



Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi

Academic Journal of History and Idea

ISSN: 2148-2292

12 (1) 2025

Araştırma Makalesi | Research Article

Geliş tarihi | Received: 29.01.2025

Kabul tarihi | Accepted: 17.02.2025

Yayın tarihi | Published: 25.02.2025

Ayşegül Dede

<https://orcid.org/0000-0001-6160-448X>

Assistant Professor, Niğde Ömer Halisdemir University, Faculty of Humanities and Social Science, Department of Sociology, Department of Sociology of Institutions, Türkiye, ayseguldede@ohu.edu.tr

Atıf Künyesi | Citation Info

Dede, A. (2025). Akademik Kaliteye Yönelik Bir Tehdit: Akademik Demokratör. *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 12 (1), 957-973.

Akademik Kaliteye Yönelik Bir Tehdit: Akademik Demokratör

Öz

Kalite kapsamında bir hizmet belirli kural ve prosedürlere göre gerçekleşmektedir. Bu nedenle kalite çalışmaları bir sistemin daha verimli hale getirilmesi amacıyla yürütülmektedir. Yükseköğretim kurumları daha yenilikçi ve rekabetçi olmak amacıyla çalışmalarında kalite standartlarını baz almaktadır. Ancak bazı yükseköğretim kurumları işe alımda kalite yaklaşımı kapsamında ele alınabilecek standart değerlendirme ölçütleri ve kişisel beceri yerine kişinin eğitim aldığı üniversiteyi ve subjektif kriterleri öncelemektedir. Bu durum akademik kaliteyi olumsuz etkileyerek yönetimde akademik demokratör uygulamasına yol açmaktadır. Bu çalışma, akademik demokratör kavramının akademik kalitedeki görünümünü incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmada doküman analizi yöntemi ile akademik kendileşmenin Türkiye'deki durumu incelenmiş ve uygulamanın akademik demokratör kavramını ortaya çıkardığı saptanmıştır. Çalışmada akademik demokratör uygulamasının kalite süreçlerini etkileyerek akademik özgürlüğü sekteye uğrattığı, kaliteli bilimsel üretimi kısıtladığı, liyakat, fırsat eşitliği ve rekabeti engellediği ve ülkenin sosyo-ekonomik yapısını olumsuz etkilediği belirtilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Akademi, Akademik Demokratör, Akademik Kendileşme, Kalite, Mobbing

A Threat to Academic Quality: Academic Democraship

Abstract

Within the scope of quality, a service is realised according to certain rules and procedures. For this reason, quality studies are carried out in order to make a system more efficient. Higher education



<https://dergipark.org.tr/tr/pub/atdd>

institutions are based on quality standards in their studies in order to be more innovative and competitive. However, some higher education institutions prioritise the university where the person is educated and subjective criteria instead of standard assessment criteria and personal skills that can be considered within the scope of quality approach in recruitment. This situation negatively affects academic quality and leads to academic democraship in management. This study aims to examine the concept of academic democraship in academic quality. In the study, the document analysis method was used to examine the situation of academic inbreeding in Turkey and it was determined that the practice led to the concept of academic democraship. In the study, it is stated that the academic democraship practice interrupts academic freedom by affecting quality processes, restricts quality scientific production, prevents merit, equality of opportunity and competition, and negatively affects the socio-economic structure of the country.

Keywords: *Academia, Academic Democraship, Academic Inbreeding, Quality, Mobbing*

Giriş

Akademi farklı alanlarda bilgi üreten bir platform olarak yükseköğretim kurumlarına denilmektedir. Akademi ilim, sanat ve edebiyat dallarında seçkin kimselerin meydana getirdiği kuruluştur (Misalli Büyük Türkçe Sözlük, 2020). Tanımdaki seçkin kimse kavramı akademinin kendi içinde belirli prosedür ve kurallara bağlı olmasını gerekli kılmaktadır. Zira kavram standart olanın üstünde bir perspektif ile kendisini inşa etmekte ve standart yaklaşımdan uzaklaşarak kendisini bazı kurallara bağlamaktadır. Akademide yerine getirilmesi gereken bu kuralların başında kalite çalışmaları gelmektedir.

Yükseköğretimde kalite çalışmaları Yükseköğretim Kalite Kurulu (YÖKAK) tarafından yürütülmektedir. Kurul, 2015 tarihinde “Yükseköğretimde Kalite Güvencesi Yönetmeliği” kapsamında oluşturulmuştur (YÖKAK, 2024). Kurulun misyonu yükseköğretim sisteminin güçlenmesine, bireylerin evrensel yeterliliklere ulaşmasına ve paydaşların sürekli gelişimine katkı sağlamak üzere yükseköğretimde kalite güvence sistemini sağlamaktır (YÖKAK, 2023, s. 5). Kurulun vizyonu yükseköğretimde kalite güvencesi alanında uluslararası düzeyde etkin ve tanınan bir kurum olmaktır. Bu kapsamda YÖKAK’ın temel amacı yükseköğretim kurumlarında akademik kaliteyi ve rekabet edilebilirliği artırmaktır. Kurul, yükseköğretim kurumlarında kalite kültürünün geliştirilmesi faaliyetlerinde bulunmakta ve “Yükseköğretim Kalite Güvencesi Durum Raporu”nu hazırlamaktadır (T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, 2024). Bu çerçevede YÖKAK, yükseköğretimde kalitenin oluşturulmasını, izlenmesini ve ölçülmesini sağlamaktadır.

Yükseköğretim kurumlarında kalite süreçlerindeki bazı problemler akademik kaliteyi olumsuz etkilemektedir. Bu problemlerin temelinde akademik kendileşme yer almaktadır. Kavram

İngilizcede “academic inbreeding” olarak isimlendirilmektedir. Kavramı Hollingshead, arkadaşlık ve aile gruplarına üyelik olarak tanımlamaktadır (Pan, 119, s. 14, Akt. Altbach & vd., 2015). Uygulama ile doktora öğrencileri kendilerini yetiştiren üniversitelerde istihdam edilmektedir (Horta vd., 2010). Akademik kendileşme doktora öğrencileri ile lisans ve yüksek lisans öğrencilerini de kapsamaktadır.

