviews with research assistants from public universities in the school of business and economics in Turkey. It was found that the fundamental reasons for alienation to academia come from law, inequalities amongst status and individuals, mobbing, workplace environment and favouritism. As this research focuses on the dimensions that cause alienation of academics by adopting an exploratory approach, the research findings will provide useful directions for decision makers and scholars in the context of higher education. Thus, the current study provides a conceptual lens for future research in alienation scholarship.

**Keywords:** Alienation, research assistant, academia, university, higher education, Turkey

**JEL Classification:** M10, M14, M19

---

<sup>1</sup>Bu makale 27.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sözlü sunum için kabul almış metnin büyük ölçüde geliştirilmesi ve genişletilmesiyle üretilmiştir. Çalışmanın son haline dönüşmesinde yorum, görüş ve değerli eleştirileriyle katkıda bulunan Doç.Dr. Ulaş Çakar ve Araş. Gör. Gülfiz Ergin Demirdağ'a teşekkür ederiz.

<sup>2</sup>Dr.Öğr.Üyesi, Uşak Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü ve Affiliate Research Fellow, IPAG Business School, Paris, France, erhanaydin.phd@gmail.com, e.aydin@ipag.fr ORCID: 0000-0003-2530-9058

<sup>3</sup>Dr.Öğr.Üyesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Reha Midilli Foça Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, emir.ozeren@deu.edu.tr, emirozeren@yahoo.com ORCID: 0000-0002-4219-8401

## 1. Giriş

Yükseköğretim bağlamı makro düzeyde neo-liberalizmin giderek artan baskısı ile şekillenmekte ve bu dönüşüm süreciyle birlikte akademik emek, esnek, kırılabilir ve güvencesiz çalışma pratiklerinin egemen olduğu bir alana hızla evrilmektedir (Alakavuklar vd., 2017; Bakır ve Eroğlu, 2019; Çolak, 2015). Nitekim yaşanan söz konusu süreç Türkiye’de olduğu gibi dünyanın diğer ülkelerinde de ciddi tartışmalar doğurmaktadır. Söz gelimi, ABD’de tam zamanlı öğretim üyelerinin sayısı azalırken, görece olarak daha güvencesiz konumda bulunan yarı zamanlı öğretim üyelerinin sayıları artmıştır (Bakır ve Eroğlu, 2019: 158). Yaşanan bu süreçle birlikte yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanı statüsünde çalışmakta olan, akademik kariyer basamağının ilk aşamasındaki araştırma görevlileri, mevzuatta yer alan düzenlemeler, yönetsel uygulamalar ve maruz kaldıkları işyeri pratikleri açısından akademinin giderek kırılabilirleştirdiği bir ortamda bilimsel çalışmalarını sürdürmek zorunda kaldıkları için yabancılaşma olgusunu daha derin bir şekilde deneyimlemektedir. Zira, 2547 sayılı Yükseköğretim kanununun 50/d maddesinde belirtilen “*Lisansüstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere araştırma görevlisi kadrosuna da atanabilirler*” maddesi söz konusu güvencesizliği güçlendirmektedir. Yine ilgili kanunun araştırma görevliliğini düzenleyen maddesi lisansüstü eğitimi tamamlayan araştırma görevlilerinin öğrencilik durumlarının sona ermesiyle araştırma görevlisi kadrosu ile ilişkilerinin kesileceğini belirtmektedir.

Yukarıda işaret edilen söz konusu makro kurumsal çerçeve beyaz yakalı işsiz yeni bir sınıfın doğmasına yol açmaktadır. Çalışma koşulları bakımından esnekliğin, güvencesizliğin ve belirsizliğin bir norm olarak kabul gördüğü bu durum prekarizasyonun akademik alandaki yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır (Bora vd., 2015: 220; Vallas, 2015; Standing, 2011). Dolayısıyla, akademi (academia) içerisinde söz konusu güvencesizlik ve belirsizliği en yoğun deneyimleyen taraf olan araştırma görevlileri böylece yaptıkları işe yabancılaştıkları için çalışma kapsamında araştırma görevlilerinin yabancılaşma kuramı açısından inceleme gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada, devlet üniversitelerinde görev yapan, İİBF araştırma görevlileri üzerine Kasım 2017 ile Ocak 2018 arasında gerçekleştirilen yarı-yapılandırılmış, derinlemesine görüşmeler bağlamında yabancılaşma olgusu, çeşitli boyutlarıyla derinlemesine irdelenmiştir.

Türkiye’de araştırma görevlilerine dair akademik çalışmalarda iş memnuniyet düzeyleri (Acar vd., 2004), lisansüstü eğitim yapmak amacıyla başka bir üniversitede görevlendirilen araştırma görevlilerinin yaşam tarzı profilleri ve sorunları (Kahraman, 2010), bilim insanı yetiştirme projesi (BİYEP) ile öğretim üyesi yetiştirme programı (ÖYP) karşılaştırmalı değerlendirmeleri (Karakütük ve Özdemir, 2011) gibi hususlar göz önüne alınarak betimleyici ve açıklayıcı yönlerin ağır bastığı çeşitli değerlendirmeler yapılmıştır. Bu çalışmada ise anaakım yazındaki mevcut araştırmalardan farklı olarak yabancılaşma kuramı temel alınarak nitel araştırma yönteminin sağladığı anlam derinliği, içerik zenginliği ve yoğun betimlemelerden faydalanılarak yazına katkıda bulunmak amaçlanmıştır. Böylece, araştırma görevlilerinin akademiye neden, nasıl ve hangi yollarla yabancılaştıklarını anlama, anlamlandırma ve keşfetme olanağına sahip olunabilecektir.

Çalışma beş bölümden oluşmaktadır: Giriş bölümünden sonra gelen ikinci kısımda yabancılaşmaya yönelik kavramsal, kuramsal açıklamalar ile yabancılaşmanın boyutları ele alınmıştır. Böylece görüşme sorularının oluşmasında yararlanan yabancılaşma kuramının başlıca temaları açıklanmıştır. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi, metodolojik arka planı, örneklem ve katılımcı bilgileri yer almaktadır. Dördüncü bölümde araştırmanın başlıca bulgularına yer verilmiştir. Çalışmanın son bölümü olan tartışma ve sonuç kısmında ise elde edilen bulgular tartışmaya açılmış, araştırmanın sınırlılıkları ile gelecek araştırmalara yönelik öneriler ele alınmış ve son olarak sonuçların yükseköğretim alanında karar alıcılar açısından önem ve değeri üzerinde durulmuştur.

## 2. Yabancılaşma Kavramı ve Yabancılaşmanın Boyutları

Kişinin kendini bir bütün olarak görememesi, kendi gücü ve potansiyeline duyarsızlaşması durumu, zihninde bölünmelere yol açan eylem ve tecrübeler olarak tanımlanan yabancılaşma kavramı (Tolan, 1981; Bonjean ve Grimes, 1970: 366), tarih boyunca felsefi, dini, sosyolojik, edebi açıdan, çeşitli yönleriyle değerlendirilmiş ve tartışma konusu olmuştur. Söz gelimi Keskin (2016), Franz Kafka'nın eserlerinde karşılaşılan yönetsel imgelerden hareketle çalışma hayatında yabancılaşma ve gayretkeşlik imgelerini ele almıştır. Yabancılaşma kavramının ilk olarak Hegel tarafından kullanıldığı ileri sürülse de özellikle Karl Marx'ın 1844 Elyazmaları adlı eserinde büyük ölçüde karşılık bulmuştur (Marx, 1993; 2010). Yabancılaşma kavramı günümüzde ise ekonomik ve teknolojik gelişmelerin hızıyla beraber yeni bir ivme kazanmıştır. Bu durumun yansımaları örgütsel alanda görülebileceği gibi akademide de kendini göstermektedir. Bu araştırma, yabancılaşmanın yükseköğretim bağlamında değerlendirilebilecek boyutları dikkate alınarak hazırlanmıştır. Alan yazınında yabancılaşmayı açıklayan başlıca boyutlar; 'anlamsızlık', 'güçsüzlük', 'kendine yabancılaşma', 'normsuzluk' ve 'yalıtlımsızlık' olarak nitelendirilmiştir (Blauner, 1964: 18-26).

*Anlamsızlık boyutu*, bireyin faaliyetlerini gerçekleştirdiği iş ya da sosyal çevresinde hangi genel doğrulara inanacağını bilememesi durumu olarak ortaya çıkmaktadır (Şimşek vd., 2003; Erjem, 2005; Seeman, 1959; Seeman, 1967). Dolayısıyla algılanan belirsizlik düzeyinin yüksek olduğu bir ortamda bireyin sağlıklı bir şekilde düşünmemesi ya da karar verememesinden dolayı bulunduğu ortama yabancılaşması söz konusu olmaktadır. Özellikle bireylerin iş ortamında yaptıkları iş ve işlemlerin basit, sıkıcı ya da kendi kapasitelerinin altında olduğunu düşünmeleri yabancılaşma duygusunun yaşanmasında etkili olabilmektedir (Sarros vd, 2002).