Akademik kendileşmede temel problem kavramın bir sorun olarak ele alınmamasından kaynaklanmaktadır. Zira uygulama akademik yaşamın normal bir parçası olarak algılanmaktadır (Altbach & vd., 2015). Bu durum konunun toplumsal yaşamda tartışılmamasına ve kavramın yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Nitekim uygulama Çin, Hindistan, Kore, Avrupa ve Türkiye’de %50’yi aşan bir seviyededir (Inanc & Tuncer, 2011). Uygulama bazı yükseköğretim kurumlarında bir avantaj olarak da görülmektedir. Üniversitelerin kendi ekollerinden yetişen akademisyenlerin hızlı adaptasyonu ve yeni mezun kişinin alışkın olduğu bir çevrede işe başlaması kurum ve fert açısından akademik kendileşme kazan-kazan ilişkisine dönüşmektedir (Kılıç, 2020). Ayrıca bölümlerin kendi mezunlarını değerlendirmedeki kaçınılmaz öznellik, üniversitenin coğrafi konumu ve kurumdaki bazı olumsuz özellikler nedeniyle kaliteli akademisyen sayının kısıtlanması da uygulamayı zorunlu kılabilir (Doğan & Kasnaoğlu, 2023). Ancak akademik kendileşme ile bilimsel araştırmaların niteliği olumsuz etkilenmekte, daha az nitelikli yayın yapılmakta, yeni fikir ve bakış açıları engellenmektedir (Eisenberg ve Wells, 2000; Hargens & Farr, 1973, Kozikoğlu, 2016). Akademik kendileşme, akademideki atamaların liyakat ilkesine göre yapılmasını engellemektedir (Inanc & Tuncer, 2011, s. 886). Bu durum çeşitlilik ve farklılığın azalmasına, bilimsel bilgi alışverişinin sekteye uğramasına, araştırma ortamının durağan bir nitelik kazanmasına, öğretim üyelerinin danışmanları gölgesinde çalışmalarını yürütmesine ve mevcut bürokratik düzenin devam ettirilmesine neden olmaktadır. Bu problemlerin daha görünür kılınması ve farklı sorunlara neden olması hasebiyle akademik kendileşmenin yükseköğretimdeki kalitede oluşturduğu etkinin farklı bir perspektif ile incelenmesi gerekmektedir.

Demokratör, resmiyette demokrasinin alışkanlıklarını muhafaza ederken özünde liberal olmayan rejim türüdür (Rosanvallon, 2020). Demokratör genellikle siyasi yapıların analizinde kullanılmakla birlikte kavramın akademideki karşılığı çalışmada “akademik demokratör” olarak kavramsallaştırılmıştır. Akademik demokratör bir yönetim biçimi olarak “*akademik kendileşmenin artmasına paralel olarak kurumsal sadakatin bilimsel sadakatten daha öncelik kazanması*” ile kendisini inşa etmektedir (Padilla, 2008; Akt. Horta, 2012, s. 490). Bu nedenle akademik

kendileşmenin içinde oluşturduğu sadakat ve itaat kültürü akademik demokratör kavramını şekillendirmekte ve kavram bilim özgürlüğü, liyakat ve mobbing başlıklarında önemli probleme neden olmaktadır.

Bu çalışma, akademik demokratör kavramının akademik kalitedeki görünümünü incelemeyi amaçlamıştır. Literatür taramasında akademik kendileşmenin yönetim boyutunu ele alan bir çalışmaya rastlanılmadığı için çalışmada bu boyut akademik demokratör kavramı ile analiz edilmiştir. Çalışmada nitel araştırma yöntemi olan doküman analizi kullanılmıştır. Doküman analizi, hedeflenen olgu veya olgular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizini kapsamaktadır (Yıldırım & Şimşek, 1999, s. 217). Bu analizde akademik kendileşmeye ilişkin yüksek kaliteli ve hakemli dergilerde yayımlanmış çalışmalar tercih edilmiş ve çalışmaya katkı sağlayan araştırmalar önceliklendirilmiştir. Çalışma kapsamında kalite, kendileşme, liyakat, mobbing ve demokratör kavramlarına odaklanan çalışmalar incelenmiştir. Bu sistematik analiz sonucunda akademik demokratör kavramına ulaşılmış ve kavramın akademik kendileşme ile yakın bir ilişkisinin olduğu saptanmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde akademik kendileşmenin Türkiye'deki durumuna ilişkin farklı çalışmalara yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde demokratör, diktatörlük ve akademik demokratör kavramları incelenmiştir. Çalışmanın son bölümünde akademik demokratör uygulaması, Jürgen Habermas tarafından geliştirilen 'İletişimsel Eylem Kuramı' ve Elisabeth Noelle-Neumann tarafından geliştirilen 'Suskunluk Sarmalı' modeli ile birlikte incelenmiştir. Çalışmanın temel kısıtlılığı demokratör kavramına ilişkin Türkçe literatürdeki yayın azlığıdır. Kavramın siyaset başlığı altında da analiz edilmemesi demokratör kavramının akademi temelindeki analizini sınırlandırmıştır. Çalışmanın özgünlüğü akademik kendileşmeyi yönetim boyutunda daha görünür kılma noktasında yükseköğretim kurumlarındaki kalite yaklaşımını akademik demokratör kavramı ile açıklama çabasıdır.

1. Fosilleşme, İçten Beslenme ve Akademik Akrabalık: Akademik Kendileşme

Akademik kendileşme kendi içinde uygulama boyutuna göre farklı şekilde kategorize edilmektedir. Bu noktada uygulama çok güçlü kendileşme, güçlü kendileşme ve orta kendileşme olarak sınıflandırılmaktadır (Doğan & Kasnaoğlu, 2023). Çok güçlü kendileşme çalışılan bölüm ile akademik ünvanların ve akademik derecelerin tümünün alındığı bölümün aynı olmasıdır. Güçlü kendileşme çalışılan bölüm ile eğitimin tümünün alındığı bölümün aynı olmasıdır. Orta kendileşme ise çalışılan bölüm ile doktora eğitiminin alındığı bölümün aynı olmasıdır. Bu durum liyakat, fırsat

eşitliği ve rekabet konularında probleme neden olmaktadır. Zira uygulama ile akademik kadrolaşma “*standart değerlendirme ölçütlerinden veya bireysel becerilerden ziyade bireysel veya kişisel ilişkilere dayanmaktadır*” (Kozikoğlu, 2016, s. 53).

Mevzuatlara uygun olmayan, bilimsellikten uzak, subjektif, kişiye özgü ve bir adayı tanımlayan şartların olduğu bazı akademik kadro ilanları söz konusudur (Akademi Mevzuat, 2023). Bu kapsamda YÖK, akademik kadro ilanlarında dikkat edilecek hususlarda “*tezli yüksek lisans ve/veya doktora/sanatta yeterlik öğrencisi olmak/yapıyor olmak*” şartı haricinde herhangi bir ilave şarta yer verilmemesi gerektiğini açıklamıştır. Bu düzenlemenin gerekçesi akademik kadro istihdamında liyakat ve fırsat eşitliğini artırmak, rekabet ve kaliteyi öncelemektir. Ancak YÖK’e kadro ilanlarının bir adayı işaret edecek biçimde spesifik olarak belirlendiğine, diğer adayların katılımının engellenerek rekabeti engelleyici koşulların oluştuğuna ve belirli kişilerin alınarak üniversitede kadrolaşmaya gidildiğine yönelik bazı şikâyetler söz konusudur (YÖK, 2024b). Nitekim şikâyete konu olan kadro ilanları ile dışarıdan gelen adaylara şans tanınmamakta ve akademik atamaların liyakat ilkesine göre yapılması engellenmektedir (Inanc & Tuncer, 2011, s. 886; Kılıç, 2020). Ayrıca aday kişinin eğitim aldığı üniversitede mülakata girmesi onu diğer adaylara göre daha avantajlı kılabilmektedir. Dolayısıyla akademik kendileşme kalite, fırsat eşitliği, liyakat ve rekabet konularında önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Akademik kendileşme uygulamasına yönelik YÖK ve YÖKAK’ın bazı çalışmaları söz konusudur. YÖKAK’ın “Kurum İç Değerlendirme Raporu Hazırlama Klavuzu”nda “*kurumun kendi mezunlarını işe alma (inbreeding) politikası açıktır*” ifadesi yer almaktadır (YÖKAK, 2024b). YÖK’ün Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) sistemi bulunmaktadır. Liyakate uygun şekilde istihdamda bir araç olan ÖYP ile “*lisans ortalamasının %25’i, ALES puanının %60’ı ve yabancı dil puanının %15’i alınması*” sonucunda mülakatsız atama gerçekleştirilmektedir (YÖK, 2024a). Nitekim ÖYP ile devlet güvencesi altında akademik eğitim ve çalışma imkânı sunulmakta, üniversitelerin öğretim üyesi ihtiyacı karşılanmakta ve nitelikli akademisyenlerin yetişmesi sağlanmaktadır. 2012 yılında ÖYP kapsamında araştırma görevlisi olan 20 kişi ile yapılan araştırmaya göre katılımcılar ÖYP’nin kendilerini yetiştirme konusunda büyük bir imkân olduğunu, kendilerine kadro garantisi sağladığını ve programdan genel ölçüde memnun olduklarını belirtmişlerdir (Çelebi & Tatık, 2012). ÖYP’de üniversite ve araştırma görevlisi bazında bazı problemler söz konusudur. Bu problemler arasında eğitim almak üzere görevlendirilmede senet ve kefaletname imzalanması, dil puanının yüksekliği ve programın mevzuata uygun yürütülmemesi

yer almaktadır (Çelebi & Tatık, 2012). ÖYP nitelikli öğretim üyesi istihdamında önemli bir uygulamadır. Uygulama “üniversitelerin birincil amacı olan bilimsel bilginin üretilmesi ve bu üretimi artıracak nitelikli kadroların yetiştirilmesinde” kritik bir öneme sahiptir (San, 1993, s. 150). Öğretim üyesi istihdamında mülakatın olmaması nedeniyle ÖYP’de liyakat söz konusudur. Ancak ÖYP’nin son bulması ile hocaların kopyası akademisyenlerin yetişmesi ve çalışma koşullarında usta-çırak ilişki ile akademik kendileşme ortaya çıkmaktadır.

1.1. Akademik Kendileşme, Bilimsel Üretim ve Liyakat

Akademik kendileşmenin oluşturduğu problemlere ilişkin farklı çalışmalar yapılmıştır. 2011’de Inanc ve Tuncer tarafından İstanbul Teknik Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitelerinin Makine ve Havacılık Bölümünde akademik kendileşmenin bilimsel etkinlik ve üretkenlik etkileri araştırılmıştır. Kavram, İstanbul Teknik Üniversitesinde %60’ın altında, Karadeniz Teknik Üniversitesinde %60’ın üzerinde, ODTÜ’de %20’nin altında ve Yıldız Teknik Üniversitesinde %80’e yaklaşmaktadır (Inanc & Tuncer, 2011). Akademik kendileşme kategorisine giren akademisyenler akademik kendileşme kategorisine girmeyen akademisyenlere göre %35 daha yüksek h-ineksine sahiptir (Inanc & Tuncer, 2011). Dolayısıyla uygulama “fosilleşme” olarak bilimsel bilgi alışverişinin sekteye uğramasına ve araştırma ortamının durağan nitelik kazanmasına yol açmaktadır.

2014’te Çeviker ve diğerleri tarafından akademik kendileşmeye ilişkin İstanbul yenilik ekosistemi içinde yer alan 47 üniversiteyi kapsayan bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya göre üniversitelerde doktora derecesini aldığı kurumda çalışan öğretim üyelerinin oranı %50’den fazladır (Çeviker & vd., 2014, s. 118). Ayrıca uygulamanın öğretim üyesinin ve üniversitenin performansına olumsuz bir etkisi söz konusudur. 2018’de Balyer ve Ömür tarafından yüksek lisans ve doktora derecesini aldıkları yükseköğretim kurumunda çalışan 20 öğretim üyesine yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Fenomenolojik yaklaşım ile analiz edilen verilere göre “içten beslenme”olarak uygulama akademik özgürlüğü kısıtlamakta ve bilimsel üretim faaliyetlerini olumsuz etkilemektedir (Balyer & Ömür, 2018). Zira öğretim üyeleri danışmanları ile aynı bölümde çalışmakta zorlanmakta, kendilerini bağımsız hoca gibi hissetmemekte ve yeni araştırma yaptıklarında hocalarından onay alma duygusuna girmektedir.