Hackman ve Oldham (1975) tarafından ele alınan iş karakteristikleri modeline göre, karmaşık iş tasarımlarının işgörenlere daha özerk davranabilecekleri iş alanları sunduğundan, işgörenler iş yapış biçimlerini kendilerine göre düzenleyebilmektedir. Bu bağlamda daha az yapılandırılmış iş çevrelerinin işgörene daha fazla kontrol imkânı tanıdığı bilinmektedir (O'Driscoll vd., 2006: 389). Bu durum bireyin işi üzerinde daha fazla zaman ve enerji harcamasına zemin hazırlarken sorumluluk bilincinin de gelişmesine katkı sağlamaktadır (Pierce vd., 2004: 510). Nitekim işlerin aşırı uzmanlaşma nedeniyle rutine dönüştüğü ve standart hale geldiği mekanik örgüt yapılarında işgörenler açısından işlerin anlamsızlaştığı (Worthy, 1950: 175) ve çalışanların kendilerini dar bir alana sıkışmış gibi hissettikleri belirtilmektedir. Benzer şekilde, eğitim sektöründe lise öğretmenleri üzerine gerçekleştirilen sosyolojik bir araştırmada Erjem (2005), iş yelpazesinin geniş olmadığı, demokratik olmayan, bürokratik ve merkezi özellikler gösteren okullarda öğretmenlerin yabancılaştığını ileri sürmektedir. Söz konusu yapılar moralsizlik, motivasyonsuzluk, monotonluk, sıkılma ve tatminsizliği tetiklerken, çalışanların yabancılaşmalarına yol açmaktadır (Wright ve Davis, 2003: 74).

*Güçsüzlük*, bireyin sürdürmüş olduğu yaşamın kendi kontrolünün dışında toplumdaki başka güçlerin etkisi ile bu güçler tarafından yönetildiği ve yönlendirildiğine dair sahip olduğu ve benimsediği düşünce olarak ifade edilmektedir (Korman, 1977; Seeman, 1983). Bu kavramsallaştırma, bireylerin diğer kişilerle etkileşimlerinde bireyin davranışlarını nasıl anlamlandıracağına yönelik iki kuramı ortaya çıkarmaktadır: Bunlardan birincisi 'Sosyal Baskınlık Yönelimi' (Social Dominance Orientation) kuramıdır. Bu kuram, kişilerin birbirleri ile etkileşimlerinin rekabete dayalı olduğunu öne sürerek kişilerarası ilişkilerin oluşturulmasında gücün ve grup baskınlığının korunmasının önemini vurgulamaktadır (Pratto vd., 1994). Sosyal baskınlık yönelimi, bireyin farklı sosyal gruplar arasında var olan eşitsizliği ne ölçüde kabul edilebilir bulduğu ile yakından ilişkilidir. Sosyal baskınlık yönelimi düzeyi yüksek bireyler, sosyal ortamının doğası gereği eşitsiz ve hiyerarşik olduğunu, zaten olması gereken durumun da bu olduğu kanaatini taşırlar. (Balaban, 2013). İkinci kuram ise 'Sağ Kanat Yetkencilik' (Right Wing Authoritarianism)'dir (Güldü, 2011). Bu bakış açısı ise dünyanın statükoya saygı duyulan ve korkulması gereken tehlikeli bir yer olduğunu savunmaktadır (Nicol ve Rounding, 2013; Whitley, 1999; Duckitt, 2006). Sağ kanat yetkencilik, güçlü kalıp yargılara sahip, olayları iki eksenle siyah ya da beyaz değerlendirme yatkın,

yetkeye/otoriteye itaat etmeye güçlü eğilim gösteren bireyi ifade etmektedir. Sağ kanat yetkencilik düzeyi yüksek bireyler sosyal kurallara ve hiyerarşik düzene sıkı sıkıya bağlı olup sosyal sınıfı düşük algıladıkları kişilere ya da gruplara önyargı içeren tutumlar geliştirebilirler (Balaban, 2013). Bu iki kuram; bireysel gücün ön planda tutulduğunu veya güçsüzlüğün statükoya itaat edilmesinden kaynaklandığını açıklamaktadır (Wilson ve Sibley, 2012; Duckitt ve Sibley, 2010; Cohrs ve Asbrock, 2009). İş yaşamı bağlamında ise, bireyin deneyimlemiş olduğu güçsüzlük onun yaptığı iş üzerinde uygun gördüğünü yapma tasarrufunda olmadığını hissettiği durumlarda meydana gelmektedir (Ashforth, 1989).

İnsanlar çevrelerindeki çeşitli biçimsel (formel) ya da biçimsel olmayan (enformel) sosyal gruplar, örgütler içerisinde yer alarak yaşamını sürdürmektedir. Bu gruplar içerisinde 'güç' önemli bir kavramdır. Nitekim insanlar çevreleri üzerinde kontrole yönelik bir arzu duyumsarken, temelde bu durum etkili olma ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Örgütsel açıdan etkililik, çalışanların örgüt içerisinde stratejik, yönetsel veya operasyonel sonuçlar üzerinde kendi izlerinin olduğu yönünde algılarını ifade etmekte ve bireyin kendi iş çevresi üzerinde kontrol ve etkinliğinin olduğu varsayımına dayanmaktadır (Uçar, 2017). Etkililik, ayrıca bireyin davranışlarına bağlı olarak işinde bir fark yaratabileceğine ilişkin algısını ifade ederken (Ergeneli ve Arı, 2005: 130); çalışanların işyerlerinde bir iz bırakabilme ve örgütün onların fikirlerini ciddiye alma düzeyini göstermektedir (Tolay vd., 2012: 452). Bu bakımdan yabancılaşmanın bir alt boyutu olan güçsüzlük, işgörenlerin yaptıkları iş veya meslekte kendi izlerinin olmayacağı duygusunun yaygın olduğu ve üstlerinin onların görüşlerini yeterince dikkate almadığı durumlarda belirgin bir şekilde ortaya çıkabilmektedir.

*Kendine yabancılaşma boyutu*, bireyin yaşadığı iş ve sosyal çevresinden daha iyi çevrelerin olması inancından kaynaklanan yapmış olduğu işe tam uyum sağlayamaması ve bu düşüncelerin oluşturmuş olduğu olumsuz tutumun bir yansıması olarak kendine olan yabancılaşmayı içermektedir. Bahsedilen bu durum, bireyin uzaklaşma veya sosyal yalıtılmışlık duygusu ile kendi benliğini sorgulamasına yol açarak kendinden uzaklaşma duygusuna sahip olabileceğini göstermektedir (Fettahlıoğlu, 2006). İş yerinde kendine yabancılaşma ise özellikle yapılan işin dar kapsamlı olması ve bireyin kendini işe bağlı hissetmemesi durumuyla ilişkilendirilmektedir (Sarros vd., 2002).

*Normsuzluk*, toplum bünyesinde bireylerin davranışlarını ve tutumlarını düzenleyici birçok görünmez ama benimsenmiş kurallardan oluşmaktadır. Aslında bu kurallar, toplum düzeninin sağlanması ve bireylerin birlik içerisinde yaşayabilmesi için gerekli olduğu öne sürülen normlar olarak da ifade edilebilir. Ancak, toplum içerisinde yaşamlarını sürdüren bireyler bahsedilen bu normları anlamsız ve gereksiz bulabilir. Bu şekilde bir tutum ise bireyin toplumun hoş karşılamayacağı davranışlara yönelimini sağlayabilmektedir. Aslında bu durum, bireyin kişisel hedeflerini var olduğu toplum içerisinde gerçekleştirebilmesi için kuralsız olmaktan yana bir karar vermesinden ileri gelmektedir (Kılıç, 2010). Bu ise kişinin içerisinde bulunduğu toplum normlarına yabancılaşmasını içermektedir. Son boyut olan *yalıtılmışlık* ise; bireyin içerisinde bulunduğu (özellikle iş ortamında) çevreye uyum sağlayamaması ve neticesinde kendini bulunduğu ortama ait hissedememesinden kaynaklanan bir yabancılaşma boyutudur (Dean, 1961; Eryılmaz ve Burgaz, 2011).

Yabancılaşmanın sonuçları hem bireyi hem de örgütü olumsuz anlamda etkileyebilmektedir. Bu nedenle örgütsel yabancılaşmanın sonuçları davranışsal ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki başlık altında incelenebilir (Eryılmaz ve Burgaz, 2011). Davranışsal sonuçlar nörotik ve antisosyal davranışları (ör. duyarsızlık, aşırı bencillik, ilgisizlik, boyun eğme vb.) kapsarken; örgütsel sonuçlar performansın düşmesi, sorumluluktan kaçma, tükenmişlik, iş doyumsuzluğu, bağlılığın azalması ve yüksek iş gücü devri gibi konuları içermektedir (Kanungo, 1992; Eryılmaz ve Burgaz, 2011).

Bu çalışmada Türk yönetim ve organizasyon yazınında ağırlıklı ve örtük olarak benimsenen işlevselci paradigma ve 'törenselleşme' (Özen, 2002; Özen, 2000) tuzağına düşmeden, bağlamı dikkate alan bir yaklaşımla, katılımcı görüşlerinin derinliği, biricikliği ve özgünlüğünü ortaya

çıkarmayı amaçlayan niteliksel araştırma deseni tercih edilmiştir. Öncelikle, Türkiye’deki araştırma görevlilerinin sahip olduğu haklara ilişkin düzenlemeler doküman analizi ile incelenmiştir. Ardından Kasım 2017 ve Ocak 2018 tarihleri arasında toplam 25 İİBF araştırma görevlisi ile yabancılaşmanın boyutları ve akademideki konumlan(dırıl)malarına bağlı düzenlemeler dikkate alınarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Böylece, araştırma görevlilerinin akademiye yabancılaşma durumları ve bunları etkileyen faktörler, yabancılaşma olgusunun başlıca boyutları olan “anlamsızlık”, “güçsüzlük”, “kendinden uzaklaşma”, “normsuzluk” ve “yalıtılmışlık” çerçevesinde değerlendirilmiş, derinlemesine görüşme çözümlenmeleri söz konusu boyutlar göz önüne alınarak yapılmıştır.

### 3. Araştırma Yöntemi

Bu çalışma, nitel araştırma bakış açısıyla verilerin standardizasyon ve genellenebilirliğinden önce belirliliği, özgünlüğü ve esnekliği üzerine inşa edilmiştir (Marshall ve Rossman, 2006). Nitel araştırma yönteminin tercih edilmesinin nedeni katılımcıların yabancılaşma olgusuna ilişkin algı ve görüşlerini yükseköğretim bağlamında derinlemesine keşfetmek ve anlamaktır (Flick, 2009). Çalışmaya katılan araştırma görevlilerinin 15’i erkek, 10’u ise kadındır. Katılımcıların yaşları 27 ile 38 arasında değişmekte olup, kendi alanlarında araştırma görevlisi olarak sahip oldukları deneyim ise 2 ile 8 yıl arasındadır. Katılımcı bilgileri Tablo 1’de gösterilmektedir. Katılımcı adları gerçek isimleri değil, takma isimler olarak araştırmacılar tarafından konulmuştur. Gerçekleştirilen görüşmelerde katılımcılara toplam 17 soru yöneltilmiştir. Bu soruların 5’i anlamsızlık, 4’ü güçsüzlük, 3’ü kendinden uzaklaşma, 1’i normsuzluk, 4’ü de yalıtılmışlık temasına ilişkin sorulardır.

Tablo 1: Katılımcı Profilleri

No	Cinsiyet	Yaş	Deneyim (yıl)
Okyanus	Erkek	28	4
Dilara	Kadın	31	4
Barış	Erkek	31	6
Artemis	Kadın	30	4
Ceyhun	Erkek	38	4
Aren	Erkek	31	6
Kemal	Erkek	35	7
Pera	Kadın	31	7
Cansu	Kadın	31	8
Alp	Erkek	33	8
Erdem	Erkek	29	5
Sevgi	Kadın	33	6
Kayra	Erkek	33	6
Ege	Erkek	33	7
Dila	Kadın	34	6
Emek	Erkek	28	3
Büşra	Kadın	27	4
Kübra	Kadın	28	4
Nesil	Kadın	27	4
Uzay	Erkek	27	2
Efe	Erkek	28	4
Yekta	Erkek	27	2
Tülay	Kadın	29	2
Doğa	Erkek	31	6
Atlas	Erkek	29	3

Örneklem kapsamına dahil edilen araştırma görevlilerinin seçiminde fakülte (İİBF) ve meslekte görev yapma süresi (en az 1 yıl ve üzeri) ölçütleri dikkate alınmıştır. Amaçlı, olasılıksız ve kartopu örneklem tekniği ile ulaşılan katılımcılarla yarı yapılandırılmış, derinlemesine görüşmeler veri teorik

doyum noktasına ulaşıldığında durdurulmuştur. Francis vd. (2010) veri doyum noktasına ulaşmak için başlangıç analizi olarak 10 görüşmeyi ve durdurma analizi için ise bu 10 görüşmenin ardından yapılacak görüşmelerde 3 ardıl veri benzeşmesinin olmasını veri doyum noktası olarak nitelendirmiştir. Bu çalışmada da veri doyum noktasını tanımlamada aynı bakış açısı kullanılmış ve veri kategorizasyonu NVIVO 11 yardımı ile gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın görgül boyutu devlet üniversitelerinde görev yapan, akademik disiplini işletme, iktisat ve uluslararası ilişkiler olan İİBF araştırma görevlileri ile gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış, derinlemesine görüşmelere dayanmaktadır. Görüşme öncesinde her katılımcıya araştırmanın amacı kısaca açıklandıktan sonra katılımlarının gönüllülük ve gizlilik esasına dayandığı belirtilmiş ve her katılımcıdan onam belgesini okuduktan sonra imzalamaları istenmiştir. Görüşmeler sonucunda elde edilen tüm ses kayıtları deşifre edilerek (verbatim transcription) bilgisayar ortamına aktarılmış, anlaşılamayan kısımlar olduğunda ilgili katılımcıya geri dönüş yapılarak kendisinden deşifre yapılan ifadelerin doğruluğu konusunda onay alınmıştır. Böylece, nihai veri seti oluşmuştur. Her görüşme en az 45 dakika, en fazla 1,5 saat sürmüştür. Görüşmeler katılımcıların zaman ve mekân tercihleri doğrultusunda kendilerinin çalışma ofislerinde ya da dışarıda, kendilerini görüşme için güvenli hissettikleri ortamlarda gerçekleştirilmiştir.

Veri çözümlemesi için nitel içerik çözümlemesinden faydalanılmıştır. Nitel içerik çözümlemesi sistematik, kuramsal kökenli metin irdelemeleri için önerilmektedir (Mayring, 2011: 122). Hatta son yıllarda kategori esaslı kültürel anlamın keşfedilmesinde bu yöntem kullanımının artan bir eğilime sahip olduğuna işaret edilmektedir (Vergne ve Wry, 2014: 65-66). Bu veri çözümlemesi yönteminde izlenen yol tekrar eden verilerin sıklığını sayılaştırmak yerine, yabancılaşma kuramı çerçevesinde belirlenmiş temel boyutlardan hareketle belirgin örüntüleri yakalayabilmek olmuştur (Mayring, 2011: 116-117). Görüşme metinleri nicelleştirme amacı olmaksızın ele alınan konunun bağlamı ve araştırma sorusu kapsamında yorumlanmış ve bu yolla alt kategoriler geliştirilmiştir. Kodlama sürecinde her iki araştırmacı da önce birbirlerinden ayrı ayrı verileri kodlayarak bir kod listesi oluşturmuşlar, ardından bir araya gelerek benzer ve ayrışan kodların üzerinden geçip nihai kategorilere karar vermişlerdir. Veri çözümlemesinde birden çok kodlayıcı kullanmak araştırmacı yanlılığını azalttığı için nitel araştırma yazınında üzerinde durulan hususlardan bir tanesidir. Veri çözümlemesi yabancılaşmanın ana boyutlarını ('anlamsızlık', 'güçsüzlük', 'kendine yabancılaşma', 'normsuzluk' ve 'yalıtılmışlık') oluşturan temalar dikkate alınarak her temanın altında o temaya ilişkin gösterge kodları çerçevesinde çözümlenmiş ve açıklamaları sunulmuştur. Çalışmada veri çözümlemesinde izlenen bu prosedür nitel içerik çözümlemesi için Drisko ve Maschi (2016: 5-6) tarafından önerilen yol ile benzerlik ve uyumluluk göstermektedir.

Niteliksel araştırmada bütüncül bir kavram olan güvenvericiliği arttırmak esas olup 'güvenvericilik' başlıca şu öğeleri içine almaktadır: 'kredibilite', 'aktarılabirlik', 'itimat edirlik' ve 'onanabilirlik' (Flick, 2019). Çalışmanın nitel bir araştırma olduğu düşünüldüğünde, nicel araştırmada kullanılan terminolojiden farklı olarak, nitel araştırmaya özgü güvenilirlik ve geçerlilik bağlamında çalışmamızda izlenen adımlar Tablo 2'de ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

Tablo 2: Araştırmanın Güvenvericilik (Trustworthiness) Ölçütleri Bağlamında Yapılanlar

Ölçütler/Önşartlar	Gerçekleştirilen Süreçler
Kredibilite/inandırıcılık (İçsel Geçerlilik)	Araştırmanın gerçekleştirilmesinde hangi süreçlerin izlendiğini, verilerin ve çıkarımların inandırıcılığını güvence altına alır. Ana kategorilerin oluşturulmasında yabancılaşma yazınından hareket edilmiş, alt kategoriler ise katılımcı ifadeleri doğrultusunda yabancılaşma kuramında ortaya konan boyutlarla eşleştirilmiştir. Gerçekleştirilen tüm görüşme metinleri okunurken ve çözümleme yapılırken kategorilerin anlamını yansıtacak sözcük, sözcük grubu, cümle ya da paragraf düzeyinde kodlama yapılmıştır. Ayrıca, kategorileri yansıtan seçili örnekler sunulmuştur. Katılımcı ifadelerinin anlamlarını etkileyebilecek bir durumun ortaya çıkmaması için "doğrudan alıntılama" yapılmıştır.