2019’da Kılıç tarafından Eğitim Yönetimi Anabilim Dalında görev yapan akademisyenlerin kavrama ilişkin düzeylerinin akademik kariyerlerine ve bilimsel üretkenliğe etkisini belirlemek amacıyla doktora tezi yazılmıştır. Bu tezde uygulamanın sebeplerinde atanma ve yükseltme

kriterlerinin liyakat olmadan yapılması, riskten kaçma, kurumsal kültürü korumak, akademik mirası devam ettirmek, üniversitelerin en iyi öğretim üyelerini kendilerinin yetiştirdiği inancı, akademik olarak yetersizlik hissi ve mevcut bürokratik düzeni devam ettirmek yer almaktadır. Uygulamanın sonuçlarında çeşitlilik ve farklılığın azalması, standartlaşma, hareketsizlik, dışarıdan gelen adaylara şans tanımama, bilgi körelmesi, aynı ekolün devamı, daha az üretim, danışmanın gölgesinde kalma, kısır döngü ve hakkını savunamama bulunmaktadır (Kılıç, 2020). Çalışmaya göre kavram sunduğu konfor alanı ile akademik hareketsizliği beslemektedir.

2020'de Boz ve Gür tarafından 67 üniversitedeki 72 yüksekokul ve fakülte'deki İletişim bölümünde çalışan 1,173 öğretim üyesine yönelik bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada akademik kendileşme içten beslenme olarak tanımlanmış ve bu oran %29 olarak tespit edilmiştir (Boz & Gür, 2021). Yazarlara göre kavrama ilişkin asıl sorun, kurumlar arasında akademik kendileşme oranında büyük farklılıkların olmasıdır.

2021'de Karadağ ve Ciftci tarafından akademisyenlerin ulusal ve uluslararası makaleleri, projeleri ve uluslararası atıfları analiz edilmiştir (Karadağ & Ciftci, 2022). Araştırma 2020-2021 yıllarında doktora derecesine sahip devlet ve vakıf olmak üzere 203 üniversitedeki 88,162 öğretim üyesi ile gerçekleştirilmiştir. Türkiye genelinde devlet üniversitelerinde lisans, yüksek lisans ve doktora dereceleri ve görev kadrosu aynı üniversitede olanların oranı %22.46, doktora derecesi ile görev kadrosu aynı üniversitede olanların oranı %41.48, lisans ve yüksek lisans derecelerinden en az biri ile görev kadrosu aynı üniversitede olanların oranı %54.87'dir (Karadağ & Ciftci, 2022). Araştırmaya göre Türkiye %41.48 akademik kendileşme ile literatürde bildirilen en yüksek oran arasındadır.

2023'te Doğan ve Kasnakoğlu tarafından 103'ü devlet ve 33'ü vakıf olmak üzere toplam 136 İktisat bölümünde kavram analiz edilmiştir. Araştırmaya göre üniversitelerin İktisat bölümlerinde akademik kendileşme oranı %30, doktora veren bölümlerinde %43 ve en az bir doktora mezunu istihdam eden bölümlerinde %49'dur (Doğan & Kasnakoğlu, 2023). Araştırmaya göre belirli bir sürenin üzerinde faal olan devlet üniversitelerinde kavrama ilişkin oran artarken, akademik başarı ve Bölüme talep azalmaktadır.

Bu kronolojik analiz, akademik kendileşmenin akademik kalitede oluşturduğu problemlerin anlaşılmasına katkı sunmaktadır. Uygulama ile kurum içinde edinilen bilgi ve deneyimin tekrar edilmesi sonucunda yeni fikirlerin veya bakış açılarının geliştirilmesi engellenmektedir (Kozikoğlu, 2016, s. 352). Nitekim uygulama içinde yetişen öğretim üyeleri daha az üretmekte,

daha az nitelikli yayın yapmakta ve kurum dışındaki akademisyenler ile daha az bilgi alışverişinde bulunmaktadır (Horta vd., 2010; Kozikoğlu, 2016; Eisenberg & Wells, 2000; Hargens & Farr, 1973). Ayrıca hocaların kopyası yeni akademisyenlerin yetişmesine ve çalışma koşullarında usta-çırak ilişkisinin sürekli olmasına neden olmaktadır (Doğan & Kasnakoğlu, 2023). Bu nedenle bilimsel üretimden akademik özgürlüğe kadar kavram akademik kalitede önemli bir problemidir.

2. Demokratör, Diktatörlük ve Akademik Demokratör

Demokratör kavramı genellikle siyasi yapıların analizinde kullanılmaktadır. Demokratör otoriter güç araçları ile şekli demokrasiyi birleştiren rejimin adıdır (Yaycıoğlu, 2023). Kavram Fransızca “*démocrature*” kelimesinden türetilmiştir (Özçer, 2015). Demokratör özgün haliyle ilk defa 1992 yılında Uruguay’lı yazar Eduardo Galeano tarafından kullanılmıştır (Özçer, 2015). 2012 yılında Pepe Escobar, “Welcome to Democraship” başlıklı yazısında Emir Sader’in bazı ülkeleri demokratör (democraship) olarak kategorize ettiğini belirtmektedir (Escobar, 2012). Pierre Rosanvallon’a göre demokratör, resmiyette demokrasinin alışkanlıklarını muhafaza ederken özünde liberal olmayan rejim türüdür (Rosanvallon, 2020, s. 168). Rosanvallon, demokratörlüğü bir rejim olarak “demokrasi kisvesi” ve “hibrit rejim” tanımlarından farklı bir şekilde demokrasi ve diktatörlük arası bir rejim olarak tanımlamaktadır. Rosanvallon, demokrasinin demokratörlüğe dönüşme koşullarını incelemekte ve otoriter uygulamaların demokratik gerekçelerini açıklığa kavuşturmaktadır. Ona göre demokratörlükte bir tarafta otoriter uygulamaların demokrasi üzerinden gerekçelendirilmesi; diğer yanda var olan demokratik kurumsal çerçeve içinde kademeli olarak otoriter rejime kayma söz konusudur (Rosanvallon, 2020). Bu çerçevede kavram demokratik sistemlerin nasıl manipüle edilebileceğini ve aşamalı olarak otokratik rejimlere dönüşebileceğini açıklamaktadır (Cunha & Cassimiro, 2022). Demokratör, iletişim temelinde diyalog ve tartışma kavramları ile anlam kazanmaktadır. Bohm, diyalog ve tartışma arasındaki ayrımı analiz etmektedir. Tartışma bir şeyleri kırmak anlamına gelmekte ve tartışmada kazanma olgusu merkeze alınmaktadır. Diyalogda bir fikrin üstün gelme çabası yerine paylaşılan anlam insanları bir arada tutmakta ve insanlar arasında kazan-kazan ilişkisi ortaya çıkmaktadır (Bohm, 1996). Paylaşılan anlam toplumu bir arada tutan çimento işlevini görmektedir (Bohm, 1996). Bu durum kavramı demokrasiye yaklaştırmaktadır. Zira diyalogda farklı görüşlerin ifade edilmesi ve tartışılması söz konusudur. Bu durum katılımı artırarak yönetimin şeffaf ve hesap verebilirlik olmasına katkı sağlamaktadır.

Demokratörlük uygulamasında diyalogdan uzaklaşma söz konusudur. Uygulamada iletişim paylaşılan anlam temelinden uzaklaşmakta, gerçek iletişim bağlamından kopartılmakta ve dikte edici bir yapıya dönüşmektedir. Bu kapsamda kısıtlı ifade özgürlüğü, tek taraflı iletişim, farklı görüşlerin bastırılması ve sözde diyalog ortaya çıkmaktadır. Nitekim demokratörlükte diyalog kurumsal hiyerarşiye gömülü olarak sözde diyaloga evrilmektedir (Kristiansen & Bloch-Poulsen, 2006). Sözde diyalog sahte iletişim biçimi olarak iletişimi yapılandırmaktadır (Vargina, 2014). Bu durum itaat kültürünü beslemektedir. Emir-komuta zinciri içinde ve dikte edici yapıda itaat, komuta gücünün içselleştirilmesine yol açmaktadır (Peters, 2001). Böylece demokratör uygulamasında iletişim rasyonel zeminden uzaklaşmaktadır. Bu yapıda gerçek ve anlamlı bir iletişim olmadığı için kültürel ve politik iletişim sorunları ortaya çıkmakta, manipülasyon devreye girmekte ve toplumsal yapı zayıflamaktadır. Bu kutuplaştırıcı yapı diktatörlüğü ortaya çıkarmaktadır. Diktatör, yönettiği topluluğun mutlak hâkimi olarak bütün siyasi ve idari yetkileri elinde bulunduran yönetici, müstebit ve despot anlamına gelmektedir (Misalli Büyük Türkçe Sözlük, 2020). Diktatörlükte insan hakları ortadan kalkmakta ve kararlar keyfi, saldırgan ve duygusal biçimde alınmaktadır.

Diktatör ve demokratör kavramları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yayıcıoğlu'na göre diktatörlük sabitlenmiş bir kurumsallık içinde devam ederken, demokratörlük sürekli devinim halinde yüksek enerjili bir rejim ya da anti-rejimdir. Diktatörlükte toplumu tek bir bütün haline sokma çabası varken, demokratörlüğün en temel özelliği kutuplaştırmadır. Diktatörlük tek sesli ve tek renkli iken, demokratörlükte belli bir amaca yönelik değişik mecralarda farklı imge ve söylem söz konusudur (Yayıcıoğlu, 2023). Ekonomi stratejilerinde diktatörlükte merkezde devlet yer almakta ve iş adamları devletin patronajlığı altına girmektedir. Demokratörlükte firma ve aile şirketi demokratör ile yakın ilişki içinde olmaktadır. Dolayısıyla demokratörlük diktatörlüğün temel zemininden beslenmekle birlikte yönetim açısından diktatörlüğe göre geçişken bir yapıda kendisini şekillendirmektedir.

Demokratör yapısının akademideki karşılığı “akademik demokratör”dür. Bu yapıda akademik kendileşme iki türlü tezahür etmektedir. Öncelikle akademik demokratörün kendileşme ile yönetici pozisyonunda yer almasından sonra bunu bir kültür olarak kurumda yerleştirmesine ilişkindir. İkinci olarak akademik kendileşme dışında Bölüm Başkanı, Dekan veya Müdür olarak yönetici pozisyonuna gelmesine rağmen akademik demokratörün otoritesini akademik kendileşme ile sağlama çabasıdır. Bu noktada akademik demokratörün yönetim yapısı akademik kendileşmeden beslenmektedir. Yönetim “*akademik kendileşmenin artmasına paralel olarak*

kurumsal sadakatin bilimsel sadakatten daha öncelik kazanması” ile inşa edilmektedir (Padilla, 2008; Akt. Horta, 2012, s. 490). Bu durum sadakat kültürüne yol açmakta, sadakat kültürü ise itaat kültürünü beslemektedir. Bu itaat kültüründe gerçek iletişim bağlamından uzaklaşmakta ve sözde diyalog ortaya çıkmaktadır. Sözde diyalogda akademik demokratör otoriteyi korumak ve güçlendirmek adına mevcut görüşünü empoze edebilmekte, farklı görüşleri bastırabilmekte, şeffaflık ve hesap verebilirlik unsurlarını öteleyebilmekte ve katılımı kısıtlayabilmektedir. Dolayısıyla kurumsal hiyerarşide gömülü olan dışlayıcı, ötekileştirici ve kutuplaştırıcı söylem ile eleştirel düşünce sekteye uğramakta ve bilimsel dayanışma zayıflamaktadır.

Akademik demokratör uygulamasında liyakat ilkesinden uzaklaşmaktadır. Bu yapıda atama ve yükselme kişilerin bilgi, deneyim ve yetenekleri yerine kişisel tercihlere dayanmaktadır. Akademik demokratör, akademik kendileşmenin etkisi ile *“dışarıdan gelen adaylara şans tanımama, mevcut bürokratik düzeni ve ekolü devam ettirme ve en iyi öğretim üyesini kendisinin yetiştirdiği inancı”* ile liyakatten uzaklaşmaktadır (Kılıç, 2020). Böylece Anabilim Dalında akademik klan oluşmakta ve klan kültüründe akademisyenler aynı akademik yapı ve kültür içerisinde akademik hayata başlayarak yükselmekte ve kadrolara yerleşmektedir (Aktan, 2023, s. 54). Ayrıca bu yapıda *“kişisel ilişkilerin öne çıkması, akademik iltimas ve kayırmacılığı ortaya çıkmaktadır”* (Doğan & Kasnaoğlu, 2023, s. 237). Liyakatsiz kişilerin önemli pozisyonlara gelmesi akademik kaliteyi olumsuz etkilemekte, adaletsizlik duygusuna yol açmakta, kurumun itibarını zedelemekte ve mobbinge neden olmaktadır.