	Veri toplama aşamasına her iki araştırmacı da bizzat katılmış ve saha çalışması için alanda yeterli zaman geçirmişlerdir (prolonged engagement). Yalnızca veriyi toplama değil, veriyi yorumlama ve değerlendirme aşamasında da katılımcılara geri dönüşmüş, katılımcıların geri bildirimleri çalışmaya yansıtılmıştır (member checks). Süreç boyunca araştırmacılar, eleştirel düşünümelliği (critical reflexivity) önplanda tutmuşlardır.
Aktarılabirlik (Dışsal Geçerlilik – Genellenebilirlik)	Bulguların örneklem dışında kalan katılımcılara, evrene temsili anlamına gelmektedir. Örneklem büyüklüğü ve verinin ulaştığı doyum noktası dikkate alındığında, bulguların Türkiye bağlamında diğer devlet üniversitelerinde iktisadi ve idari bilimler fakültelerinde çalışan araştırma görevlileri için de geçerli olabileceği düşünülmektedir.  Çalışmanın sonuçları örgütsel davranış kadar “eleştirel yönetim çalışmaları”, “örgüt sosyolojisi”, “eğitim sosyolojisi”, “yükseköğretim çalışmaları” gibi alanlara da aktarılabir. Bu alanlarda da tartışmaya açılabilir.
İtimat Edilirlik (Güvenilirlik)	Dışsal faktörlerin kontrol edildiğini ve araştırma süreci üzerinde olumsuz bir etkisinin olmadığını güvence altına almak anlamını taşır. Derinlemesine görüşmeler yanında ikincil verilerden de yararlanılması, yükseköğretim kanunu gibi ilgili dökümanlara başvurulması ve görüşme verilerinin N-VIVO nitel veri analizi programı ile veri çözümleme aşamasında desteklenmesi sayesinde araştırmacının itimat edilirliliği sağlanmaya çalışılmıştır.
Onanabilirlik (Nesnellik)	Araştırma süreci boyunca araştırmacının tasarımı, katılımcıların seçimi, verilerin toplanması ve çözümlenmesi gibi tüm aşamalarda bireysel ve ideolojik yanlılık, öznellik oluşturabilecek, katılımcıları etkileyebilecek ya da yönlendirebilecek durumlardan özenle uzak durulmuştur.

**Kaynak:** Coşkun (2017)’den bu çalışmaya uyarlanmıştır.

#### 4. Bulgular

Çalışmada katılımcıların akademiye yabancılaşmalarına ilişkin dört temel boyut ortaya çıkmaktadır. Bunlar; ‘anlamsızlık’, ‘güçsüzlük’, ‘kendinden uzaklaşma’ ve ‘normsuzluktur’. Yabancılaşma boyutlarından yalıtılmışlığa ilişkin herhangi bir bulguya rastlanmamıştır. Tablo 3 çalışmanın tema ve kodlarını göstermektedir.

Tablo 3: Çalışmanın Tema ve Kodları

Temalar	Kodlar
<b>Anlamsızlık</b>	- Yasal Haklardaki Yetersiz Düzenlemeler - Statü muğlaklığı - Akademisyenlere güvensizlik
<b>Güçsüzlük</b>	- Kayırmacılık - Psikolojik baskı (Mobbing) algısı
<b>Kendine Yabancılaşma</b>	- Akademik ortamın olmaması - İşten uzaklaşma
<b>Normsuzluk</b>	- Mesleğe alımlarda eşitsizlik - Mesleki ilerlemede görecelik

Nitel çözümler ışığında, yalıtılmışlık dışında kalan temaların araştırma görevlilerinin akademiye yabancılaşmaları açısından baskın ve önemli olduğu görülmektedir. Bu temalar içerisinde yer alan kodların araştırma görevlisi akademisyenlerin üniversiteye yabancılaşmalarının önüne geçilmesinde önemli bir veri niteliği taşıdığı düşünülmektedir. Tablo 3’de belirtilen tema ve kodlara ilişkin çözümlerinin ayrıntılarına aşağıda değinilmiştir.

#### 4.1. Anlamsızlık

*Anlamsızlık*; bireyin içerisinde bulunduğu ortamda iddia edilen doğru yargıların birden fazla olmasından kaynaklanan bir yabancılaşma türü olarak değerlendirilmektedir. Bunun yanı sıra bireylerin buldukları pozisyon ya da sosyal rolleri çerçevesinde kendi kapasitelerinin altında iş ve işlemler gerçekleştirilmesi de mevcut sistemdeki işleyişte meydana gelecek problemlerin bir işareti olarak görülebilmektedir. Bu bağlamda, bu boyut altında yer alan veriler daha çok “kanuni haklardaki yetersiz düzenlemeler”; “statü muğlaklığı” ve “akademisyenlere güvensizlik” etrafında toplanmaktadır.

*Kanuni Haklardaki Yetersizlikler* boyutu çalışanların sahip oldukları özlük hakları ile ilişkilendirilmekte ve özlük haklarının yeterli düzeyde olmadığı algısını içermektedir. Özlük hakları bakımından “33/A – Daimi Araştırma Görevlisi Kadrosu” ve “50/d – Geçici Araştırma Görevlisi Kadrosu” olarak aynı mesleği ve faaliyetleri gerçekleştiren bireyler arasındaki farklar bir grup için olumlu olarak ifade edilirken, diğer bir grup için (iş kaybının olması ve doktoralı işsizliğin oluşması bakımından) olumsuz olarak değerlendirilmektedir. Bu şekilde bir ayırımın olması genel olarak kanuni bir yetersizlik olarak görülmektedir. ‘Okyanus’ takma isimli katılımcı bu hususu şu şekilde açıklamaktadır:

*Aynı işi yapan ve aynı yetenekte olan kişiler arasında bir grubu ayırmak, eşitlik ilkesine terstir. Ben bir 33/A kadrolu bir araştırma görevlisi olsam da bu şekilde bir ayırımın olmasını doğru bulmuyorum (Okyanus).*

Yukarıdaki görüşmecinin belirttiği durum kanuni yetersizliğin aynı zamanda “eşitlik” ilkesiyle de çeliştiği yönünde olmuştur. Bu ilke genel olarak iki farklı kadroda aynı unvanlı ve aynı işi yapan bireyler için farklı yasal statülerin benimsendiğini göstermektedir. Bunun yanı sıra araştırma görevliliğinde kadro farkı gözetmeksizin sahip olunan haklar bakımından da çeşitli yetersizlikler bulunmaktadır. ‘Pera’ takma isimli katılımcı bu durumu şöyle ifade etmektedir.

*Araştırma görevlileri olarak yeşil pasaport alabilmek için üçüncü<sup>1</sup> dereceye asla inemiyoruz. Araştırmacıyız ve yurt dışına da düzenli olarak çıkmamız gerekiyor. Fakat bu şekilde bir haktan yoksun bırakılıyor. Akademisyenden beklenen uluslararası düzeyde araştırmalar ve çalışmalar yapmak ise Yükseköğretim Kanunu buna göre düzenlenebilir. Aksi halde görevimizde meslek amaçlarımızı yerine getirmekte güçlük çekiyoruz (Pera)*

Kanuni hakların yetersiz olduğuna ilişkin dile getirilen görüşler, mevcut hükümlerin araştırma görevlisi akademisyenlerce anlamsız olarak değerlendirilmesine yol açmaktadır.

*Statü Muğlaklığı;* çalışanların görev tanımlarının yeterince açık olmamasından kaynaklı bir sorun olarak görülmektedir. Yasal hükümlerin idarecilere verdiği inisiyatifler çerçevesinde çalışanların asli görevlerine bakılmaksızın alan dışı işlerde çalıştırılması, ekstra idari görev ve sorumluluklar yüklenmesi statü muğlaklığının göstergelerinden biri olarak görülebilir. ‘Büşra’ takma isimli katılımcı bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

*Yasal mevzuatta yer alan ifadeler; yoruma açık ve üniversiteden üniversiteye değişiklik gösterebilecek niteliktedir. Üniversitelerdeki idari personel yetersizliği, kurumsallaşma düzeyinin düşük seviyelerde olması vb. nedenlerle araştırma görevlileri farklı görevlerle karşı karşıya kalabilmektedir (Büşra).*

Farklı görüşmelerde elde edilen bulguların da desteklediği gibi mevzuatın yoruma açık olması, idari personel yetersizliği, kurumsallaşamama sonucunda araştırma görevlilerinin bir akademisyen olarak değil de her işi yapabilen bir çalışan, idari bir memur olarak görülmesi statü muğlaklığına ve bunun neticesinde kendileri açısından anlamsız bir ortamın varlığına işaret etmektedir.

*Akademisyenlere güvensizlik;* araştırma görevlilerinin aktif bir şekilde yer aldığı akademik alanlarda meslektaşlara olan inançlarının yetersizliğinin bir göstergesidir. Çalışma bulguları akademisyenlere yönelik güvensizliğinin en temel nedeninin kişisel menfaatlerin ön planda tutulması olduğuna işaret etmektedir. ‘Barış’ takma isimli katılımcı bu durumu şu şekilde özetlemektedir:

*Akademik ortam ince dengeler üzerine kurulmuş ve bir koltuk kavgasının sürekli olarak devam ettiği bir ortamdır. Dengeler ve yönetici pozisyonundakiler değiştikçe ya da işin içine çıkar çatışmaları girdiği zaman verilen sözlerden dönülebilmektedir (Barış)*

Yukarıdaki ifadede belirtilen bir durumun olması, çalışanlar bakımından iş ortamının anlamsız algılandığını göstermektedir. ‘Dilara’ takma isimli katılımcı ise bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

*Verilen sözler sadece günü kurtarmak amaçlı olduğundan bana çok anlamsız geliyor. Bu sözlerin tutulmaması kendimi önemsizleştirilmiş hissettiriyor. Biz akademisyeniz. Bu şekilde değersizleştirilmemeliyiz (Dilara).*

Çalışmada elde edilen bulgular yabancılaşmanın “anlamsızlık” temasının araştırma görevlileri akademisyenler bakımından üç göstergesi olduğunu ortaya koymaktadır. Bunlar, “statü muğlaklığı”, “kanuni haklardaki yetersiz düzenlemeler” ve “akademisyenlere güvensizlik”tir. Ayrıca, çalıştığı ortamı ‘anlamsız’ görmeye başlayan katılımcıların bu tür durumların doğal bir sonucu olarak “güçsüzlük” temelinde bir yabancılaşmayla tanışmaları olasıdır. Bir sonraki kısımda araştırma görevlisi akademisyenlerin nasıl güçsüz bırakıldıkları ele alınmıştır.

<sup>1</sup> Kamu sektöründe kamu çalışanlarının maaş ve özlük haklarını düzenleyici kadro derecesi bulunmaktadır. Bir kamu çalışanı; birinci, ikinci ve üçüncü derecede yeşil pasaport alabilmektedir.

#### 4.2. Güçsüzlük

Güçsüzlük kavramı bireyin toplum içerisinde farklı grupların etkisi ile kendi yaşamının yönlendirildiği ve yönetildiğini hissetmesine yol açan bir yabancılaşma alt boyutudur. Derinlemesine görüşmelerden elde edilen bulgular, güçsüzlük teması altında “kayırmacılık” ve “psikolojik baskı (mobbing) algısı” olarak iki alt kategorinin varlığına işaret etmektedir.

*Kayırmacılık*; verilen görevlerde ya da pozisyonlarda liyakatin dikkate alınmaması ve ideolojik grup olma, aynı politik görüşü benimsemiş olma gibi nedenlerle çalışanlara yönelik eşit yaklaşımda bulunmama durumu olarak tanımlanabilir (Yıldız, 2017; Balliet vd., 2018). Kayrılan bireye göre dezavantajlı konumda olan bir çalışan, işyeri ortamında kendisini güçsüz hissederek yabancılaşma yaşayabilmektedir. ‘Kübra’ takma isimli katılımcı bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

*Türkiye’de üniversiteler siyasi bir kurumdur. Dolayısıyla, yönetime geçen her kim olursa olsun kendilerine görüş açısından yakın olan kişileri seçerler. Geçmişte yaşadığımız deneyimlerde vasıfsız kimselerin nasıl basamakları ardı ardına hızlıca çıktıklarını gördük. Böyle bir ortamda nasıl mutlu olunabilir ya da kuruma inanılabilir ki (Kübra)*

Türkiye’de üniversitelerde yönetimin siyasi bir kurum olarak algılanması idare dışında kalan grubun yönetimde olanlara göre olumsuz koşullarda çalıştıkları algısını oluşturmaktadır. ‘Doğa’ takma isimli katılımcı bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

*Görevlendirme başvurularımda sürekli bir engel ile karşılaşıyorum. Kimi zaman konferans ya da seminerlere katılımlarım idari süreçte yaşanan süreçlerin gecikmesinden dolayı iptal oluyor. İlginçtir ki başkaları (kinayeli bir biçimde söylemekte) için hiçbir problem yok. Yapacak bir şey yok. Elden bir şey gelmez (Doğa).*

Akademide kayırmacılık durumunun yaşanması katılımcıların akademiye olan güvenlerini sarsmakta ve kendilerini güçsüz hissetmelerine yol açmaktadır.

Psikolojik baskı (Mobbing), temel olarak bireysel düzeyde veya grup düzeyinde hedef olarak seçilmiş başka bir birey ya da gruba yönelik sistematik, yıldırıcı, aşağılayıcı, haksız söz ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Karcioğlu ve Çelik, 2012; Arpacioğlu, 2008). Bulgular, üniversitelerde psikolojik baskıya maruz kaldığını düşünen araştırma görevlisi akademisyenlerin herhangi bir yetki, yaptırım gücü ya da tepe yönetimde tanındıklarının olmamasından ötürü iş ortamında kendilerini çaresiz ve zayıf hissettiklerini göstermektedir. ‘Emek’ takma isimli katılımcı bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

*Ne demişler “Filler tepişir, çimler ezilir”. Sözde büyük hocaların kendileri arasında olan haset sonucunda bizlerin bir taraf tutma mecburiyetinde bırakılması apaçık bir psikolojik baskıdır. Özellikle iktidarda olan bir hocanın gücünü yitirmesinin ardından türlü psikolojik işkencelere maruz kalınabiliyor. Ankara’da dayımız yok. Dayısı olanlar sefa içinde yaşarken bizde durum güllük gülistanlık olmuyor (Emek)*

Bulgular, araştırma görevlisi akademisyenlerin çalışma ortamlarında kayırmacılık ve psikolojik baskının varlığı durumunda kendilerini güçsüz hissettikleri ve bu durumun yabancılaşma deneyimlerini derinleştirdiğini ortaya koymaktadır. Bu husustaki istisna tepe yönetimlerde tanındığı ya da güçlü kişisel diyalogları olan kişilerdir. Söz konusu kişiler, yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunun aksine güçlü olarak nitelendirilebilirler ve bu nedenle çalışma ortamı ya da mesleğe yönelik yabancılaşma hissetmeyebilirler.

#### 4.3. Kendine Yabancılaşma

Kendine yabancılaşma kavramı; bireyin yaşam alanından daha iyi çevrelerin olduğuna olan inancı nedeniyle yapmış olduğu işe ya da bulunduğu ortama tam olarak uyum sağlayamaması ve bunun sonucunda oluşan olumsuz tutumlar olarak kavramsallaştırılmaktadır. Çalışma bulguları

kendine yabancılaşmanın göstergeleri olarak şu alt temalara işaret etmektedir: “akademik bir ortamın olmaması” ve “işten uzaklaşma”.

*Akademik bir ortamın olmaması; çalışma ortamı içerisinde mesleğin doğasından kaynaklanan tartışma ve bilgi alışverişinin yapılmaması durumu olarak tanımlanabilir. Bulgular, çalışma ortamında daha çok ‘dedikodu’ pratiklerinin yaygın olduğunu göstermektedir. Böyle bir durum akademisyen niteliğine sahip bireylerin kendilerine yabancılaşmalarına yol açabilmektedir. ‘Dila’ takma isimli katılımcı bu durumu şu şekilde ifade etmektedir.*

*Bir akademisyen olarak beklentim, çalışmamı paylaşabileceğim ve üzerinde tartışabileceğim bir ortam içerisinde olmak. Ancak, bu çok mümkün değil. Çünkü arkadaşlarım daha çok dedikodu yapmaya eğilimli olduğundan akademik hususlar geride kalıyor. Önceden çok sinir olurdum bu duruma ama elden bir şey gelmiyor. Ben de beklentimi düşürdüm ve açıkçası hiç mutlu değilim (Dila).*

Araştırma bulguları, akademik bir ortamın olmamasının doğal bir sonucu olarak işten uzaklaşma eğiliminin varlığına işaret etmektedir. İşten uzaklaşma, mesleğin gerektirdiği niteliklere sahip olunmasına karşın artık yapılan işin anlamını yitirmesi ve bireylerin akademik işlerden ve üretimden kaçma, kaçınma isteği olarak okunabilir. ‘Atlas’ takma isimli katılımcı bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

*Araştırma görevlisi olduğumda, hayalim bilim yapmak ve üretmekti. Ürettiklerimi ise tartışarak zenginleştirmek ve geliştirmekti. Ancak üniversitelerin (taşra üniversitelerini kastederek) akademik bir çevre olmaktansa belirli grupların tekelinde olan sıradan kurumlara dönüştürülmesi tüm heyecanımı yitirtti. Bir de liyakat yerine bir şekilde torpille akademisyen olan vasıfsız kimseler ayrıca işten soğuttu beni. Kendimi akademisyen olarak hissetmiyorum. Oysaki mesleğimin ilk yıllarında çok heyecanlıydım. Şimdi gerçeklerle yüzleşince pek de heyecan kalmıyor (Atlas).*

Akademik bir ortamın olmaması ve işten uzaklaşma boyutları bireylerin kendilerine nasıl yabancılaştıklarının göstergeleri olarak yorumlanabilir. Bulgular, araştırma görevlilerinin akademik bir ortamda çalıştıkları inancının olmadığı ve bu durumun onları hayalini kurdukları meslekten hızla uzaklaştırdığını göstermektedir.

#### 4.4. Normsuzluk

Normsuzluk kavramı; bireylerin davranış ve tutumlarını düzenleyici, görünmez ve benimsenmiş birçok toplumsal kuralın aksine bireyin bu kuralları gereksiz ve anlamsız görmesi nedeniyle söz konusu normlara yabancılaşma durumu olarak nitelendirilmektedir (Kılıç, 2010). Çalışmada “mesleğe alımlarda eşitsizlik” ve “mesleki ilerlemede görecelik” alt temaları normsuzluk boyutu altında ele alınmıştır.

*Mesleğe alımlarda eşitsizlik; işe alım şartları mevzuatta düzenlenmesine karşın, bazı bireylerin diğerlerine göre ayrıcalıklı olması durumu olarak tanımlanabilir. Bu ayrıcalıklar, mevcut kuralların dolaylı olarak çiğnenmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. ‘Uzay’ takma isimli katılımcı bu durumu şu şekilde ifade etmektedir.*

*Araştırma görevliliği ilanı olduğunda ilk aklıma gelen bu ilanın birilerine özel çıkıp çıkmadığıdır. Her ne kadar kişiye özel ilan çıkmasa da bir kişi alınmak istendiğinde gerektiğinde soruların bile önceden verildiğini duyduk. Böyle bir ortamda eşitlikten bahsetmek mümkün mü? Kurallar koyulsa da sonuçta sözde kurnazlıklarla aşılabilir (Uzay).*

Mesleki alımlardaki eşitsizlik, işe alım yapan bireylerce yapılabildiği gibi belirli illegal yapıların açılan bir araştırma görevliliği kadrosuna yaptıkları toplu başvurularla da mümkün olabilmektedir. ‘Artemis’ takma isimli katılımcı bu durumu şu şekilde vurgulamaktadır.