Akademik demokratör ile akademik mobbing arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Mobbing iş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir şekilde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama ve gözden düşürmedir (TDK, 2024). Akademik mobbing ise yükseköğretim kurumlarında görülen psikolojik şiddettir. Eğitim-öğretim, bilimsel-teknik ve sosyal-kültürel alanlarda işbirliği konularında birlikte hareket etmek üzere kurulan ADIM Üniversiteleri Konsorsiyumunda yer alan 10 Kamu Üniversitesinde 400 akademisyenin yer aldığı araştırmaya göre akademisyenlerin %66,8’i mobbing ile karşılaştıklarını belirtmiştir (Çögenli, 2018). Akademisyenler genellikle Bölüm Başkanı, Dekan ve Müdür tarafından mobbinge maruz bırakılmaktadır (Çögenli, 2018). Akademik ünvan derecesi arttıkça mobbing uygulama artmakta ve yöneticilik gücü elinde bulunduran akademisyenler daha fazla mobbing uygulamaktadır. Dolayısıyla yönetim ve mobbing arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

Akademide mobbingin bazı nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenler arasında yükselme ve atanma kriterleri, özlük haklarındaki eksiklikler, ünvanlar ve birimler arasında sıkı ast-üst ilişkisi ve kariyer adımlarının üstlerin inisiyatifine bırakılması yer almaktadır (Çögenli, 2013). Bu çerçevede mobbingin güç dengesi ile yakın bir ilişkisi bulunmaktadır. Zira mobbing davranışında mağdur ve uygulayan arasında güç eşitsizliği bulunmaktadır (Uzun & Şafak Uzun, 2018). Bu güç eşitsizliği sonucunda akademik demokratör uygulaması kapsamında niteliklere uygun olmayan anlamsız ve zorlayıcı görevlerin verilmesi, yayın yapmanın zorlaştırılması, açık veya örtülü tehditler ile yıldırma, özsaygı ve yeterlilik duygusunun zayıflatılması, çalışma ortamından uzaklaştırma, sözlü saldırı ile dışlanma ve itibarın zedelenmesi gibi farklı başlıklarda mobbing ortaya çıkabilmektedir.

3. Çarpıtılmış İletişim, Suskunluk Sarmalı ve Akademik Demokratör

Toplumsal yapıda iletişim kişilerin birbirini anlaması ve ilişki kurmasında temel öğelerden birisidir. Bu nedenle kavram farklı düşünürler tarafından analiz edilmiştir. Bu düşünürlerden birisi olan Jürgen Habermas ‘İletişimsel Eylem Kuramı’ını geliştirmiştir. İletişimsel Eylem Kuramı’nda toplumsal yapı sistem ve yaşam dünyası olarak tanımlanmaktadır. Sistem unsurunda ekonomi ve devlet gibi bileşenler toplumu yönetmekte, para ve iktidar mekanizmaları öncelenmekte, kural ve disiplin merkezi olgular olarak ortaya çıkmaktadır. Yaşam dünyası ise duygusal deneyimler sonucunda kültürel donatıların kendisine yer bulduğu alandır.

Toplum üyeleri yaşam dünyasında sosyal ve kültürel ilişkilerini iletişimsel eylem ve anlaşma yönelimli olarak gerçekleştirmektedir. İletişimsel eylemin işlevi onu yaşam dünyasında önemli bir öge kılmaktadır. Zira Habermas, bireyler arasında ideoloji ve iktidarın çarpıtıcı sınırlarından bağımsız, açık, dürüst ve bilgilendirici olmayı ifade eden “çarpıtılmamış iletişim” ve “ideal söylem durumu”nun yaratılmasını amaçlayan rasyonalite temelli iletişimsel eylemi önemsemiştir (Habermas, 1981, s. 110, Akt. Alver, 2006, s. 15). Bu noktada çarpıtılmamış iletişim açık, dürüst ve bilgilendirici olması hasebiyle Habermas tarafından ideal bir konuşma durumu olarak ele alınmaktadır. Bu ideal durum özgür yurttaşların konuşmasına ve hakikate yönelik eylem sergilemesine tekabül etmektedir (Swingewood, 1998). İletişimin çarpıtılmadığı bir ortamda toplum üyeleri eşit ve özgür bir şekilde düşüncelerini ifade etmektedir. Bu nedenle anlaşma ortak kanılara dayanmaktadır (Habermas, 2001). İletişimin rasyonel bir zeminde ortaya çıkmasından dolayı toplum üyeleri kararlarını tartışma üzerinden vardıkları ortak kanılara göre almakta ve

kararlar topluma dayatılmamaktadır. Böylece kişiler rasyonel bir zeminde çarpıtılmamış iletişim ile fikirlerini beyan etmektedir.

Akademik demokratör kendisini çarpıtılmış iletişim ile inşa etmektedir. Akademik demokratör “*hiyerarşiyi asistan üzerinden kurmaya çalışmakta ve çalışma sisteminin sonraki kuşağa taşınabilmesi için kendi yöntemlerinin iyi ve doğru yanlarını anlatmaktadır*” (Dinç, 2014, s. 42). Böylece iletişim bağımsız, açık, dürüst ve bilgilendirici olmaktan uzaklaşarak çarpıtılmaktadır. Çarpıtılmış iletişimde iletişim akademik demokratörün otoritesini uygulamasında bir araç olarak ortaya çıkmakta ve kurum kültürüne yerleşmektedir. İletişimin rasyonel zeminden uzaklaşması sonucunda bu yapıda suskunluk sarmalı bir çözüm olarak ortaya çıkmaktadır.

Suskunluk Sarmalı Elisabeth Noelle-Neumann tarafından geliştirilmiştir. Suskunluk Sarmalı hipotezi insanların çevrelerini dikkatle gözlemlediklerinde diğer insanların ne düşündüğünü, eğilimlerinin ne olduğunu, hangi görüşlerin yaygınlaşıp hangilerinin kabul gördüğünü algıladıklarını iddia etmektedir (Noelle-Neumann, 1998). Bu modelde toplum tarafından kabul görme noktasında kişi toplum bazında savunduğu fikir yaygın ise ifade etmekten çekinmemektedir. Ancak kişinin görüşleri toplum tarafından kabul edilmediği noktada kişi suskunluğu tercih ederek fikirlerini beyan etmemektedir. Zira dışlanma tehdidi, dışlanma korkusu, kanaat ortamının sürekli gözlemlenmesi ve güç ilişkilerine dair yürütülen tahminler konuşma ve susma eğilimlerini belirlemektedir (Noelle-Neumann, 1998). Bu çerçevede akademik demokratör yönetiminde bazı faktörler suskunluk sarmalının ortaya çıkmasına yol açabilmektedir.