*Birkaç kez farklı üniversitelerdeki araştırma görevliliği kadrolarına başvurduğumda bir kadro için dört kişi çağırıyorlardı. Bir keresinde beşinci sırada olduğumdan çağırılmamıştım. Sonrasında öğrendim ki kadro için çağrılan dört kişiden üçü gelmemiş. Dolayısıyla istedikleri kişi o kadroya yerleşebilmiş. Zaten 15 Temmuz<sup>1</sup> sürecinden sonra gördük ki bunlar FETÖ<sup>2</sup> ile ilgili kişilermiş (Artemis)*

Mesleki alımlarda eşitsizlik kavramı doğrudan ve dolaylı olarak ifade edilmiştir. Bu durum, bireylerin mevcut kuralların uygulanamamasından ya da çığnenmesinden dolayı bu kuralların varlığının gereksiz olduğu inancını ortaya koymaktadır. Araştırma bulguları, kuralların, ayrıcalıklı olarak nitelendirilen bireylere yönelik yaklaşımların meşrulaştırılmasında kullanılmasının bu kuralların gereksizliğini bir kat daha artırdığını göstermektedir. İşe alımların yanı sıra mesleki ilerlemelerde de benzer durumların olması normsuzluk boyutunun diğer bir teması olan mesleki ilerlemede görecelik temasını ortaya çıkarmaktadır.

*Mesleki ilerlemede görecelik; akademisyenlerin unvan yükseltmelerde mevzuat çerçevesinde yöneticilerin inisiyatiflerine bağlı kararlar alabilmeleri durumunu ifade etmektedir. Özellikle araştırma görevlisi akademisyenlerin Dr. Öğretim Üyesi kadrolarına atanmalarında sıklıkla karşılaşılan bu durumu Aren takma isimli katılımcı şu şekilde açıklamaktadır:*

*Üniversiteme araştırma görevlisi olarak yıllarca hizmet ettim. Doktor olduktan sonra beklentim öğretim üyesi kadrosuna yükseltilmektir. Ancak böyle bir şey olmadı. Ben kadro beklerken üniversite dışından bu üniversiteye emek harcamamış kişiler alındı. Bize gelindiğince ise kadro yok dendi. Başarılı olmanın akademide hiçbir katkısı yok. Rektörün iki dudağı arasındasın. Ya sürünürsün ya sultan olursun (Aren).*

Çalışma bulguları, mesleki ilerlemede göreceliğin olmasının bir sonucu olarak araştırma görevlisi akademisyenlerin motivasyon kaybı yaşadıklarını, kurumlarına karşı olumsuz tutumlar geliştirdiklerini ve kuralların resmi anlamda (*de jure*) tanımlı olsa da filli anlamda (*de facto*) hiçbir zaman olması gerektiği gibi işlemediği kanaatinin yaygınlığını göstermektedir. Bu durum katılımcıların yabancılaşma algıları üzerinde önemli sonuçlar doğurmakta, daha derin bir yabancılaşma deneyimi yaşamalarına yol açmaktadır.

## 5. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışma, akademiye olan yabancılaşma durumlarını incelemeyi, yabancılaşma kuramı çerçevesinde akademide yabancılaşmanın temel unsurlarını araştırma görevlileri gözünden eleştirel bir yaklaşımla değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Anaakım yönetim ve organizasyon yazınında yabancılaşmanın işgörenler açısından sinizm, bağlılık gibi çeşitli değişkenlerle ilişkili olduğu gösterilmektedir (Demir vd., 2018; Çivilidağ, 2015; Akpolat ve Ebru, 2015). Oysa çalışmamızda benimsenen yaklaşım yabancılaşma olgusunu yalnızca bireysel, mikro düzeye indirgemeyerek, yabancılaşmanın makro kurumsal bağlamla ilişkisini de görebilmek ve gösterebilmektir. Bu doğrultuda anaakım yazının çoğunlukla tercih ettiği betimleyici ve açıklayıcı araştırma tasarımı yerine, yabancılaşma olgusu 'niteliksel araştırma' (Kümbetoğlu, 2008) bağlamında incelenmiştir. Çalışmada nicel araştırma geleneğinde yaygın kabul gören genelleme ve standartlaştırma amacı değil, anlama ve keşfetme yaklaşımı benimsenmiştir. Bu nedenle yarı-yapılandırılmış, derinlemesine görüşmeler araştırma görevlileri ile yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Böylelikle, araştırma görevlilerinin akademiye neden, nasıl ve hangi yollarla yabancılaştıklarını anlamaya, anlamlandırmaya ve keşfedilmeye çalışılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular, akademide yabancılaşma temalarından dördünün mevcut olduğunu göstermektedir. Bunlar; 'anlamsızlık', 'güçsüzlük', 'kendine yabancılaşma' ve 'normsuzluk'tur.

*Anlamsızlık teması; kanuni haklardaki yetersiz düzenlemeler, statü muğlâklığı ve akademisyenlere güvensizlik olmak üzere üç koddan oluşmaktadır. Bu boyuta ilişkin bulgular,*

<sup>1</sup> 15 Temmuz 2016'da gerçekleşen darbe girişimi

<sup>2</sup> Fetullahçı Terör Örgütü

araştırma görevlilerine yönelik kanuni düzenlemelerin aynı kadroda bulunan kişilere yönelik eşitsizlik durumunu oluşturduğunu vurgulamıştır. Dolayısıyla daimî ve geçici kadro araştırma görevlileri olarak yapılan ayırım, mevzuatın hak düzenleme noktasında yetersiz ve eşitsiz, hatta ayrımcı olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra mevzuatın bir sonucu olarak araştırma görevlilerinin yaşadığı statü muğlâklığı, onların asli alanlarına girmeyen idari işlerde çalıştırılmalarına ve kariyerlerini zedeleyici muameleye maruz kalmalarına yol açabilmektedir. Nitekim 2547 sayılı YÖK yasasının 33.maddesinde araştırma görevliliği araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca kendilerine verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim elemanı olarak tanımlanmaktadır. Bu ifadede geçen “ilgili diğer görevleri yapan” kişi olma ibaresi ucu açıklığı nedeniyle statü muğlâklığına neden olabilmektedir. Çalışma bulguları, araştırma görevlilerinin deneyimledikleri tüm bu durumların sonucu olarak kendilerinden unvanca ileride olan akademisyenlere, meslektaşlarına yönelik güvensizlik duygusuna sahip olduklarını göstermektedir.

*Güçsüzlük teması;* çalışmada kayırmacılık ve psikolojik baskı (mobbing) algısı olarak ikiye ayrılmaktadır. Bu boyuta ilişkin bulgular, akademik kadrolarda liyakatin yerine belirli bir ideolojik gruba yakın kimselerin tercih edilmesi ya da önemli pozisyonlarda öncelikle dikkate alınması gibi kayırmacılık durumlarının üniversitelerde yaşandığını göstermektedir. Bunun yanı sıra belirli bir ideolojik grubun<sup>1</sup> içerisinde yer almayan araştırma görevlisi akademisyenlerin ise otorite ile fikir uyuşmazlığı yaşadığında ya da başkalarının adına yayın yapmayı reddettiğinde sistematik biçimde psikolojik baskıya maruz kaldıkları görülmektedir.

*Kendine yabancılaşma teması;* akademik bir ortamın olmaması ve işten uzaklaşma olmak üzere iki koddan oluşmaktadır. Araştırma bulguları, üniversitelerde akademik tartışma kültürü ve nosyonunun yeterince gelişmediği ve arzu edilen düzeyde olmadığı için araştırma görevlisi akademisyenlerin işten uzaklaştıkları algısına sahip olduklarını göstermektedir. Bütün yabancılaşma boyutları değerlendirildiğinde, liyakate dayalı bir akademik istihdamın olmaması sonucu akademi ile yeterince ilgisi olmayan bazı kimselerin üniversitelerde kadro ve pozisyon aldığı düşünülmektedir. Bu durumun köklü geçmişe sahip kurumların dahi kimliğine zarar verdiği ve araştırma görevlilerini akademiye yabancılaştırdığı açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

*Normsuzluk teması;* mesleğe alımlarda eşitsizlik ve mesleki ilerlemede görecelik olarak iki koddan oluşmaktadır. Çalışma bulguları, araştırma görevliliğine ilişkin mesleğe alım usullerinin kurallara bağlanmış olsa da farklı yapılar ve gruplar tarafından bazı kişilerin ayrıcalıklı hale getirilerek kendilerine öncelik verildiği düşüncesinin yaygın olduğunu göstermektedir. Bu şekilde bir durum soruların önceden verilmesi ve kadrolara balon başvuruların yapılması<sup>2</sup> gibi durumları ortaya çıkarmaktadır. Bunun yanı sıra çalışma bulguları, doktorasını tamamlamış araştırma görevlilerinin kendi üniversitelerinde değer görmeyerek onların yerine üniversiteye katkı sağlamamış kimselerin kadrolara alındığını vurgulamaktadır.