Akademideki demokratör yapısında akademik kendileşmenin etkisi ile usta-çırak ilişkisi susma eğilimini besleyebilmektedir. Usta-çırak ilişkisindeki akademisyenler hocaların kopyası olmaktadır (Doğan & Kasnakoğlu, 2023). Akademisyenler danışmanın gölgesinde kalmakta ve haklarını savunmamaktadır (Kılıç, 2020). Akademisyenler danışmanlarının onayını alarak iş yapmalarından dolayı akademik özgürlükleri kısıtlanmakta ve tam bağımsız olamamaktadır (Balyer & Ömür, 2018). Ayrıca “*biat kültürü içinde makam sahibi Bölüm Başkanına itaat, iltifat ve saygı kültürü*” bulunmaktadır (Aktan, 2023). Ancak “*aksak bir demokrasi ortamında total özgürlük yapısı üniversitenin duyduğu bilim ve sanat özgürlüğü için uygun bir ortam oluşturmamaktadır*” (San, 1993). Bu noktada bilim özgürlüğü için suskunluk sarmalından çıkılması gerekmektedir.

Noelle-Neumann, suskunluk sarmalından çıkan kişileri sert çekirdek olarak kavramsallaştırmaktadır. Sert çekirdekler suskunluk sarmalı modelinde dışlanmayı göze alabilen ve konuşma eğiliminde olan kişilerdir. Sert çekirdekler kamuoyunun onları reddetmesinden rahatsız

olmalarına rağmen dışlanma korkusunun üstesinden gelmeyi başarmakta ve bazıları bilinçli olarak kendilerini feda etme yolunu seçmektedir (Neumann, 1998). Bu çerçevede akademik demokratör yapısı liyakat, fırsat eşitliği ve rekabeti engelleyici problemler ve mobbinge zemin hazırlayan uygulamalar ile birlikte akademide sert çekirdeklerin ortaya çıkmasını engellemektedir.

Akademik demokratörlük uygulaması toplumun sosyo-ekonomik yapısını olumsuz etkilemektedir. Uygulama akademi içinde yozlaşmaya neden olmaktadır. Liyakatsizliğin bir sonucu olan akademik yozlaşma ülkenin ekonomisine maddi külfet getirmektedir (Özkaya, 2023). Bu yozlaşma ile yoksulluk, ekonomik tahribat ve etik çöküş, tüm toplumun ahlaki ve etik değerlerini olumsuz etkilemektedir (Alper Ay & Oktay, 2020). Dolayısıyla akademik demokratörlük yapısı başta akademi olmak üzere ülkenin sosyo-ekonomik yapısında önemli bir tehdide dönüşmektedir.

Sonuç

Akademik demokratör yapısı üniversiteleri akademik ahlak, akademik kültür ve liyakat konularında olumsuz etkilemektedir. Çalışma ile akademik demokratör uygulamasının yükseköğretim kurumlarında kalite süreçlerini etkileyerek bilim özgürlüğünü sekteye uğrattığı, kaliteli bilimsel üretimi kısıtladığı, mobbinge zemin hazırladığı ve rekabeti engellediğini ortaya koyulmuştur. Akademik demokratörlük kendisini iletişim üzerinden kurduğu için uygulamada iletişimin ayrı bir önemi bulunmaktadır. Nitekim akademik demokratör otoritesini uygulamak için iletişimi rasyonel zeminden uzaklaştırarak çarpıtmakta ve yönetimini sözde diyalog ile yürütmektedir. Bu durum iletişim temelinde akademisyenlerin suskunluk sarmalına girmesine neden olmaktadır. Suskunluk sarmalı sadakat ve itaat kültürünü beslemekte, eleştirel düşüncüyü engellemektedir. Bu çerçevede uygulamaya ilişkin bazı adımların atılması gerekmektedir.

1. Liyakate uygun ve nitelikli öğretim üyesi istihdamı için ÖYP revize edilerek yeniden hayata geçirilmelidir. Uygulamada önemli olan lisans ortalamasına ilişkin üniversitelerde objektif not sistemi oluşturulmalıdır.
2. Akademik kendileşmeye zemin hazırlayan Yüksek Lisans, Doktora, Araştırma Görevlisi, Öğretim Elemanı ve Doçentlik unsurlarına ilişkin Mülakat/Bilim Sınavı ve Sözlü Sınavlar kaldırılmalıdır.
3. Akademik demokratör yapısının saptanması için hemşerilik, akrabalık ve akademik kendileşmeyi içine alan bütünsel veri sistemi geliştirilmelidir.

4. Akademik demokratör yapısına ilişkin Hukuk, Ekonomi, Kamu Yönetimi, İletişim, Siyaset, Sosyoloji ve Psikoloji olmak üzere disiplinler arası farklı çalışmalar yapılmalıdır.
5. Akademik demokratör uygulamasına ilişkin üniversiteler politika belirlemeli ve bu politika kamuoyu ile paylaşılmalıdır.
6. Akademik demokratör yönetimi şeffaf ve hesap verebilir hale getirilmeli ve üniversitelerde mobbing birimi kurulmalıdır.
7. CİMER (Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi) ve RİMER (Rektörlük İletişim Merkezi) olmak üzere üniversitelerde farklı iletişim kanalları açık tutulmalı ve bu kanallardan gelen şikâyetler akademik demokratörlük kavramı merceği ile analiz edilmelidir.

Kaynaklar

- Akademi Mevzuat (2023, 12 Haziran). *Akademik Kadro İlanlarında Dikkat Edilecek Hususlar* <https://www.akademimevzuat.com.tr/akademik-kadro-ilanlarinda-dikkat-edilecek-hususlar->
- Aktan, C. C. (2023). Akademik Klan Kültürü, Akademik Kast Sistemi ve Akademik Akrabalık Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Akademik İmmobilite ve Akademik Atalet: Eleştiri ve Akademik Hareketlilik Önerisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15 (1), 49-64.
- Alver, F. (2006). Medya Yetkinliğinin Kuramsal Temelleri. *Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi Araştırma Dergisi* (7), 10-27.
- Alper Ay, F. & Oktay, S. (2020). Etik Çöküşü Yol Açan Nepotizm ve Uygulamalarının Örgütsel Güvene Etkisi: Bir Üniversite Hastanesinde Hekimler ve Hemşireler Üzerine Araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 13 (1), 135-168.
- Altbach, P. G., vd. (2015). Academic Inbreeding: Local Challenge, Global Problem. *Asia Pacific Educ. Rev.* 16, 317–330.
- Balyer, A. & Ömür, Y. E. (2018). Üniversitelerdeki İçten Beslenmenin Akademik Özgürlük Bağlamında Çözümlemesi. *International Journal of Social Science Research*, 7(2), 307-325.
- Bohm, D. (1996). *On Dialogue*. Routledge.
- Boz, N. & Gür, B. S. (2021). İletişim Programlarının Kimliği: Üniversiteler ve Alanlar Arası Akademik Hareketlilik. *Ankara Üniversitesi İlef Dergisi*, 8 (1), 9-34. <https://doi.org/10.24955/ilef.933195>
- Cunha, D. ve Cassimiro, P., H. P. (2022). Populism as A Model of “Polarized Democracy”: Pierre Rosanvallon’s Theory of Populism in Contemporary Debate. *Sociologias, Porto Alegre*, 24 (59), 200-234.