Yükseköğretim bağlamında İİBF araştırma görevlilerinin akademiye yabancılaşmalarına yol açan çeşitli faktörler üzerinde çalışma boyunca durulmuştur. Bu faktörler arasında örgüt yapısı ve özelliklerinden kaynaklanan unsurlar da araştırma görevlilerinin yabancılaşma olgusunu deneyimlemelerinde önemli rol oynamaktadır. Özellikle de merkezi, bürokratik, uzmanlaşma, biçimselleşme, hiyerarşi ve standartlaşma derecelerinin yüksek olduğu örgütlerde çalışanlar, işlerini kendilerine özgü tasarlayamadıkları için yaptıkları işten tatmin olamamakta ve işlerine yabancılaşmaktadır. Buna karşın, merkezileşmenin ve hiyerarşinin görece düşük; kararlara katılım derecesinin ise yüksek olduğu organik örgüt yapılarında çalışanlar, işleri üzerinde etkili olduklarını düşündüklerinden daha yüksek tatmin düzeyine ulaşmaktadır. Nitekim böyle örgütsel yapılar içerisinde işgörenler, daha fazla karar ve kontrol yetkisine sahip olma, işlerini yakından

<sup>1</sup> Bu çalışmada ideolojik grup; benzer görüşlere ve yaşam tarzına sahip bireylerin oluşturduğu küme olarak tanımlanmaktadır.

<sup>2</sup> Balon başvuru kavramı, kadro alma niyeti ile değil başka belirli kadrolara belirli grupların tanımadığı kişilerin başvurmasını önlemek amacıyla yapılan başvuru anlamında kullanılmaktadır.

tanıma ve ona öz yatırım yapma imkânı bulmaktadırlar (Kaya ve Serçeoğlu, 2013). Bu çerçevede yükseköğretim bağlamında bütüncül bir değerlendirme yapıldığında; zorlayıcı, kural koyucu, normatif, düzenleyici ve denetleyici bir mekanizma olarak YÖK'ün büyük ölçüde çerçevelediği, şekillendirdiği kurumlar olan üniversitelerin, örgüt yapı ve karakteristikleri bakımından merkezi, bürokratik, hiyerarşik, biçimsel yönlerinin baskın, iş yapma pratiklerinin de bu doğrultuda yüksek düzeyde yapılandırılmış olduğu görülmektedir. Söz konusu örgütsel bağlamda, akademik kariyer piramidinin en aşağısında bulunan araştırma görevlileri, yaptıkları iş üzerinde çok sınırlı düzeyde güç, kontrol ve özerkliğe sahip, kurumsal karar alma mekanizmalarına katılımları düşük, akademiye yabancılaşma düzeylerinin ise yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Akademide araştırma görevlilerinin yabancılaşmalarının önüne geçilmede işleri üzerinde güce ve kontrole sahip oldukları algısına sahip olmaları gerekmektedir. Kontrol, bireyin mesleğini icra ederken işi üzerinde etkisinin ve etkinliğinin ne derecede olduğunu göstermesi bakımından önemlidir. Bu noktada araştırma görevlilerinin özerk davranabilmelerine ve gerektiğinde işleri kendilerine göre tasarlayabilmelerine olanak tanınmalıdır. Böylelikle, günümüzde bilgi işçisi ve entelektüel emek olarak sınıflanabilecek bir grup olan araştırma görevlilerinin kendi akademik gelişimlerine ve görev yaptıkları kuruma ne tür katılarda bulduklarını anlamaları mümkün olabilecektir. Araştırma görevlilerinin işe yabancılaşmamaları için yapmış oldukları işten tatmin olmaları beklenmektedir. Kişi işi üzerinde etkili olduğunu hissettiğinde memnuniyet ve dışsal bir tatmin yaşamaktadır. Dolayısıyla, araştırma görevlileri mesleklerinin gerektirdiği işler üzerinde kontrol ve özerkliğe sahiplerse tatmin olacak ve bu tatmin onların işe yabancılaşmalarının önüne geçebilecektir. Nitekim çalışmamızda elde edilen bulgular literatürde yabancılaşmayı sosyal psikoloji yaklaşımıyla ele alan kimi araştırma sonuçlarıyla da desteklenmektedir. Örneğin, Blauner (1964) işe yabancılaşmayı, "işin; özerklik, sorumluluk, toplumsal etkileşim ve kendini gerçekleştirme gibi bireyin insan olarak değerini ortaya koyan koşulların ve ortamların sağlanamaması" durumu olarak görmektedir (Kaya ve Serçeoğlu, 2013: 320).

Çalışmanın sınırlılıkları ve gelecek araştırma önerileri olarak şunlar belirtilebilir: Çalışma örnekleme üniversitelerde yalnızca iktisadi ve idari bilimler fakültelerinde görev yapan araştırma görevlileri dahil edilmiştir. Gelecek araştırmaların farklı akademik düzeylerde yer alan akademisyenleri ve farklı fakülteler ile sosyal bilimler dışında diğer disiplinlerden de araştırma görevlilerini içermesi önerilmektedir. Böylelikle, unvan ve statü farklılıklarının da dikkate alınarak akademiye oluşturulan farklı bileşenlerin çeşitli görüşlerinin ortaya konulması yabancılaşma olgusunun daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunacaktır. Çalışma örnekleme yalnızca devlet üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinden oluşmaktadır. Gelecek araştırmalarda kamu üniversitelerinin yanı sıra vakıf üniversitelerinin de incelemeye konu edilmesi kamu ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personelin yabancılaşma olgusu açısından benzeşen ve ayrışan noktalarının açığa çıkmasını sağlayacaktır. Bu çalışmada ortaya konan keşifsel nitelikte bulgulardan hareketle gelecek araştırmalarda yükseköğretim bağlamına özgü bir ölçek geliştirme çalışması hedeflenebilir. Son olarak, çalışmanın yabancılaşma olgusuna dair bulgularının genç bilim insanları ve araştırmacıların yabancılaşma düzeylerini azaltma yönünde gerçekleştirilecek müdahale tekniklerine ışık tutması beklenmekte, aynı zamanda akademik alana ilişkin düzenlemeler noktasında politika yapıcılar açısından katkı sağlayıcı nitelikte olduğu düşünülmektedir.

#### Kaynakça

- Acar, A., Nemutlu, E., Gürhan, G. ve Liman, V. (2004). Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Araştırma Görevlilerinin İş Memnuniyeti ve Bunu Etkileyen Faktörler. *Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi*, 24 (2), 95-106.
- Akpolat, T. ve Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947-971.

- Alakavuklar, O. N., Dickson, A. G. ve Stablein, R. (2017). The Alienation of Scholarship in Modern Business Schools: From Marxist Material Relations to the Lacanian Subject. *Academy of Management Learning & Education*, 16(3), 454-468.
- Arpacioğlu, G. (2008). İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz, Erişim Adresi www.hrdergi.com.tr, Erişim Tarihi: 14.07.2018.
- Ashforth, B. E. (1989). The experience of powerlessness in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 43(2), 207-242.
- Bakır, H. ve Eroğlu, E. (2019). Esnek ve Güvencesiz Çalışma Bağlamında Türkiye’de Araştırma Görevlisi Olmak. *Çalışma ve Toplum*, 60(1), 155-178.
- Balaban, Ç. D. (2013). The roles of intergroup threat, social dominance orientation and right-wing authoritarianism in predicting Turks’ prejudice toward Kurds. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balliet, D., Tybur, J. M., Wu, J., Antonellis, C. ve Van Lange, P. A. (2018). Political Ideology, Trust, and Cooperation: In-group Favoritism among Republicans and Democrats during a US National Election. *Journal of Conflict Resolution*, 62(4), 797-818.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom: The factory worker and his industry*. Oxford, England: Chicago U. Press.
- Bonjean, C. M. ve Grimes, M. D. (1970). Bureaucracy and Alienation: A Dimensional Approach. *Social Forces*, 48(3), 365-373.
- Bora, T., Bora, A., Erdoğan, N. ve Üstün, İ. (2015). "Boşuna mı Okuduk?": Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Cohrs, J. C. ve Asbrock, F. (2009). Right-wing authoritarianism, social dominance orientation, and prejudice against threatening and competitive ethnic groups. *European Journal of Social Psychology*, 39, 270-289.
- Coşkun, R. (2017). Yönetim Organizasyon Kitaplarında Klasik Yönetime Atfedilen "Kapalı Sistem" Yakıştırmalarına İtiraz: 1925 yılından önce yazılmış seçilmiş kitaplarda "açık sistem" imaları üzerine nitel bir çözümleme. 8. *Uluslararası Balkanlarda Sosyal Bilimler Kongresi*, 1-12, Köstence/Romanya.
- Çivilidağ, A. (2015). Öğretim elemanlarında örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracı rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(4), 259-286.
- Çolak, E. (2015). Akademide Güvencesiz Çalışma: Araştırma Görevlilerinin Deneyimleri. *ViraVerita E-Dergi*, 2, 23-44.
- Dean, D. (1961). Alienation: Its Meaning and Measurement. *American Sociological Review*, 26(5), 753-758.
- Demir, M., Ayas, S. ve Yıldız, B. (2018). Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma İlişkisi: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine bir Araştırma. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 231-254.
- Demirez, F. ve Tosunoğlu, N. (2017). Örgüt İkliminin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Gazi Üniversitesi Rektörlüğünde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 69-88.
- Drisko, J. W. ve Maschi, T. (2016). *Content analysis*. New York: Oxford University Press.
- Duckitt, J. (2006). Differential Effects of Right Wing Authoritarianism and Social Dominance Orientation on Outgroup Attitudes and Their Mediation By Threat from And Competitiveness to Outgroups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(5), 684-696.

- Duckitt, J. ve Sibley, C. G. (2010). Right-wing authoritarianism and social dominance orientation differentially moderate intergroup effects on prejudice. *European Journal of Personality*, 24, 583-601.
- Ergeneli, A. ve Arı, G. S. (2005). Krizde İşten Çıkarılmaların Banka Yöneticileri Üzerine Etkileri: Örgütsel Bağlılık, Güven ve Güçlendirme Algıları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60(1), 121-148.
- Erjem, Y. (2005). Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen: Lise Öğretmenleri üzerine bir Araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4 (3), 395-417
- Eryılmaz, A. ve Burgaz, B. (2011). Özel ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 271- 286.
- Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Çalışma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Flick, U. (2019). *An Introduction to Qualitative Research (6th ed.)*. London: Sage Publications.
- Francis, J. J., Johnston, M., Robertson, C., Glidewell, L., Entwistle, V., Eccles, M. P. ve Grimshaw, J. M. (2010). What is an Adequate Sample Size? Operationalising Data Saturation For Theory-Based Interview Studies. *Psychology and Health*, 25(10), 1229-1245.
- Güldü, H. (2011). Sağ kanat yetkeçiliği ölçeği: Uyarlama çalışması. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 27-50.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Kahraman, A. B. (2010). Lisansüstü Eğitim Yapmak Amacıyla Başka Bir Üniversitede Görevlendirilen Araştırma Görevlilerinin Yaşam Tarzı Profilleri Ve Problemleri (Hacettepe Üniversitesi Örneği). *Journal of World of Turks*, 2(2), 243-257
- Kanungo, R. N. (1992). Alienation and empowerment: Some ethical imperatives in business. *Journal of Business Ethics*, 11(5-6), 413-422.
- Karakütük, K. ve Özdemir, Y. (2011). Bilim İnsanı Yetiştirme Projesi (BİYEP) ve Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı'nın (ÖYP) Değerlendirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 36 (161), 26-38.
- Karcioğlu, F. ve Çelik, Ü. H. (2012). Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 59-75.
- Kaya, U. ve Serçeoğlu, N. (2013). Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 36(1), 311-346.
- Keskin, U. (2016). Franz Kafka'nın Eserlerinde Çalışma Hayatında Yabancılaşma ve Aşırı Gayretkeşlik. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 49, 233-251.
- Kılıç, E. (2010). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Yabancılaşma arasındaki İlişki-Çağrı Merkezi Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Korman, A., K. (1977). *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice- Hall Inc.
- Kümbetoğlu, B. (2008). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*, İstanbul: Bağlam yayıncılık.
- Marshall, C. ve Rossman, G. B. (2006). Data Collection Methods. *Designing Qualitative Research*, 97-150.
- Marx, K. (2010). *Yabancılaşma* (çev. Barışta Erdost), İstanbul: Sol Yayınları.

- Marx, K. (1993). *1844 El Yazmaları* (çev. Kenan Somer), İstanbul: Sol Yayınları.
- Mayring, P. (2011). *Nitel Sosyal Araştırmaya Giriş*. A. Gümüş ve M.S. Durgun (Çev.), Ankara: BilgeSu Yayıncılık.
- Nicol, A. A.M. ve Rounding, K. (2013). Alienation and Empathy as Mediators of The Relation between Social Dominance Orientation, Right-Wing Authoritarianism and Expressions of Racism and Sexism. *Personality and Individual Differences*, 55, 294-299.
- O'driscoll, M. P., Pierce, J. L. ve Coghlan, A. M. (2006). The Psychology of Ownership Work Environment Structure, Organizational Commitment, and Citizenship Behaviors. *Group & Organization Management*, 31(3), 388-416.
- Özen, Ş. (2002). Türkiye'deki Örgütler/Yönetim Araştırmalarında Törenselleşmiş Görgülcülük Sorunu. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 5-31.
- Özen, Ş. (2000). Türk Yönetim/Organizasyon Yazınında Yöntem Sorunu: Kongre Bildirileri Üzerine Bir İnceleme. *DAÜ Turizm Arastirmalari Dergisi*, 1(1), 89-118.
- Pierce, J. L., O'driscoll, M. P. ve Coghlan, A. M. (2004). Work Environment Structure And Psychological Ownership: The Mediating Effects Of Control. *The Journal of Social Psychology*, 144(5), 507-534.
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallwarth, L. M. ve Malle, B. F. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality & Social Psychology*, 67(4), 741-763.
- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C. ve Densten, I. L. (2002). Work Alienation and Organizational Leadership. *British Journal of Management*, 13(4), 285-304.
- Seeman, M. (1959). On the Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 24 (6), 783-791.
- Seeman, M. (1967). On the Personal Consequences of Alienation in Work. *American Sociological Review*, 32(2), 273-285.
- Seeman, M. (1983). Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity of the Classic Themes. *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 171-184.
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Şimşek, Ş., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2003), Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, 3. Baskı. Konya: Adım Matbaacılık ve Ofset.
- Tolan, B. (1981). Çağdaş Toplumun Bunalımı Anomi ve Yabancılaşma, İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, Ankara.
- Tolay, E., Sürgevil, O. ve Topoyan, M. (2012). Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 449-465.
- Uçar, Z. (2017). Psikolojik Sahiplenme: Örgütsel Alana İlişkin Bir Model Önerisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1), 167-201.
- Vergne, J. P. ve Wry, T. (2014). Categorizing categorization research: Review, integration, and future directions. *Journal of Management Studies*, 51(1), 56-94.
- Whitley Jr, B. E. (1999). Right-wing Authoritarianism, Social Dominance Orientation, and Prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(1), 126.
- Wilson, M. S. ve Sibley, C. G. (2012). Social dominance orientation and right-wing authoritarianism: Additive and interactive effects on political conservatism. *Political Psychology*, 34 (2), 277-284.

- Worthy, J. C. (1950). Organizational structure and employe morale. *American Sociological Review*, 15(2), 169-179.
- Wright, B. ve Davis, D. (2003). Job satisfaction in the public sector: The role of the work environment. *American Review of Public Administration*, 33(1), 70–91.
- Vallas, S. (2015). Accounting for precarity: Recent studies of labor market uncertainty. *Contemporary Sociology: A Journal of Reviews* 44(4): 463–469.
- Yıldız, G. (2017). İstisnai Memurluk Kavramının Kayırmacılık ile İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1045-1061.
- Yükseköğretim Kanunu (1981). Erişim Adresi  
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.pdf>

---

## THE PHENOMENON OF WORK ALIENATION IN ACADEMIA: A QUALITATIVE FIELD STUDY ON RESEARCH ASSISTANTS

---

### *Extended Abstract*

**Aim:** Universities include many academic positions such as professors, associate professors, assistant professors, lecturers and research assistants. However, research assistants are one of the most vulnerable groups in academia due to ambiguous laws and regulations in the Turkish higher education context which in turn create more precarious and unstable working conditions for them compared to tenure positions such as associate and full professors. Given this brief background, the aim of this study is to explore the salient issues and emerging themes that cause alienation of research assistants within academia in Turkey in the light of five major dimensions of alienation ('meaninglessness', 'powerlessness', 'self-estrangement', 'normlessness' and 'isolation'). Based on exploratory research evidence addressed in this study, we potentially offer valuable contributions to the alienation research as well as provide useful directions for decision makers in the context of higher education.

**Method:** We adopted semi-structured, in-depth qualitative interviews with 25 (twenty-five) research assistants from public universities in Turkey. Research access was provided through the authors' networks as well as a purposeful and snowball sampling approach was adopted. Participants were recruited from Faculty of Economics and Administrative Sciences and each had a working experience of more than 1 year. This approach provides an opportunity to reach participants through our and the participants' connections, and when we reach the saturation point, the interviews were stopped. The qualitative thematic analysis was conducted in this research. As macro themes, we considered 'meaninglessness', 'powerlessness', 'self-estrangement', 'normlessness' and 'isolation' driven from the theory of alienation. Based on the interview accounts, we created sub-themes for this study.

**Findings:** The findings of this research addressed four main themes that are 'meaninglessness', 'powerlessness', 'self-estrangement' and 'normlessness'. This research shows (i) meaninglessness includes three main sub-themes that are "inadequate regulations in law", "status ambiguity" and "distrust to peers and senior academics"; (ii) powerlessness includes two main sub-themes that are "favouritism" and "mobbing"; (iii) self-estrangement includes two main sub-themes that are "lack of academic culture and notion" and "alienation to work"; and (iv) normlessness includes two main sub-themes that are "inequalities in recruitment" and "relativity/particularism in academic advancement and promotion". The findings of this research demonstrate the potential challenges in academia that cause alienation amongst research assistants. The challenges are mostly related to a lack of legal rights, ambiguous regulations as well as some ethically disputable discretionary implementations. These critical challenges have an adverse impact on research assistants since some senior academics exploit the lack of regulations and this becomes one of the major inputs for the alienation.

**Conclusion:** This research demonstrates the dimensions that cause alienation of research assistants in Turkey. Even though we consider sub-themes with the alienation theory, this research shows that the main challenges in universities originate from the law, the approach of senior academics to the research assistants, and managerial implications in the universities. In this research, we raised the critical challenges that prevent a favourable workplace for academics and create alienation of research assistants in public universities. First, meaninglessness comes from unclarity of sentences in the law. For this reason, some academics can interpret the sentence how they would like to understand, and this interpretation is generally used against the rights of research assistants. Second, powerlessness comes from ideological groups that mean clusters of a unique group in the management level, and they discriminate individuals who are not in the same ideological group. Third, self-estrangement comes from the academic environment and culture, because the findings demonstrate that the environment does not promote academic curiosity and

engaged scholarship; fourth, normlessness comes from the application process for the position of a research assistant, because some participants think that the selection process for some research assistant positions are not perceived as fair and transparent which leads to an injustice situation in academia.