- Çeviker, A., vd. (2014). İstanbul Yenilik Ekosistemi İçinde Üniversitelerin Mevcut Durumu. *İstanbul Bilimler Akademisi Vakfı Araştırma Raporu*.
- Çögenli, M. Z. (2013). *Üniversitelerde Mobbing'in İncelenmesi ve Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Çögenli, M. Z. (2018). *Bir Meslek Hastalığı Olarak Mobbing*. Eğitim Yayınevi
- Çelebi, N. ve Tatık, R. Ş. (2012). Öğretim Üyesi Yetiştirme Programındaki (ÖYP) Araştırma Görevlilerinin ÖYP'yi Değerlendirmeleri. *Yükseköğretim Dergisi*, 2 (3), 127-136.
- Dinç, B. (2014). Arkeoloji Eğitiminin Temel Bir Sorunu Olarak Akademik Kendileşme ve Arkeolojideki Yansımaları. *Teorik Arkeoloji Grubu Türkiye Toplantısı Bildirileri*, 41-45.
- Doğan C. ve Kasnakoğlu, H. (2023). Türkiye'deki İktisat Bölümlerinde Akademik Kendileşme. *METU Studies in Development*, 50(1), 237-283. <https://doi.org/10.2399/yod.18.034>
- Escobar, P. (2012, July 4). *Welcome to 'Democraship'*. <https://www.unz.com/pescobar/welcome-to->
- Habermas, J. (2001). *İletişimsel Eylem Kuramı*, 1-2. (Çev. Mustafa Tüzel). Kabalcı Yayınevi.
- Horta, H. (2011). Academic Inbreeding: In sights for Academic Based Research and Recruitment, *ESA 10th Conference*, Geneva. *Sociology of Science and Technology Session*: RN24.
- Horta, H. (2012). Deepening Our Understanding of Academic Inbreeding Effects on Research Information Exchange and Scientific Output: New Insights for Academic Based Research. *Springer Science Business Media B. V.*
- Horta, H., vd. (2010). Navel gazing: Academic Inbreeding and Scientific Productivity. *Management Science*, 56 (3), 414-429.
- Inanc O. & Tuncer O. (2011). The Effect of Academic Inbreeding on Scientific Throughput: A Case Study from Turkish Technical Universities. *Proceedings from The 2011 New Orleans International Academic Conference*, New Orleans, Louisiana.
- Karadag, E. & Ciftci, S. K. (2022). Deepening the Effects of the Academic Inbreeding: Its Impact on Individual and Institutional Research Productivity. *Research in Higher Education*, *Research in Higher Education* 63, 1015–1036. <https://doi.org/10.1007/s11162-021-09670-8>
- Kozikoğlu, İ. (2016). Akademik Kendileşme: Kavramsal bir Çözümleme. *International Journal of Social Sciences*, 49, 349-357.
- Kılıç, D., Ö. (2020). *Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Kendileşmenin Bilimsel Üretkenliğe Etkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gazi Üniversitesi.

- Kristiansen, M. & Bloch-Poulsen, J. (2006). Involvement as a Dilemma: Between Dialogue and Discussion in Team Based Organizations. *International Journal of Action Research*, 2 (2), 163-197.
- Misalli Büyük Türkçe Sözlük. (2020). (Haz. İlhan Ayverdi). Kubbealtı Lugatı.
- Noelle-Neumann, E. (1998). *Kamuoyu: Suskunluk Sarmalının Keşfi*. (Çev. M. Özkök). Dost Kitabevi.
- Özçer, A. (2015, 10 Kasım). *Diktatörlükten Demokratörlüğe*. <https://serbestiyet.com/yazarlar/>
- Peters, K. (2001): Individual Autonomy in New Forms of Work Organization. *Concepts and Transformation*, 6 (2), 141-158.
- Rosanvallon, P. (2020). *Popülizm Yüzyılı*. (Çev. B. Çağlan). Kırmızı Kedi Yayınları.
- Swingewood, A. (1998). *Sosyolojik Düşüncenin Kısa Tarihi*. (Çev. O. Akinhay). Bilim ve Sanat Yayınları.
- San, C. (1993). Bir Toplumsal Kurum Olan Üniversitede Özerklik ve Bilim Özgürlüğü. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 48, 149-153.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi (2024, 28 Şubat). *Yükseköğretim Kalite Güvencesi ve Yükseköğretim Kalite Kurulu Yönetmeliği*. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?>
- TDK. (2024, 15 Temmuz). *Bezdiri*. <https://sozluk.gov.tr/>
- Uzun, Z. & Şafak Uzun, A. M. (2018). Akademide Mobbing: Okutmanların Mobbing Hakkındaki Görüşlerine Dair Nitel Bir Araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi* 66, 326-347.
- Vargina, E. (2014). Argumentation in Hierarchical and Non-Hierarchical Communication. *ISSA Proceedings 2014*.
- Yaycıoğlu, A. (2023, 27 Mayıs). *Seçilmiş dictator Demokratör*. <https://gazeteoksijen.com/yazarla>
- Yıldırım, M. (2013). Kamu Yönetiminin Kadim Paradoksu: Nepotizm ve meritokrasi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (2), 353-380.
- YÖK (2024, 5 Şubat). *Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) Tarihçesi Ve Bugünkü Durumu*. <https://oyp.yok.gov.tr/oyp-tarihce>
- YÖKAK (2022, 17 Aralık). Kurum İçi İzleme Raporları. <https://yokak.gov.tr/raporlar/kurum-ici>
- YÖKAK (2023, 25 Mayıs). Kalite Elçisi Kitabı. <https://api.yokak.gov.tr/Storage>
- YÖKAK (2024a, 28 Şubat). *Hakkımızda*. <https://yokak.gov.tr/hakkında>

YÖKAK (2024b, 15 Temmuz). *Kurum İç Değerlendirme Raporu Hazırlama Klavuzu*.:https://yokak.gov.tr/Common/

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (1999). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin.