

Zayim-Kurtay, M. & Duran, A. (2018). Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak: rutinler ve bu rutinleri etkileyen faktörler. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (4), 2518-2540.

Geliş Tarihi: 10/04/2018

Kabul Tarihi: 19/12/2018

## VAKIF ÜNİVERSİTESİNDE AKADEMİSYEN OLMAK: RUTİNLER VE BU RUTİNLERİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Merve ZAYİM-KURTAY\*  
Aysemin DURAN\*\*

### ÖZET

Bir vakıf üniversitesinde görev yapan bir grup akademisyenle yapılan bu çalışmanın amacı katılımcıların rutinlerini, bu rutinleri etkileyen faktörleri, devlet üniversitelerine göre farklı olan yönetim anlayışı ve üniversite uygulamalarından nasıl etkilendiklerini ve bu süreçte YÖK'ün politikalarını kendi algı ve deneyimleriyle ortaya çıkarmaktır. Bu bağlamda, nitel araştırma desenlerinden genel nitel araştırma deseni kullanılmış ve maksimum çeşitlilik örnekleme yoluyla seçilen 19 akademisyenden yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla veri toplanmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Kodlardan yola çıkarak oluşturulan temalar; algılanan iş yükü, vakıf/devlet üniversitesi koşulları, üniversitenin koşulları ve akademik beklentiler şeklindedir. Çalışmanın bulguları; vakıf üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin ders çeşitliliği ve yükünün fazlalığından ve öğrenciyle sürekli iletişim halinde olmaktan kaynaklı olarak iş yüklerini devlet üniversitelerindeki meslektaşlarına göre daha fazla algıladıklarını göstermiştir. Bununla birlikte, bulgular vakıf üniversitelerinde çalışmaktan en memnun olan profilin emekli olmuş olan profesörler olduğunu ortaya koymuştur. Son olarak çalışmanın bulguları, vakıf üniversitelerinde araştırma görevlisi yetiştirme anlayışının bulunmadığını ve YÖK'ün sisteme direkt müdahale etmekten ziyade düzenleyici olarak görev yapması gerektiğini işaret etmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Vakıf üniversitesi, akademisyen, akademik rutinler, iş yükü, üniversite yönetimi

## BEING AN ACADEMICIAN AT A FOUNDATION UNIVERSITY: ROUTINES AND THE FACTORS THAT AFFECT THOSE ROUTINES

### ABSTRACT

The purpose of this study, which was conducted with a group of academicians working at a foundation university, is to explore the routines of the academicians and, the factors that affect those routines and to manifest the influence of the management strategies and practices unique to the foundation universities and the policies of HEC on academicians' perceptions and experiences regarding their routines. In this sense, this study was designed as a basic qualitative research and the data were gathered from 19 academicians selected through maximum variation sampling. The data obtained from semi-structured interviews were analyzed through content analysis and four main themes were identified: perceived workload, working conditions of public and private universities, working conditions at the current university, and academic expectations. The results of the study revealed that academicians perceive their workload heavier than their counterparts in public universities due to the variety of courses taught, too many hours spent for teaching, and excessive time invested in the interaction with students. Additionally, the results showed that the retired professors who attained the highest rank are the most satisfied staff members with the current working conditions of the university. Finally, the results indicated that the university doesn't provide favorable working conditions for research assistants and there is a need for a shift in the HEC's role from direct intervention to a more regulatory one.

**Keywords:** Foundation university, academicians, academic routines, workload, university governance

\*Dr., Vrije Universiteit Brussel, mzayimkurtay@gmail.com

\*\*Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Okan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı, ayseminduran@okan.edu.tr

## 1.GİRİŞ

Yükseköğretime yönelik talepteki artış, neoliberal politikaların yaygınlaşması, küresel etkileşimin artması ve teknolojinin yoğun şekilde kullanılması, bilgi toplumunun ortaya çıkışı ve bu bilginin ekonomiye katkı sağlayacak formlara dönüştürülmesi gibi güncel eğilimler tüm dünyada yükseköğretimin şekillenmesinde önemli rol oynamıştır (Altbach & Forest, 2007; Zomer & Benneworth, 2011). Yükseköğretimde hizmet bekleyen kişi sayısının artmasına rağmen kaynakların aynı oranda artmaması ve devletlerin bu ihtiyaçları karşılamada yetersiz kalması (Hauptman, 2007) gibi nedenler yükseköğretimin piyasa yönelimleri doğrultusunda yönetilmesi ve özelleştirmenin ciddi oranda artması ile sonuçlanmıştır (Altbach, 2011; Olssen & Peters, 2005). Bu durum Türk yükseköğretimi için de geçerlidir. 1984 yılında ilk vakıf üniversitesinin kurulmasının ardından, sürekli artış gösteren bir eğilimle bu sayı, 2016-2017 eğitim öğretim yılı itibarıyla 65 vakıf üniversitesi ve 6 vakıf meslek yüksekokulu olmak üzere toplam 71 olarak bildirilmiştir (YÖK, 2017). Ülkede toplam 28 yükseköğretim kurumunun bulunduğu 1984 yılında faaliyette olan tek bir vakıf üniversitesinin olduğu görülürken günümüzde toplam 183 yükseköğretim kurumunun 71 tanesini vakıflara ait yükseköğretim kurumları oluşturmaktadır (YÖK, 2016). Bu durum, yükseköğretim sisteminde özel kurumların payının son yıllarda büyük bir hızla arttığını göstermiştir.

Devlet üniversitelerinin, oldukça merkezi bir yönetim çatısı altında yer almalarının da etkisiyle, küresel gelişmelere cevap verme konusunda yeterince hızlı davranmadığı ve sürekli artan eğitim talebini, sağladıkları program ve kontenjan çeşitlilikleriyle karşılamada vakıf üniversiteleri oldukça başarılı olduğu halde bu üniversitelerin çoğunun seçkin devlet üniversitelerine kıyasla niteliklerinin yetersizliği ve yükseköğretim deneyiminden yoksun kişilerce yönetilmesi hususları vakıf üniversitelerinin temel eksikliklerinden bazılarıdır (Mızıkacı, 2010). Levy (2006)'nın sınıflandırmasına göre dünya standartlarında ve elit kategoride bulunmayan birçok özel yükseköğretim kurumu talep emici kategoride değerlendirilmekte ve bunlar da kendi içinde ciddi ve iş odaklı olanlar ile kazanç odaklı olanlar şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Türkiye'de yarı elit statüye sahip birkaç vakıf üniversitesi bulunmasına rağmen vakıf üniversitelerinin çoğu talep emici grupta değerlendirilmektedir (Erguvan, 2013). Bu kategoride kazanç odaklı olanları iş odaklı olanlardan ayıran en temel özellikler ise genelde devlet üniversitelerinden yarı zamanlı gelen öğretim üyeleriyle kadronun oluşturulması, yetersiz altyapının bulunması ve düşük kabul standartlarına sahip olmasıdır (Mızıkacı, 2010). Ayrıca yükseköğretimdeki büyüme, daha fazla öğretim üyesi ihtiyacıyla ilişkilendirilmiş ve üniversitelerin var olan öğretim üyelerini tutmak ve yeni öğretim üyelerini bünyelerine dâhil etmek için çaba sarf etmesi ihtiyacından söz edilmiştir (Özer, 2011). Bu bağlamda vakıf üniversiteleri de kadro oluşturma sürecinde devlette görev yapan ve özellikle emekliliği gelmiş profesörleri kadrolarına dahil etme çabası sergilemektedir ve bu durum vakıf üniversitelerinin en çok eleştiri alan diğer bir özelliğidir (Şenses, 2007). Devlet üniversiteleriyle kıyaslandığında daha rekabetçi bir kimliğe sahip olan vakıf üniversitelerinde öğretim üyesi kadrosunun niteliği, kompozisyonu ve sayısına yönelik eleştiriler ve dolayısıyla öğretim üyesi hareketliliğinin oldukça fazla olması da bu üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin deneyimlerinin ortaya çıkarılması açısından önemli bir gerekçe sunmaktadır. Diğer taraftan sürekli değişimin esas olduğu dış çevrede küreselleşme ve bu doğrultuda yükseköğretim anlayışında meydana gelen değişimler akademisyenlik mesleğini de oldukça fazla etkilemesine rağmen Türkiye'de akademisyenlerin yaşamını aydınlatmaya yönelik yeterince çalışma yapılmamıştır (Vatansever ve Yalçın, 2016). Benzer şekilde Erguvan (2013), vakıf üniversitelerindeki sorunların akademisyenlerin gözüyle ortaya konması konusunda literatürde eksiklikler

olduğundan söz etmiştir. Bu çalışma, vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin rutinlerinin neler olduğunu, bu rutinleri yerine getirmelerini etkileyen faktörleri, devlet üniversitelerine göre farklı olan yönetim anlayışı ve üniversite uygulamalarından akademisyenlerin nasıl etkilendiklerini ve bu süreçte YÖK'ün politikalarını, kendi algı ve deneyimleriyle ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu amaç bağlamında, bir vakıf üniversitesinde görev yapan farklı unvanlara ve farklı idari görevlere sahip bir grup akademisyenin algıları ve deneyimleri görüşme yöntemiyle derinlemesine incelenmiştir. Böylece bu çalışmanın son yıllarda oldukça fazla eleştiri alan vakıf üniversitelerinde yaşanan durumları, uygulayıcıların gözünden ortaya koyması ve pratiğe yönelik daha gerçekçi çözümler üretmesi bakımından literatürdeki eksiği giderme konusunda katkı sağlaması beklenmektedir.

### **Literatür Taraması**

1982 yılında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile tüm yükseköğretim kurumları Yükseköğretim Kurulu (YÖK) çatısı altında toplanmış (YÖK, 1981) ve kapsamı çok geniş olan bu kanunla yükseköğretim kurumlarında önemli yapı ve işleyiş değişiklikleri gerçekleşmiştir (YÖK, 2016). Var olan yükseköğretim kurumlarının artan talebi karşılamada yetersiz ve küresel rekabette geri kaldığı gerekçesiyle 1984 yılında kanuna yapılan bir ekle kâr amacı gütmeyen vakıfların yükseköğretim kurumları açmasına izin verilmiştir ve böylece Türk yükseköğretimi günden güne artan talebi devlet ve vakıflar aracılığıyla sağlayan daha karmaşık bir sistem haline gelmiştir (Birler, 2012).

Kanunda açıkça belirtildiği gibi kâr amacı gütmeyen vakıflar tarafından kurulmuş olmalarına ve yapısal özellikler bakımından devlet üniversiteleriyle aynı düzenlemelere tabi olmalarına rağmen vakıf üniversitelerini devlet üniversitelerinden ayıran en önemli farklardan biri mali özerkliğe sahip olmalarıdır (YÖK, 2007). Fakat vakıf üniversiteleri, yükseköğretim hizmetini oldukça yüksek bedellerle sunuyor olmaları sebebiyle, kanunda bahsedilenin aksine işlevsel olarak daha çok kâr amacına sahip örgütler olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Erguvan, 2013). Ayrıca devlet üniversitelerine kıyasla aynı bölümlere daha düşük puanla öğrenci kabul eden vakıf üniversitelerinde bir akademik yıl için talep edilen ücretlerin Türkiye'deki gelir dağılımı düşünüldüğünde ancak yüksek gelirli aileler için bir seçenek olarak değerlendirilebilmesi de vakıf üniversitelerinin fırsat eşitliği sorununu daha da derinleştirdiğine yönelik tartışmaları doğurmaktadır (Kandemir & Kaya, 2010). Bu durum, Altbach ve Knight'ın (2007) yükseköğretimin artık bir kamu hizmeti olmaktan çıkıp şahsi bir meta gibi ticari bir şekilde serbestçe satılan bir hizmet halini aldığına yönelik tartışmalarını destekler niteliktedir. Ayrıca demokratik ve işbirlikçi bir yapıdan daha çok ticari ve müşteri odaklı kurumlara dönüşen üniversitelerde akademisyen-öğrenci ilişkisinin niteliğinin de pedagojik olmaktan çıkıp sözleşme temelli hale geldiğine (Blackmore & Sachs, 2007) ve öğrencilerin müşteri, akademisyenlerin de girişimci olarak değerlendirildiğine (Kırp, 2003) yönelik eleştiriler mevcuttur. Vakıf üniversitelerinin günümüzde yükseköğretim kurumlarının temel amaçlarından olan bilgi üretme ve eleştirel düşünme gibi fonksiyonlarını geri plana atarak piyasa dinamikleri doğrultusunda gereken insan gücünü yetiştirmeye odaklanması ise bir taraftan değişime uyum gücünü gösteren özelliklerinden biri olarak düşünülürken diğer taraftan küreselleşmenin üniversiteler üzerindeki olumsuz etkilerinden biri olarak değerlendirilmiştir (Erdem, 2012).

Vakıf üniversiteleri, mütevelli heyet ve bu heyet tarafından seçilen bir rektör ile kendi yönetim yapısını oluşturma konusunda da devlet üniversitelerine göre oldukça özerk bir yapıya sahipken mütevelli heyet başkanının genelde vakfın kurucusu olması, rektörün çoğunlukla heyet tarafından verilen kararları uygulayan kişi konumunda bulunması ve

verilen kararların genelde finansal kaygılar taşıması nedeniyle akademik özerkliğin sınırlı olduğu kurumlar olarak eleştirilmektedir (Birler, 2012). Bu bağlamda, üniversitedeki akademisyenler tarafından yapılan araştırmaların sayısının üniversitenin sıralaması için önemli bir kriter olarak değerlendirilmesi ile birlikte birçok vakıf üniversitesinin temel çalışma prensiplerinden biri, yapılan araştırmaların niteliğinden ziyade sayısının ön plana çıkarılması olmuştur. Ayrıca, mütevelli heyet başkanının kararlara oldukça fazla müdahale etmesi ise vakıf üniversitelerinin yönetimiyle ilgili eleştirilen bir diğer noktadır (YÖK, 2007). Hâlihazırda YÖK'ün varlığı ile Türk yükseköğretiminin oldukça bürokratik bir yapıya sahip olması (Şimşek, 2007) ve bu durumun akademinin en önemli değerlerinden olan işbirliği ve özerkliğe verilen önemi azaltmasının yanında devlet kontrolüne yönelik bağlılığı arttırması (Akar, 2010) da sistem boyutunda önemli bir tehdit oluştururken, vakıf üniversitelerinde üst yönetimin bu tutumu üniversite düzeyinde sergilemesi de üniversite ortamı için önemli bir tehdit olarak değerlendirilebilir. Bu bilgiler ışığında vakıf üniversitelerindeki yönetim yaklaşımının, akademik değerlere, akademisyenlik mesleğinin doğasına ve üretkenliğe olumsuz etkileri olduğu çıkarımını yapmak da yanlış olmayacaktır. Bu tartışmayı destekleyen Bryman (2007) ise işbirliği, özerklik ve kararlara katılımı önemsemeyen ve bu ortamıyla adaletsizlik duygusu yaratan bir liderlik yaklaşımının yükseköğretimde etkili olmasının beklenmeyeceğini belirtmiş ve bu durumun akademisyenlerin bağlılığına da zarar verebileceğini savunmuştur. Bu bakımdan Şenses (2007), hâlihazırda vakıf üniversitelerinde akademik özgürlüğü kısıtlayan uygulamaların var olduğunu vurgulamış ve bu durumun mütevelli heyet, üniversite yönetimi ve öğretim üyeleri arasındaki ilişkilerin demokrasi odaklı ve etkileşime dayanan şekilde yeniden düzenlenmesi ile düzeltilebileceğinin altını çizmiştir.

Tüm bu tartışmalara ek olarak, Gürüz (2006), yükseköğretimde rekabet ve girişimcilik ortamına katkı sağlayan bazı nitelikli vakıf üniversitelerinin var olduğunu kabul etmekle birlikte bu gruptan sayılamayacak diğer vakıf üniversitelerinin belli sınırlılıkları olduğundan bahsetmiştir. Bu sınırlılıklardan bazıları, kabul edilen öğrencilerin genellikle merkezi seçme sınavında düşük puan alan kesimden olması, araştırma odağı yerine öğretim odağına sahip olmaları ve bu sebeple dünya çapındaki araştırma üniversitelerinin çok gerisinde kalmaları, özellikle kuruldukları ilk zamanlar geçerli olan; fakat bazıları için hâlihazırda devam eden bir uygulama olan yarı zamanlı bir akademisyen kadrosuna sahip olmaları olarak değerlendirilmiştir. Vakıf üniversitelerindeki toplam öğretim üyesi ve öğretim elemanı sayısının öğrenci sayısına oranla yüksek olmasına rağmen araştırma görevlisi oranlarının oldukça düşük olduğunu gösteren istatistiklerin varlığı da vakıf üniversitelerindeki temel amaçlardan birinin öğretim üyesi yetiştirmek olmadığı bunun yerine hâlihazırda yetişmiş personeli istihdam etmeye odaklandıkları şeklinde yorumlanmıştır (YÖK, 2006).

Türkiye'deki vakıf üniversitelerine yönelik yapılan tartışmaların benzerlerine dünyadaki farklı yükseköğretim sistemleri bağlamında da rastlanmıştır. Türkiye'nin de içinde bulunduğu birçok Avrupa ülkesinde özel yükseköğretimin rolünü araştıran Teixeira, Biscaia, Rocha ve Cardoso (2016), birçok özel yükseköğretim kurumunun doktora eğitimi vermemesi ve araştırmaya yeterince odaklanmamasının en önemli nedenlerinden birinin yetersiz ve genelde yarı zamanlı bir öğretim üyesi kadrosuna sahip olmasıyla açıklamıştır. Bu durum kurumların kalitesi hakkında sorgulamalara sebep olduğu halde yönetsel açıdan son derece uygun maliyetli olarak değerlendirilip kuruma öğrencilerin talepleri doğrultusunda esnek davranabilme konusunda da alan tanımaktadır. Aynı çalışmada genelde daha az masraflı olan lisans eğitime odaklanan bu kurumların araştırma yerine öğretime daha fazla odaklandığı ve iş piyasasının kısa süreli ihtiyaçlarını

karşılama konusunda katkı verdikleri tartışılmıştır. Özel yükseköğretim kurumlarının araştırmaya yönelik yetersiz ilgisi ise bu kurumlarda görev yapan akademisyenlerin devlet yükseköğretim kurumlarında görev yapan meslektaşlarına göre öğretim alanının aksine araştırma alanında daha düşük tatmin seviyesine sahip olduğunu da ortaya koymuştur (Machado, Soares, Brites, Ferreira, & Gouveia, 2011). Diğer taraftan devlet ve özel yükseköğretim kurumlarında rektörden müdür yardımcısına kadar farklı idari göreve sahip çalışanlarla yapılan bir başka araştırma, özel üniversite çalışanlarının ücret ve diğer imkanlar konusunda görece daha yüksek tatmine sahip olması dışında üniversite tipinin çalışanların genel tatmini, içsel tatmini, çalışma koşulları ve ilişkiler konusunda tatmini bazında fark yaratmadığını ortaya koymuştur (Volkwein & Parmley, 2000).

Günümüzde yönetim yapısı, işleyişi ve topluma etkileri anlamında oldukça fazla eleştiri alan Türk vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin deneyimlerini ortaya çıkarmaya yönelik sınırlı sayıda araştırma mevcuttur. Bu araştırmalardan birinde, vakıf üniversitelerinin yükseköğretim üzerindeki güncel ve gelecekteki etkilerini hem devlet hem de vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin gözünden ortaya çıkarmak amaçlanmıştır (Erguvan, 2013). Araştırmanın sonuçları, vakıf üniversitelerinin sistem üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri olduğunu göstermekle birlikte akademisyenlerin en büyük sorunlarının mütevelli heyetinin yönetim ve akademik kararlar üzerindeki yoğun müdahalesi, ders yükünün fazlalığı, iş güvencesi eksikliği, düşük öğrenci profil ve motivasyonu ile eğitim-öğretim, kütüphane gibi hizmetlere ayrılan bütçenin yetersizliği olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde Tuzgöl-Dost ve Cenkseven (2007) de devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının mesleki sorunlarını karşılaştırmış ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin de devlet üniversitesindeki meslektaşları gibi ekonomik sıkıntılarının olduğunu; fakat maaşlarını devlet üniversitelerine göre daha iyimser değerlendirdiklerini ortaya koymuştur. Çalışmada ayrıca vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin devlet üniversitesindeki meslektaşlarına göre ders yüklerini daha fazla buldukları sonucunun yanında yönetimin katılımcı, adaletli, yetkin ve demokratik olmaması gibi sorunlar her iki grup için de geçerli sorunlar olarak raporlanmıştır.

Devlet ve vakıf üniversiteleri arasında ortaya konan bu farklar bazı araştırmacıları bu üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin deneyimlerini karşılaştırmaya yöneltmiştir. Bu bağlamda iş doyumunu dünyadaki diğer çalışmalara paralel olarak dikkat çeken değişkenlerden biri olmuştur. Örneğin Ergeneli ve Eryiğit (2001), bir devlet ve bir vakıf üniversitesinde aynı bölümde görev yapan akademisyenlerin iş tatminlerini karşılaştırmış ve devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin genel olarak iş tatmininin vakıftaki meslektaşlarından daha yüksek olduğunu bulmuştur. Çalışmanın diğer sonuçları, devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin yükselme, yönetim, işleyiş ve prosedürler, iş arkadaşlarıyla ilişkiler ve iletişim boyutlarında daha tatmin olduğunu gösterirken vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin genelde işin maddi boyutunda daha tatmin olduğuna işaret etmiştir. Baş ve Ardıç (2002) da devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin iş doyumlarını karşılaştırmış ve önceki bulguların aksine vakıf üniversitesindeki akademisyenlerin iş doyumlarının devletteki meslektaşlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgulara ek olarak çalışmada, vakıf üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin akademik ortam, üstlerin ve çalışma arkadaşlarının davranışları, işin kendisi, güncel ücret ve eğitim-araştırma boyutlarında devletteki meslektaşlarından anlamlı düzeyde daha yüksek doyuma sahip olduğu bulunurken iş güvencesi konusundaki tatminlerinin daha düşük olduğu ortaya konulmuştur.

Vakıf üniversitelerine yönelik tartışmalar, yalnızca eğitimin kalitesi ve akademik çıktıların niteliğini etkilemekle kalmadığı gibi akademisyenlerin en temel görevlerinden biri olan araştırmanın geri planda kalıp öğretimin ön plana çıktığını, üniversitelerde ciddi bir değer dönüşümü yaşandığını ve ticari kaygıların ön plana alındığını göstermektedir. Bu eleştirilerin yanı sıra, vakıf üniversitesi bağlamında yapılan çalışmaların çoğu veri temelli olmaktan ziyade literatür temelli olup veri temelli olanlar da vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin memnuniyetinin temel nedeninin genelde maddi odaklı olduğunu göstermiştir. Bu durum, vakıf üniversitesi akademisyenlerine yönelik sınırlı bir bakış açısı sunarken bu alanda yapılacak veri temelli çalışmalara ihtiyaç olduğunu da açıkça göstermiştir. Bu bağlamda bu çalışmanın temel amacı bir vakıf üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin bahsi geçen bu ortamda rutinlerini ortaya çıkarmak ve bu rutinlerini etkileyen faktörleri kendi görüş ve deneyimleriyle derinlemesine incelemektir.

## **2. YÖNTEM**

### **2.1 Araştırma Modeli**

Bu çalışma, nitel araştırma desenlerinden genel nitel araştırma desenine göre tasarlanmıştır. Genel nitel araştırmalar, eğitim alanındaki çalışmalarda en sık rastlanan nitel araştırma desenleri olmakla birlikte bireylerin kendi yaşamlarını ve dünyayı nasıl algıladıklarını ve yorumladıklarını görüşmeler, gözlemler ve doküman analizleriyle ortaya çıkarmaktır (Merriam & Tisdell, 2016). Çalışma kapsamında, bir vakıf üniversitesinde görev yapmakta olan akademisyenlerin günlük rutinleri ve bu rutinleri etkileyen faktörleri kendi deneyimleri ve algıları doğrultusunda belirlemek amaçlandığından genel nitel araştırma deseni tercih edilmiştir.

### **2.2 Çalışma Grubu**

Araştırmanın çalışma grubunu belirlemek için maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır ve üniversitede yer alan fakülte ve yüksekokullardan 19 öğretim üyesi ile görüşülmüştür. Maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi, küçük bir örneklem grubu oluşturarak çalışılan problemi etraflıca ele almayı sağlamaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2011). Bu bakımdan çeşitlilik akademisyenlerin unvanları, deneyimleri, idari göreve sahip olma ve farklı idari görevler yürütme bağlamında sağlanmıştır. Çalışma kapsamında yardımcı doçent, doçent ve profesörler ile görüşme yapılmıştır. Çalışma grubunda yer alan katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1***Araştırmaya Katılan Akademisyenlere Ait Bilgiler*

Kod	Cinsiyet	Unvan	Kıdem yılı	Üniversitedeki görev yılı	Toplam ders saati	Toplam ders çeşidi	İdari görev	Yayın sayısı(son bir yıl)
K1	E	Prof.Dr.	30	1	6	2	Var	2
K2	E	Dr.Öğr.Üyesi	33	5	15	5	Var	---
K3	E	Dr.Öğr.Üyesi	21	12	9	3	Var	4
K4	K	Dr.Öğr.Üyesi	14	14	12	4	Var	2
K5	E	Prof.Dr.	40	5	9	3	Var	1
K6	E	Dr.Öğr.Üyesi	2	2	18	4	Yok	---
K7	K	Doç.Dr.	8	< 1	9	3	Var	2
K8	K	Dr.Öğr.Üyesi	33	10	14	4	Var	---
K9	E	Doç.Dr.	23	5	18	5	Var	4
K10	E	Prof.Dr.	32	6	15	6	Yok	1
K11	K	Doç.Dr.	13	7	25	8	Var	4
K12	E	Dr.Öğr.Üyesi	38	6	15	6	Var	---
K13	K	Dr.Öğr.Üyesi	3	3	18	4	Yok	1
K14	K	Dr.Öğr.Üyesi	5	5	12	4	Var	2
K15	E	Dr.Öğr.Üyesi	35	3	15	4	Var	1
K16	K	Dr.Öğr.Üyesi	3	3	15	3	Var	4
K17	E	Dr.Öğr.Üyesi	17	7	12	4	Var	1
K18	K	Dr.Öğr.Üyesi	2	2	12	4	Yok	1
K19	K	Dr.Öğr.Üyesi	8	1	25	4	Yok	1

Tablo 1 'de yer alan demografik bilgilere bakılarak katılımcıların yaklaşık %65'ini doktor öğretim üyesi olarak görev yapan akademisyenlerin oluşturduğu görülmüştür. Ayrıca araştırmaya katılan akademisyenlerin yaklaşık %70'inin idari bir görevi bulunmaktadır. İdari görevi bulunan akademisyenlerden 2 kişi dekan, 1 kişi dekan yardımcısı olarak görev yapmaktadır. Bu özellikler, akademisyenlerin iş yükü algısı, akademik unvana göre mesleki tatmin düzeyleri ve üniversiteden memnuniyetleri hakkında derinlemesine bilgi vererek yorumlamada katkı sağlamıştır.

### 2.3 Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunun hazırlanma aşamasında önce vakıf üniversiteleri ile ilgili literatür incelenmiş ve akademisyenlerin günlük rutinleri ve karşılaştıkları sorunların neler olduğu literatüre göre belirlenmiştir. İkinci adımda, sondaları olan toplam 8 soru yazılmış ve soruların amaca uygunluğu ve kullanılan dil açısından incelenmesi için uzman görüşüne gidilmiştir. İlgili dört uzmanın görüşü alınmış ve gelen düzeltmelere göre sorularda değişiklikler yapılmıştır. Sorularla ilgili gelen düzeltmeler alana özgü olan terimlerin daha açık ifade edilmesi ve bazı sorular için yeni sondaların eklenmesi biçiminde olmuştur. Ayrıca, görüşme sorularının anlaşılabilirliğini kontrol etmek amacıyla iki akademisyen ile ön görüşmeler yapılmış ve yine sorularda düzeltmeler yapılarak yeni sondalar eklenmiştir. Böylece görüşme formunun geçerlik çalışması tamamlanarak son hali verilmiştir. Nihai görüşme formunda toplam 9 soru yer almıştır. Sorular, sondalarla da desteklenmiştir.

Görüşme yapılan akademisyenlere vakıf üniversitesinde çalışan bir akademisyen olarak sıradan bir günlerini nasıl geçirdikleri, kişilik özelliklerinin çalışma hayatlarına etkisi, çalıştıkları üniversitenin koşullarını nasıl değerlendirdikleri, akademik beklentileri ve motivasyon düzeyleri, bir vakıf üniversitesi çalışanı olarak vakıf üniversitelerinin koşullarını nasıl değerlendirdikleri ve YÖK politikaları hakkında sorular yöneltilmiştir. Katılımcılarla ortalama 40 dakika süren görüşmeler yapılmış ve verilerin çözümlenmesinde kolaylık sağlaması açısından katılımcıların izni alındıktan sonra tüm

görüşmeler ses kayıt cihazıyla kaydedilmiştir. Katılımcılarla yapılan görüşmeler katılımcıların kendi ofislerinde gerçekleştirilmiş ve veri toplama süreci yaklaşık olarak 3 hafta sürmüştür. Görüşmelerin tamamlanmasının ardından tüm ses kayıtları deşifre edilmiş ve içerik analizi yöntemiyle çözümlenerek bulgulara ulaşılmıştır. Verilerin analizi ve yorumlanması sürecinde kolaylık sağlanması, katılımcıların gizliliği ve anonimliğin korunması amacıyla her bir katılımcı için bir kod (K1, K2, K20, vb...) belirlenmiştir. İçerik analizi yönteminde, veriler kodlanarak kategorileştirilmiş, kategorilerden temalara ulaşılmış, veriler kategorilere ve temalara göre düzenlenerek tanımlanmıştır (Creswell, 2007; Yıldırım & Şimşek, 2011). İçerik analizinde tümevarımcı yaklaşım kullanılmış ve incelenen olgunun altında yatan kodlar ve kategoriler veriye dayalı oluşturulmuştur (Merriam & Tisdell, 2016). Çalışma kapsamında izlenen içerik analizi sürecinde; cümleler analiz birimleri olarak seçilmiş, deşifre edilen veriler detaylı biçimde okunmuş ve alanyazındaki terminoloji de dikkate alınarak kodlar üretilmiştir. Üretilen kodlar çalışmanın amacı doğrultusunda daha genel kategoriler ve temalar altında toplanmıştır. Veri analizi sürecinde belirlenen kodlar tekrar tekrar değerlendirilmiş ve geliştirilmiş, birden fazla araştırmacının veri analizinde görev alması sebebiyle araştırmacılar arasındaki tutarlılığa büyük önem verilmiştir.

Araştırma sonuçlarının geçerliliğinin ve güvenilirliğinin sağlanması için amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmış, doğrudan alıntılar kullanılarak ayrıntılı betimlemelere yer verilmiş ve benzer bir çalışma yürütmek isteyen araştırmacılar için veri toplama ve analizi ile araştırma sürecine dair detaylı bilgiler sunulmuştur (Lincoln & Guba, 1985). Ayrıca kodlamalar yapıldıktan sonra araştırmacılar arasında görüş birliğinin sağlanması için kontrol-kodlaması yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda; önce bir görüşme metni kodlanmış ve aradaki uyuma bakılmıştır. İlk uyum oranı, Miles ve Huberman (1994) tarafından önerilen Güvenirlik = Görüş birliği sayısı / Toplam görüş birliği + Görüş ayrılığı sayısı formülüne göre  $54/54+22= \%71$  olarak hesaplanmıştır. Sonrasında bir metin daha kodlanmış ve yapılan kontrol-kodlaması sonucuna göre güvenirlik  $63/63+12= \%84$  olarak hesaplanmıştır. Görüldüğü üzere araştırmacılar arası uyum oranı artmış ve yapılan kodlamaların güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Miles & Huberman, 1994). Benzer kodlar bir araya getirilip yorumlandıktan sonra temalara ulaşılmıştır.

### 3. BULGULAR

Görüşme yapılan akademisyenlerin verdikleri cevaplar doğrultusunda oluşturulan temalar; algılanan iş yükü, vakıf/devlet üniversitesi koşulları, üniversitenin koşulları ve akademik beklentiler şeklindedir. Temalara ilişkin bulgular katılımcıların kendi ifadeleriyle beraber aşağıda verilmiştir.

#### **Tema 1: Akademisyenlerin Algıladıkları İş Yüküne İlişkin Görüşleri ile İlgili Bulgular**

##### **Akademisyenlerin günlük rutinleri ile ilgili bulgular**

Çalışmaya katılan akademisyenlere sıradan bir günlerinde rutin olarak yürüttükleri görevler sorulduğunda verdikleri cevaplar doğrultusunda “ders hazırlık, öğrenci görüşmeleri, ders verme” gibi kodlar ortaya çıkmış ve bu durum akademisyenlerin mesai içi saatlerde en fazla idari görev, ders verme ve öğrencilerin ofis ziyaretleri ile meşgul olduklarını göstermiştir.

*K8: ... aşağı yukarı tüm günüm full çalışıyorum. Erasmus koordinatörlüğü benim üzerinde, yaz okulu koordinatörlüğü benim üzerimde, bölüm başkanlığı benim üzerimde, dekan yardımcılığı benim üzerimde...*



*K15:..... alıp bilgisayarı hazırlıyorum ders saatine göre, derslere gidiyorum geliyorum. Onun dışında bol miktarda öğrenci kapımı çalıyor çünkü hem program başkanı hem de .... Yetmiş tane de danışman olduğum öğrenci var. Mutlaka bir sorunları oluyor. Onlarla biraz sohbet ediyorum, bazen sorunlarını çözmeye çalışıyorum.*

Katılımcılar kendilerini oldukça meşgul eden bu görevlerden arta kalan zamanlarda derse hazırlık yapma, makale yazma, alanla ilgili okuma yapma, araştırma yapma ve bölümle ilgili diğer görevlerle ilgilenme gibi işlerle meşgul olduklarını belirtmişlerdir.

*K1: Derse giriyorum, bunun haricinde programların hazırlanması gibi görevleriniz var. Ders notlarımı tekrar gözden geçirip onlarla ilgili gireceğim derslerle ilgili hazırlıklarımı hazırlıyorum. Eğer yapacağım / yaptığım bir çalışma varsa bununla ilgili, örneğin makale yazıyorsam makalemle ilgili üzerinde çalışıyorum ya da işte posterle ilgili üzerinde çalışma yaparak bitiriyorum.*

*K7: Hımm yani derslerle ilgili mevcut sorumluluklarım var tabii, onun dışında bölümde sürekli takip edilmesi gereken işler oluyor takvime göre belirlenmiş, onları takip ediyorum...*

#### **Akademisyenlerin mesai dışındaki saatlerde yaptıkları ile ilgili bulgular**

Mesai dışındaki vakitlerde ise katılımcılar daha çok sosyal etkinliklerde bulduklarını ya da makale yazma/okuma ve çalışma yapma gibi akademik faaliyetlere zaman ayırdıklarını söylemişlerdir ve verdikleri cevaplar doğrultusunda “yeni yayınları inceleme, makale okuma, sosyal aktivitelere katılma” gibi kodlar ortaya çıkmıştır. .

*K9: Mesaiden sonra ben sinemayı, tiyatroyu severim. İş çıkışı muhakkak haftada bir iki üç gün sinema tiyatro değerlendiririm.*

*K15: ...okumak biraz, onun dışında başka bir şey yok, zaman ayıramıyorum. O da ne kadar işte uykum gelinceye kadar, o da biraz serviste, günlük iki saatim benim serviste geçiyor.*

#### **Akademisyenlerin kişilik özellikleri ve yaptıkları iş ilişkisine ilişkin bulgular**

Katılımcılara yöneltilen hangi kişilik özelliklerinin mesleklerini kolaylaştırdığı veya zorlaştırdığı sorusuna verilen cevaplara göre “hoşgörü, tolerans, açık fikirlilik, sabırlı olma, pozitif tutum” gibi kodlar ortaya çıkmış ve aynı kişilik özelliğinin yapılan işi hem kolaylaştırıcı hem de zorlaştırıcı olabildiği sonucuna ulaşılmıştır. Akademisyenler sabırlı, güler yüzlü, detaycı, hoşgörülü, mesafeli ve adaletli olma gibi özelliklerinin işlerini kolaylaştırdığını ifade ederken; mükemmeliyetçi, stresli, detaycı, titiz, samimi ve sosyal olma gibi özelliklerinin yaptıkları işi zorlaştırdığını belirtmişlerdir. Detaycı, titiz ve mükemmeliyetçi olma gibi özellikler bazen kolaylaştırıcı bazen de zorlaştırıcı bir özellik olarak ifade edilmiştir.

*K14: Sabırlı artık, bilmiyorum sabırlı mıyım? Adaletliyim denilebilir. O iyi yani, herhalde, onlar mutlu oluyor mu bilmiyorum da. Yani kişisel olarak, eğitim şeyinde belki kişisel olarak almayıp daha sabırlı davranmak iyi olumlu bir şey çünkü bayağı bir sınırları zorluyorlar.*

*K9: ...var tabii. Bir kere şey, çok detaycıyım, çok takıntılıyım. O yüzden bu hep işe yarayan bir şey. Yaptığınız işi mükemmel kılmaya çalışıyor ama öbür taraftan da o takıntılı haliniz ya da o detaycı haliniz zaman zaman içinize sinmediği için bazı işleri bırakmanıza ya da hiç girmemenize sebep oluyor...*

*K17: Şimdi aynı kişilik özelliği hem kolaylaştırıyor hem zorlaştırıyor. O da titizlik. Yani çoğumuzda vardır herhalde; çünkü bu mesleği yapanların çoğunda var biliyorum yani araştırmacı ve eğitimci olarak çok işimize yarıyor ama işimizi de zorlaştırıyor aynı zamanda yükümüzü çok arttırıyor. Dolayısıyla bunu kontrol altında tutmaya çalışıyorum.*

### **Akademisyenlerin yetkin oldukları alanlar ile ilgili bulgular**

Akademisyenliğin ders verme, araştırma yapma, öğrenciyle iletişimde olma, gerekli olduğunda bölüm/idare ile ilgili işleri yapma gibi çok boyutlu bir iş olduğu düşünülerek katılımcılara bu alanlardan hangilerinde kendilerini daha yetkin hissettikleri sorusu yöneltilmiştir. “Ders anlatma, araştırma yapma, proje hazırlama” şeklinde kodlar ortaya çıkmış ve bu durum akademisyenlerin kendilerini en çok ders verme yani öğretim sürecinde, öğrenci ile iletişim kurma ve araştırma yapma boyutunda yetkin hissettiklerini göstermiştir. En az yetkin hissettikleri boyutlar ise bir projede yer alma ve idari görevler olarak belirtilmiştir.

*K14: Ders anlatma, ilk başta ders anlatma bana uygun değil diye şey yapıyordum ama şimdi onu da sevi... o kadar çok ders verdikten sonra ister istemez bayağı iyi oldum artık. Onun da güzel yanları var. Öğrencilere bir şeyler vermek, karşılıklı onlarla iletişim falan, onun da güzel yanları var ama ben en çok research yapmayı seviyorum, proje olsun, research, tamamen ona yani zamanımın çoğunu ona şey yapmak istiyorum.*

*K11: Kuram çalışıyorum ben. ... Dolayısıyla da araştırma ve yayın benim uzmanlık alanım ama ister istemez öğrencilerden besleniyoruz yayınlarda da araştırmalarda da. O yüzden proje bazlı diyemem asla. .... Dolayısıyla benim için evet, yayın, araştırma ve evet kuramsal derslerin büyük kısmı uzmanlığım diyebilirim.*

*K12: Ben öğrencilerle iyi hissediyorum daha yani iletişim diyelim. Onun dışında öyle çok iyi hissettiğim bir yer yok açıkçası.*

### **Tema 2: Akademisyenlerin Vakıf / Devlet Üniversitesi Koşullarına İlişkin Görüşleri ile İlgili Bulgular**

Katılımcılar, kendi iş yüklerini tanıdıkları diğer akademisyenlere kıyasla nasıl değerlendirdikleri sorusuna genelde vakıf ve devlet üniversitesi ayrımı yaparak cevap vermişlerdir. “Diğer vakıf üniversiteleriyle eşit iş yükü, vakıftaki iş yükünün devlet üniversitesinden fazla olması, idari görev fazlalığı, katı mesai anlayışı, ders çeşitliliği” gibi kodlar ortaya çıkmış ve bu bağlamda çoğu katılımcı, vakıf üniversitelerinde bölüm işleri ve idari işlerin yoğun olduğunu vurgulamıştır. Bölümle ilgili işler olarak kayıt dönemlerindeki yoğun danışmanlık süreçlerinden bahsedilirken; idari işler olarak daha çok idari görevi olan akademisyenlerin sorumlulukları ve üniversite yönetiminin idari görevi olan akademisyenlerden beklentilerine yönelik kodlar elde edilmiştir. Katılımcılar vakıf üniversitesinde iş yüklerinin oldukça fazla olduğunu ifade ederken sadece bir katılımcı devlet üniversitelerinde iş yüklerinin daha fazla olduğundan bahsetmiştir.

*K13: Burada diğer bölümleri çok bilmiyorum; ama hani biz iki kişiyiz bölümde full time gelen. Hani eşit yükümüz hani o anlamda bir iş yükü dengesizliği görmüyorum. Tabii ki devlet üniversitelerine göre bizim iş yükümüz daha fazla çünkü ders saatimiz daha fazla, idari iş anlamında dikey geçişle yatay geçiş, o bu şu, evrak işleri...*

*K6: Ya iş yükü olarak çok da kötü değil burası bence. Yani normal ama devlette daha iyi durumda olduklarını duyuyorum ben şey anlamında.*

*K10: Devlet üniversitesinde fazla olurdu çünkü ... farklı şeyler var yani doktora, işte yüksek lisans, lisans, öğrenci sayısı çok fazla ve danışmanlıklarım çok fazlaydı. Ben çok fazla sayıda şey yaptım, doktora, yüksek lisans danışmanlıkları o açıdan fazla olurdu.*

Elde edilen verilere göre vakıf üniversiteleri ve devlet üniversitelerinin koşulları karşılaştırıldığında, vakıf üniversitelerinde katı mesai uygulamasının olması, özellikle araştırma görevlilerine dönük olarak yetersiz maaş politikasının uygulanması, öğretim üyelerinin verdiği derslerin çok çeşitli olması ve buna bağlı olarak alan dışı ders verme zorunluluğunun doğması en çok belirtilen farklar olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca akademisyenler vakıf üniversitelerinde çalışma koşullarının birbirine benzer olduğunu, emeğin sömürüldüğünü, akademik personel sirkülasyonunun yoğun olduğunu, araştırma görevlisi yetiştirme anlayışının olmadığını ve bazı bölümlerde akademik kadronun yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Buna karşın, devlet üniversitelerinde öğretim üyesinin verdiği derslerin çeşitliliğinin daha fazla olduğu, diğer vakıf üniversitelerine göre ders çeşitliliğinin çalıştıkları üniversitede daha az olduğu da belirtilen görüşler bulunmaktadır.

*K15: ...mesela işte ne bileyim, ben nöroloji uzmanıyım. Nörolojiyle ilgili dersleri verirsek sorun olmuyor; ama mesela bir nedenden dolayı başka bir konuda ders anlatmam gerekiyor. O zaman şey oluyor, sapsız oluyorum, o nedenle şey bilgi birikimim pat diye o dersi anlatmaya yeterli kalmayacak diye sıkıntıya düşebileceğimi düşündüğüm için ön hazırlık yapmam gerekiyor.*

*K1: ...devlette daha çok şans var bu tür şeyler için. Çünkü biliyorsunuz devletteyken bir asistan alıp yetiştirme, ekip çalışması yapma, birlikte çalışma ve birbirini destekleme vardı. Ama vakıflardaki bu sirkülasyon hocaların kendilerini kalıcı görmemeleri. Mesela şimdi benim kafamda burada çok rahat yapılacak projeler var ama ben buradaki ekiple bunların nasıl başlayacağını bilmiyorum. Çünkü hocanın seneye burada devam edip etmeyeceğini bilmiyorum yani...*

*K16: ... fakültesinde 1200 tane öğrenci var ve her bir asistanımın başında 250'ye yakın danışmanlık var. Hiçbir ... öğretim üyesine danışmanlık verdiremezsiniz, ders seçtirmemezsiniz hocaya. Mümkün değil, sınav sorusu bile hazırlamaz hocalar. Dolayısıyla bunların hepsini asistan yapar, pratik çalışmalara girer asistan. En azından haftada 1-2 saat ders anlatır yani. Soru okur, soruları hazırlar. Bu yükteki asistana alacağı ücreti söyleyince ben asistan bulamıyorum bunları yapacak kalifiye...*

### **Tema 3: Akademisyenlerin Çalıştıkları Üniversitenin Koşullarına İlişkin Görüşleri ile İlgili Bulgular**

Katılımcılar, çalıştıkları üniversitenin beklentilerini karşılayıp karşılamadığı sorusuna üniversitenin ve fakültenin uyumlu, destekleyici ve huzurlu iş ortamı, bölüm içi adil ve denk iş yükü dağılımı, esnek mesai saatleri, kampüsün peyzajı ile sosyal olanakların zenginliği, akademik yayın desteği, kişisel gelişimi destekleyici fırsatlar ve özgür yönetim anlayışı gibi özellikleri vurgulayarak bazı olumlu değerlendirmeler yapmışlardır.

*K8: Yani benim... Yani koşul olarak memnun olmasam şimdiye burada kalmazdım. Yani bu tabii bazı üniversitelerden bana, gerçekten yani bunu şey için söylemiyorum, teklif geldi. Yok dedim ben kesinlikle gelmem, ben çünkü bulunduğumum şeyden çok memnunuz. Gerçekten burayı ailem gibi, kendi okulum gibi düşünüyorum..*

*K1: ... Aslında koşullarımızı diğer üniversitelerde karşılaştırdığımda ki farklı üniversitelerde çalışan öğretim üyesi arkadaşlarım da var, oldukça iyi olduğunu düşünüyorum... Mesela çok böyle sıkı, çok ciddi bir şey sistemimiz yok, ne derler ona katı bir sistemimiz yok. Öğretim üyelerine karşı böyle katı, çok sert koşullar, çok ağır koşullar yok bence burada. Daha rahatız, huzurlu bir ortamımız var her şeyden öte.*

*K18: Bence herkesin yani akademisyen de olsa, bankacı da olsa, müşteri temsilcisi de olsa herkesin birkaç tane koşulu vardır memnun olmasını sağlayacak benim için de var... Bir tanesi üreteceğim şeyleri maksimum düzeyde tutabileceğim huzurlu bir çalışma ortamı. İnsanların kişisel hırslarıyla yarışmadığı, birisinin omzuna basıp yükselmeye çalışmadığı, daha eşitlikçi daha adil bir çalışma ortamı. Bu önemli. Ben göreceli olarak hem üstlerimle işte bölüm başkanı, dekan hem çalışma arkadaşlarımla bölümdeki diğer hocalarımızla şanslı bir ortamda olduğumuzu düşünüyorum.*

Katılımcılar çalıştıkları üniversitede dezavantaj olarak algıladıkları koşullarla ilgili olarak da ofislerin fiziki koşulları, düşük nitelikli öğrenci profili, öğrencilerin sürekli ofis ziyaretlerinde bulunmaları, öğrenci ile ilgili alınan kararlarda üniversite yönetiminin baskıları, üniversitenin kurumsallaşamamış olması, kütüphanenin yetersizliği, akılcı yetki dağılımı yapılamaması ve üniversitenin araştırma yapmayı teşvik etmemesi şeklinde görüş belirtmişlerdir.

*K9: Vallahi şimdi öğrenci profili tabii biraz daha üst düzey öğrenci gelirse daha iyi olur. Öğrenci sizi sıkıştırdığı oranda siz kendinizi daha çok çalışmak zorunda hissediyorsunuz.*

*K1: Bu anlamda fiziki koşulların ne diyelim titizliği falan çok çok kötü yani. Bu hocaları çok etkiliyor. Isınamıyor. Hoca diyor ki burada kalorifer yok ben ısınamıyorum. Klimanın kontrolü yan odada. O ısınıyor bu üşüyor falan ya mesela. Böyle bir ilkelik olabilir mi? Sizin klimanızın kontrolü yan sınıfta.*

*K2: ...Haa kütüphanemiz çok kötü. İskenderiye Kütüphanesi adına da bakın. Özellikle konmuş gibi. Ama işte online kaynaklara ulaşılabilir. Standart şeyler. Burası için daha geniş daha gerçek bir kütüphane olması iyi olurdu. Fakültenin kendi kütüphanesinin olması çok iyi olurdu. Fakültenin ayrı bir binasının olması, ... fakültesi için tasarlanmış bir binasının olması çok iyi olurdu. Onun dışında işte öğrenci profili. Buranın profili bu yani. Benim görevim de işte bu gelenleri topluma kazandırmak. Bu çerçevede ne yapılabilirse...*

#### **Tema 4: Katılımcıların Akademik Beklentilerine İlişkin Görüşleri ile İlgili Bulgular**

##### **Akademisyenlerin akademik beklentilerine ilişkin bulgular**

Akademik hayattan beklentilerinin ne kadarının karşılandığı, karşılanmadıysa sebepleri ve bu durumun güncel motivasyonlarına etkisine yönelik yöneltilen sorulara katılımcılar genelde beklentilerinin karşılanmadığı ve motivasyonlarının işe başladıkları zamandan bu yana azaldığını belirten cevaplar vermişlerdir. Motivasyonlarının düşmesinin sebeplerini açıklarken ise Türkiye’de mesleğin yaşadığı dönüşüm, kendi kişisel tercih ve değişimleri ile kurumda yaşadıkları olumsuzluklara vurgu yapmışlardır. Bu bağlamda en çok bahsedilen sebepler, Türkiye’de akademik ilerlemede disiplinler arasındaki eşitsizliklere rağmen aynı kriterlerle değerlendirme yapılıyor olması, toplumun gözünde akademisyenliğin değersizleştirilmesi, akademide aradığını bulamama, unvan aldıkça akademik çalışma yapma isteğinin azalması, özel hayat - akademik yaşam dengesini kuramama, çalışılan bölümde var olan sosyal ilişkilerin huzursuzluğa sebep olması, hissedilen idari baskı, katı mesai uygulamasının akademik çalışma yapmayı engellemesi,

kurumsal aidiyet hissini kaybolmuş olması ve en çok da yorgunluk/bıkkınlık hissini yoğun hissediliyor olmasıdır.

*K4: Şimdi burada konuyla ilgili midir bilmiyorum ama son 2-3 yıldır akademik olarak çalışmaktan, makale yazmaktan çok fazla hoşlanmıyorum. Çünkü şeyi anladım bunun burayla ilgisi yok, akademik dünyada insanlar birbirlerinin çalışmalarını sadece eleştirmek için okuyorlar yani. Bu benim çok canımı sıktı...*

*K1: Gençken bazı kitaplarımın olmaması, notlarımın düzgün hale gelmemesi bunlar beni çok rahatsız ediyordu. Bu rahatsızlığı ortadan kaldırmak için, kitap çıkarmak, makale yazmak, bildiri hazırlamak bir şeydi. Yani yalnızca kariyer elde etmek için değil. Aynı zamanda böyle beklenildiğini bilmekten kaynaklanan bir baskı vardı. Bunları da yapacak enerji vardı ama şimdi mesela akademik kariyerin sonuna geldiğinizde, yani ne diyeyim bu tür sınavlar ortadan kalktığında siz de bazı şeyleri yapmak zorunda hissetmiyorsunuz.*

*K1: Yani şöyle başarılı akademisyenlerde gözlediğim bir şey var, bunlar genellikle evliliğinde sorun yaşayanlar. Ya evlenmemiş, ya evlenip ayrılmış, ya da evli; ama ayrı yaşıyor. Genellikle çocuk yapmayan yani böyle bir akademisyen profili var. Başarılı akademisyenlere baktığım zaman ben kendi alanımdan böyle görüyorum...*

*K6: ...Evet 2,5 yıldır Türkiye'deyim. Ondan önce masterımı ve doktoramı Almanya'da yaptım. Dolayısıyla Almanya'daki bir akademisyenin ruh haliyle Türkiye'deki bir akademisyenin ruh halini özellikle vakıf üniversitesindeki bir akademisyenin ruh halini çok iyi karşılaştırma fırsatım oldu. Burada bir kere kesinlikle kendini değerli hissetmiyorsun. Toplumun içinde de bir ötekileştirme zaten politikacılar tarafından yeterince yapılıyor... Sabah 6.30'ta kalkma dertleri de olmadığı için böyle bir mesai mefhumu da akademisyenlere dayatılmadığı için, geçişte de turnikeden geçmedikleri için, sınıfa da elektronik bir ortamda yoklama alma getirilmediği için gayet rahat kendi düzenlerini, 24 saatlerini kendileri düzenleyerek organize ederek çalışıyorlar. Üretmek için özgürlük gerekiyor.*

Akademik yaşamdan beklentilerinin karşılandığını belirten ve motivasyonu daha yüksek olan akademisyenlerin sayısı daha az olmakla birlikte genelde aynı gerekçelerle beklentilerinin karşılandığını ifade etmişlerdir. Akademik yaşamın kendine özgü mesai algısı, içsel motivasyonun yüksek olmasından dolayı dışsal motivasyona ihtiyaç duymama, mesleğini severek yapma, kısa sürede akademik unvanlarda ilerlemiş olma gibi sebepler katılımcıların olumlu olarak ifade ettikleri gerekçeleridir.

*K3: Ben ortaokuldan bu yana akademiya yani öğretmenlik mesleğinin içerisinde olmayı düşünmüş birisiyim. Ailemde de öğretmenler vardı...Dolayısıyla farkındalığım olan bir meslekti ve akademiya da yöneldim. ...Asıl olarak merak duygusunu uyandırdığı için ve keşfetmeye ve tanımaya, öğrenmeye açık olduğu için bu mesleği de özellikle seviyorum. Hep öğreniyorsun çünkü her aşamasında öğrendiğin bir meslek...*

*K5: ...Şimdi çok değişti her şey. Benim geldiğim dönemde üniversitelerin imkanları ciddi biçimde kısıtlıydı. Hele devlet üniversiteleri. Ben bankadan geldiğimde oturacak masa bulamadım. O kadar kötü koşulları vardı ama geldiğime hiçbir zaman pişman olmadım. Çünkü benim arzu ettiğim şey yazmak çizmekti. Onu elde ettim ve ben çok kısa zamanda da...*

*K17: Şimdi ben özel üniversitede araştırma görevliliğine başladım, daha doğrusu vakıf üniversitesinde işte. Dolayısıyla çok kısa sürede beklentilerimin ne olması*

*gerektiğini öğrendim. Yani çok gerçekçi buluyorum kendimi beklentiler konusunda. Yani çok fazla beklentim yoktu.*

#### **Akademisyenlerin akademik dünya ve YÖK'e ilişkin görüşlerine ait bulgular**

Görüşme yapılan akademisyenlere akademik dünyayı nasıl algıladıkları ve YÖK politikalarının bu durum üzerindeki etkileri sorulduğunda katılımcılar, akademik dünyada baskının varlığından, üniversitelerin bilimsel amaçlarından sapmış olmalarından, akademik hiyerarşinin sebep olduğu dezavantajlı durumlardan, insan yetiştirme politikasındaki eksikliklerden, üniversitelerin ideal üniversite imajına sahip olmamalarından, akademide sadece yapmış olmak için yapılan işlerin gereksizliğinden ve ağır işleyen bürokrasiden bahsederek akademik dünyaya ilişkin olumsuz görüşlerini ifade etmişlerdir. YÖK'ün ise otoriter bir yönetim tarzı benimsediğini, baskıcı olduğunu, vakıf ve devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin özlük hakları konusunda ayrımcı davrandığını ve nitelik yerine niceliği değerlendirdiğini ifade ederek işlevselliğini sorgulamışlardır. Bununla birlikte; akademinin kendine özgü bir mesai anlayışı bulunduğunu ve mesleğin doğasında saygı görmenin olduğunu söylemiş; ancak Türkiye'de akademinin değersizleştirildiğinden yakınmışlardır.

*K6: Ulusal düzeyde yeni bir bilimsel reforma ihtiyacımız var, bilimsel reform olmadan sadece YÖK'ü değiştirmek bir işe yaramaz. Genel olarak bilimin anlayışının yeniden oturtulması lazım. Şekli bir şeye oturmuş, içeriğe bakılmıyor. Şekil olarak her şey şekil olarak. YÖK denetim yapıyor; şekil olarak. Yani bütün bunların artık değiştirilmesi lazım.*

*K5: YÖK bundan 20 sene öncesinin Milli Eğitim Bakanlığında daha kötü bir yönetim sergiliyor. Benim şu anki görüşüm YÖK'ün tamamen kaldırılması yönünde. .... Bugünkü YÖK ülkenin tümünü ilgilendiren politikalar üretmiyor...Dolayısıyla benim YÖK'ten beklentim bir an önce tasviye edilmesi yönünde. Üniversiteleri kendi haline bırakmaları yönünde...*

*K10: Yani çok özet bir cevap vermek gerekirse öncelikle en tepeden sonra da en aşağıya doğru bir kere bu işin önemine inanmamız lazım, dolayısıyla bu işe çok önem vermemiz lazım. Yani olayı şeylerle, rakamlarla değil işte şu kadar üniversite açtık, şu kadar öğretim elemanı aldık bununla değil işi o da önemli tabii ki, kantite önemli tabii ki, fakat esas olarak nitelik.*

*K7: ...YÖK dedik biraz önce mesela, YÖK ne yapabilir dedik; ama örneğin işte izinlerle ilgili, çalışma saatleri ile ilgili, ücret konusunda ilgili hukuki olarak YÖK müdahale edemiyor. Böyle bir atmosferde YÖK'ten de bir şey bekleyebilir durumda değiliz. Mesela yeşil pasaportunun olmaması kişisel bir problem benim için. Bunca yıldır vakıf üniversitelerinde YÖK'e bağlı olarak gerekli koşulları sağlamış bir doçent olarak çalışıyorum ve yeşil pasaportum yok ...*

#### **4.TARTIŞMA ve SONUÇ**

Literatürde vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin deneyimlerini ortaya koyan çalışmalara yönelik eksiklikler göz önünde bulundurulduğunda, bu çalışma bir vakıf üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin rutinlerini ve bu rutinleri etkileyen faktörleri ortaya çıkaran ender çalışmalardan biridir. Çalışmanın sonuçları akademisyenlerin mesai saatleri içinde en fazla dersler, öğrenci ilişkileri ve idari görevlerle meşgul olduğunu ve arta kalan zamanlarda ders hazırlıkları ve akademik çalışmalara ancak odaklanabildiklerini göstermiştir. Bu durum, akademisyenliğin temel

taşlarından biri olan bilimsel yayın üretme aleyhine dengenin bozulduğunu ve akademisyenlerin ancak kendi özel zamanlarından çalarak ya da diğer işlerden kalan zamanlarda araştırma boyutunu dengelemeye çalıştığını ortaya koymakla birlikte literatürde de bahsedilen ve vakıf üniversitelerinin genel olarak kültürünü betimleyen müşteri odaklılık bakış açısının ve bunun sonucu olan akademik çalışma yerine öğretim boyutuna ağırlık verilmesinin (Erguvan, 2013; Gürüz, 2006) doğal bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Araştırma kapsamında akademisyenlere kişisel özelliklerinin bu rutinleri nasıl etkilediği sorulduğunda detaycılık ve mükemmeliyetçilik gibi çok sık bahsedilen kişilik özelliklerinin hem ders hazırlıklarında hem de araştırma boyutundaki üretkenliklerinde kimi zaman olumsuz etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, akademisyenlerin deneyimleri ile ilgili yapılan çalışmalarda çoğunlukla göz ardı edilen ancak bu deneyimler üzerinde olumlu ya da olumsuz etki yapma ihtimali olan kişisel özelliklerin gelecekte yapılacak çalışmalarda daha fazla üzerinde durulması gereken değişkenler olduğunu göstermiştir. Diğer taraftan, vakıf üniversiteleri ile ilgili dezavantajlar olarak literatürde yer alan görece daha fazla yarı zamanlı bir akademisyen kadrosuna sahip olmak, yetersiz araştırma görevlisi sayısı, akademisyenlerin girişimci, öğrencilerin müşteri gibi görülmesi ve maddi kaygılarla verilen kararlar (Birler, 2012; Blackmore & Sachs, 2007; Gürüz, 2006; YÖK, 2006) bu üniversitede görev yapan akademisyenlerin kendilerini yetkin hissettikleri alanların en başında ders verme ve öğrenci iletişimini görmesinin temel nedenlerinden bazıları olarak değerlendirilebilir. Ayrıca, katılımcı akademisyenlerin birçoğunun araştırma konusunda kendilerini yeterli görmesine rağmen proje konusunda yetersiz olduklarına dair algıları da proje yürütmenin genelde bir ekip işi olması, oldukça fazla evrak işi barındırması ve ciddi bir zaman gerektirmesi gibi gerçekler göz önüne alındığında genelde yarı zamanlı bir akademisyen kadrosunun bulunduğu (Gürüz, 2006; Mızıkacı, 2010), yetersiz araştırma görevlisi sayısı (YÖK, 2006) ve ağır iş yükü (Erguvan, 2013) ile tanımlanan vakıf üniversitelerinde ekip çalışması yapamama ya da projelere yeterli zaman ayırmama gibi sebeplerle oldukça makul kabul edilebilir bir durumdur.

Çalışma kapsamında akademisyenlerden kendi iş yüklerini diğer üniversitelerdeki meslektaşlarıyla kıyaslamaları istendiğinde ise ortaya çıkan sonuçlar, genel olarak vakıf ve devlet üniversitelerini kıyaslayan çalışmalardaki bulgularla paraleldir (Erguvan, 2013; Tuzgöl-Dost & Cenkseven, 2007). Tuzgöl-Dost ve Cenkseven (2007) de “Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının mesleki sorunları” başlıklı çalışmalarında vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının yardımcı personel eksikliği, öğrenim ile ilgili sıkıntılar, öğretim elemanı kalitesi, araç-gereç ve fiziksel koşulların yetersizliği, personel alımı, atama ve yükseltmelerdeki sıkıntılar, iş yükü ve mesai saatleri hakkında sorunlar olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Katılımcıların çoğu kendi iş yüklerini devlet üniversitesindeki akademisyenlere göre daha fazla değerlendirirken bu aşamada en fazla baskı yaratan görevlerin; ders sayısı ve çeşitliliğindeki fazlalık, idari görevler ve danışmanlık gibi bölüm işleri olduğu ortaya konmuştur. Çalışmanın bu bulgusu Erguvan (2013) tarafından yapılan çalışmada vakıf üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin iş yüklerinin yüksek olduğunu ortaya koyan sonuçlarla paralellik göstermektedir. Bunun yanında akademisyen sirkülasyonunun çok ve sayısının yetersiz olması ve araştırma görevlisi sayısının sınırlı olup maaşının çok yetersiz olması da vakıf üniversitelerinin devlet üniversitelerine göre yetersiz değerlendirildiği diğer boyutlardır. Özellikle araştırma görevlilerinin devlet üniversitelerindeki duruma aksine çok düşük ücretlerle istihdam edildiği düşünüldüğünde, vakıf üniversitelerinde literatürde belirtildiği gibi araştırma görevlisi yetiştirme amacının olmadığı (Tuzgöl-Dost & Cenkseven, 2007; YÖK, 2006) tartışması doğrulandığı gibi bu durum, bahsedilen yoğun akademisyen

sirkülasyonu ve yetersizliği ile birlikte, var olan akademisyenlerin idari görevlerinde, araştırmalarında ve verdikleri derslerde hiç destek alamaması ve iş yüklerini çok daha yoğun algılamalarının da en temel sebeplerinden biridir. Ayrıca, katılımcılar tarafından vurgulanan üst yönetim baskısı ve bu yönetim anlayışının bir ürünü olan katı mesai anlayışı da vakıf üniversitelerinde mütevelli heyet başkanlarının genelde yükseköğretim tecrübesine sahip olmaması, baskıcı ve otoriter bir yönetim anlayışı benimsemesi ve üniversiteye işletme, öğretim üyelerine de bu işletmenin çalışanları olarak bakılması) tartışmalarıyla açıklanabilir. Bu bağlamda çalışmanın bulguları mütevelli heyetinin vakıf üniversitelerinde akademik ve yönetsel konularda kararlara oldukça fazla müdahale ettiğini gösteren çalışmalarla (Birler, 2012; Erguvan, 2013; YÖK, 2007) benzerlik gösterdiği gibi, bu üniversitelerde benimsenen ve akademik özerkliği sınırlandıran yönetim anlayışı ve yöneticilerin yükseköğretim deneyiminden yoksun olmaları konusunda eleştirilen sunan çalışmalarla (Mızıkacı, 2010; Şenses, 2006) da paralellik göstermiştir.

Bu bulgulara rağmen bazı katılımcılar var olan ekiple birlikte uyumlu bir çalışma ortamına sahip olduklarını belirtmiş ve literatürdeki iş arkadaşlarıyla ilişkilerde vakıf üniversitesi çalışanlarının tatmin olduklarına yönelik bulguları desteklemiştir (Baş & Ardıç, 2002). Ayrıca bazı akademisyenlerin, birçok katılımcının aksine mesai saatlerini esnek ve yönetim anlayışını özgür değerlendirmesi ise üniversitede fakülte ve bölüm düzeyindeki uygulamaların değişiklik gösterdiği ve aynı yönetim çatısı altında ve aynı uygulamalara tabi olmalarına rağmen bazı fakülte ve bölüm idarecilerinin kendi öğretim elemanlarına esneklik sağladıkları ihtimali ile açıklanabilir. Bu aşamada en fazla dikkat çeken bulgulardan biri, bazı yardımcı doçentlerin oldukça yoğun iş yükleri sebebiyle doçentlik kriterlerini sağlama konusunda duyduğu yüksek kaygının aksine üniversitede genelde idari pozisyonlarda görev yapan ve devlet üniversitelerinden emekli olmuş profesörlerin maddi kaygı ve unvan beklentisi taşımamalarından dolayı çalışma koşullarından en memnun olan kesim olmasıdır. Diğer dikkat çeken nokta ise üniversiteye kabul edilen öğrenci niteliğinin düşük olmasına yapılan vurgudur ve bu bulgu, literatürdeki diğer çalışmaları desteklemektedir (Erguvan, 2013; Gürüz, 2006). Bu durum, akademisyenlerin hem öğrenci ilişkilerine hem de derslere harcadığı vakit, emek ve dolayısıyla iş yükleri üzerinde olumsuz etkilere sebep olabileceği gibi böyle bir öğrenci profili akademisyenlerde kendini geliştirme konusunda motivasyon eksikliği de yaratabilir.

Katılımcıların çoğu, meslekten beklentilerinin karşılanmamasının ve kişisel olarak motivasyon düşüklüklerinin mesleğin değersizleşmesine, buldukları kurumun koşullarına ve kişisel etkenlere bağlı olarak geliştiğinden bahsetmişlerdir. Bu bağlamda bahsi geçen kişisel etkenler daha çok özel hayatta yaşanan sıkıntılar, unvan aldıktan sonra tükenen hedefler ve motivasyon eksikliği olarak bahsedilirken kurumdaki kaynaklanan koşullar; baskı, kötüleşen sosyal ilişkiler, katı mesai ve bu ortamda gelişen aidiyet ve bağlılık eksikliğiyle ilişkilendirilmiştir. Bu anlamda çalışmanın sonuçları vakıf üniversitesindeki yönetim anlayışı ve ortaya çıkardığı koşulların akademisyenlerin bağlılığını etkilediğine yönelik tartışmaları desteklerken (Bryman, 2007), bazı akademisyenler için aynı kişisel etkenlerin motive edici rol oynaması ise kişisel düzeydeki faktörlerin, özellikle de içsel ya da dışsal motivasyona sahip olmanın ve vakıf üniversitesinde görev yapmadan önce çalışılan kurumun niteliğinin akademisyenlerin beklentilerine yönelik değerlendirmelerini oldukça etkilediği görülmüştür.

Katılımcılara YÖK'ün politikaları sorulduğunda ise merkezîyetçi yönetim anlayışı ile yaratılan baskı, bürokrasi ve akademideki değer dönüşümünün sonucunda ortaya çıkan



bilimsellik amacından saparak nitelik yerine niceliğe önem veren uygulamaların yaygınlaştığı konusunda yorumlar yapılmıştır. Bu bulgular, Şimşek (2007)'nin YÖK'ün varlığıyla yükseköğretimin daha bürokratik bir yapıya büründüğü tartışmasını desteklediği gibi akademinin kendine özgü değerlerine zarar verdiğini söyleyen Akar (2010) ve özellikle yayın sayısının önemli bir başarı kriteri haline getiren uygulamalarla nitelik yerine niceliğe önem verildiğini vurgulayan Birler (2010)'un tartışmalarını pekiştirir niteliktedir. Diğer taraftan vakıf ve devlet üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin tümü YÖK'e bağlı çalıştıkları halde devlet üniversitelerinde aynı unvanlara sahip akademik personelin özlük haklarının vakıf üniversitesindeki akademik personele sağlanmaması, katılımcılar tarafından hem YÖK'ün işlevselliğinin sorgulanmasına hem de sistemde yaratılan ikiliğin vakıf üniversitesindeki akademisyenler lehine değiştirilmesine yönelik talebin doğmasına neden olmuştur. Bu durum, Sever (2016)'nın çalışmasında da desteklenmiştir. Sever (2016) çalışmasında vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan akademisyenlerin kamu görevlisi olduğunu ve kamu hizmeti yürütmekte olan diğer kişiler gibi atanma koşulları, görev ve yetkileri, işlerine son verilmesi gibi durumlarda hukuki açıdan kamu görevlisi statüsünde değerlendirilmelerinin akademik özgürlük açısından daha elverişli ve uygun olacağını belirtmiştir.

Çalışmanın sonucunda ortaya çıkan baskıcı ve kontrol odaklı yönetim anlayışı, öğrenci profili ve fiziksel koşulların akademisyenlerin hem motivasyonlarını düşürüp hem de üretkenliklerine zarar verdiğini açıkça gösteren bulgular benzer koşullara sahip vakıf üniversitelerinde tam zamanlı akademisyen kadrosunun artırılması, akademisyenlere destek verecek ve yetiştirilecek araştırma görevlileri için koşulların devlet üniversitelerine benzer hale getirilmesi, yayın yapma ve yükselme kaygısı taşıyan fakat ders çeşitliliği ve yükü altında ezilen özellikle doktor öğretim üyeleri için derslerin daha adil şekilde dağıtılması, üniversitenin en temel amaçlarından birinin öğrenci yetiştirmek olduğu kadar bilim üretmek olduğuna dair bilinci yerleştirmek adına araştırma yapmanın daha fazla teşvik edildiği ve yönetim kadrosunda yer alan akademisyenlerin bu anlamda mesleğinin başındaki akademisyenlere örnek olup ilham sağladığı bir akademik atmosferin yaratılması oldukça önemlidir. Bu bağlamda sistem düzeyinde vakıf üniversitelerinin özerklik adı altında işletme mantığında yönetilmesi, hem üniversitenin bilimselliği hem de mezun niteliği olarak üniversite çıktıkları ile Türk yükseköğretiminin küresel rekabetteki konumunu güçlendirecek ve ülkedeki istihdam imkan ve politikalarına uygun nitelikteki öğrenci profilinin üniversiteye kabul edilmesi konusunda ciddi bir kontrol sistemi ve politika geliştirme ihtiyacı da çalışmanın bulgularıyla tekrar vurgulanmıştır.

Çalışma kapsamındaki görüşmelerin, tek bir vakıf üniversitesinde görev yapan akademisyenlerle yapılmış olması nedeniyle elde edilen sonuçlar diğer vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin görüşlerini yansıtmada konusunda sınırlıdır. Bu bağlamda, sonraki çalışmaların örneklem çeşitliliğini farklı vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenleri de dahil ederek artırması Türkiye'deki vakıf üniversitelerinde yaşanan ortak akademisyen deneyimlerinin ortaya çıkarılması bakımından oldukça önemlidir. Diğer taraftan vakıf üniversitelerindeki öğrencilerin deneyimlerinin de ortaya çıkarılması akademik kalitesiyle, işletme bakış açısıyla ve akademisyen profiliyle eleştirilen vakıf üniversitelerinin güncel durumuna dair tabloyu daha bütüncül bir yaklaşım ile ortaya çıkarmayı sağlayacaktır.

### KAYNAKÇA

- Akar, H. (2010). Globalization and its challenges for developing countries: The case of Turkish higher education. *Asia Pacific Education Review*, 11, 447-457. doi:10.1007/s12564-010-9086-0
- Altbach, P. G. (2011). The past, present, and future of the research university. İçinde P. G. Altbach & J. Salmi (Eds.), *The road to academic excellence: The making of world-class research universities* (ss. 11-32). Washington DC: The World Bank.
- Altbach, P. G. & Knight, J. (2007). The internalization of higher education: Motivations and realities. *Journal of Studies in International Education*, 11, 290-305. doi:10.1177/1028315307303542
- Altbach, P. & Forest, J. J. F. (2007). Introduction. İçinde J. J. F. Forest ve P. G. Altbach (Eds.), *International handbook of higher education* (ss. 1-4). Dordrecht: Springer.
- Baş, T. & Ardiç, K. (2002). A comparison of job satisfaction between public and private university academicians in Turkey. *METU Studies in Development*, 29(1-2), 27-46.
- Birler, Ö. (2012). Neoliberalization and foundation universities in Turkey. İçinde K. İnal ve G. Akkaymak (Eds.), *Neoliberal transformation of education in Turkey: Political and ideological analysis of educationl reforms in the age of the AKP*. NewYork, NY: Palgrave Macmillan.
- Blackmore, J. & Sachs, J. (2007). *Performing and reforming leaders: Gender, educational restructuring, and organizational change*. Albany: State university of New York Press.
- Bryman, A. (2007). Effective leadership in higher education: A literature review. *Studies in Higher Education*, 32(6), 693-710. doi:10.1080/03075070701685114
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Erdem, A. R. (2012). Küreselleşme: Türk yükseköğretime etkisi. *Yükseköğretim Dergisi*, 2(2), 109-117.
- Ergeneli, A. & Eryiğit, M. (2001). Öğretim elemanlarının iş tatmini: Ankara'da devlet ve özel üniversite karşılaştırması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 159-178.
- Erguvan, D. (2013). Vakıf üniversitelerinin Türkiye yükseköğretim sistemi üzerindeki etkilerine dönük akademisyen algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(1), 137-160.
- Gürüz, K. (2006). The development of private higher education in Turkey. *International Higher Education*, Güz(46), 11-12. doi:10.6017/ihe.2006.45.7933
- Hauptman, A. M. (2007). Higher education finance: Trends and issues. İçinde J. J. F. Forest ve P. G. Altbach (Eds.), *International handbook of higher education* (ss. 83-106). Dordrecht: Springer.

- Kandemir, O. & Kaya, F. (2010). Gelir dağılımının yüksek öğrenimde fırsat eşitliğine etkisi: Türkiye’de özel üniversite gerçeği. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 18(2), 557-566.
- Kirp, D. I. (2003). *Shakespeare, Einstein, and the bottom line: The marketing of higher education*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Levy, D. C. (2006, Ocak). *Private-public interfaces in higher education development: Two sectors in sync?* Conference on Higher Education and Development: The 2007 World Bank Regional Seminar on Development Economics’de sunulan sözel bildiri, Beijing.
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Machado, M. L., Soares, V. M., Brites, R., Ferreira, J. B. & Goiveia, O. M. R. (2011). *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 29, 1715-1724.
- Merriam, S. B. & Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative research a guide to design and implementation* (Dördüncü baskı). USA: Jossey-Bass
- Mızıkacı, F. (2010). Türkiye’deki vakıf üniversitelerinde kurumsal benzeşme ve farklılaşma. *Eğitim ve Bilim*, 35(157), 140-151.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). Analizde ilk adımlar. İçinde S., A., Altun ve A., Ersoy (Çev. Eds.), *Nitel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Olssen, M. & Peters, M. A. (2005). Neoliberalism, higher education and the knowledge economy: From the free market to knowledge capitalism. *Journal of Education Policy*, 20(3), 313-345. doi:10.1080/02680930500108718
- Özer, M. (2011). Türkiye’de yükseköğretimde büyüme ve öğretim üyesi arzı. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(1), 23-26. doi:10.5961/jhes.2011.002
- Sever, Ç. (2016). Bir kamu kurumu olarak vakıf üniversiteleri ve bu üniversitelerde çalışan akademisyenlerin hukuki statüsü. *Legal Hukuk Dergisi*, 1175-1216.
- Şenses, F. (2011). *Uluslararası gelişmeler ışığında Türkiye yükseköğretim sistemi: Temel eğilimler, sorunlar, çelişkiler ve öneriler*. Economic Research Center Working Papers in Economics 07/05. <http://www.erc.metu.edu.tr/menu/series07/0705.pdf> adresinden alınmıştır.
- Şimşek, H. (2007). Turkey. İçinde J. J. F. Forest ve P. G. Altbach (Eds.), *International handbook of higher education* (ss. 1003-1018). Dordrecht, The Netherlands: Springer.
- Teixeira, P. N., Biscaia, R., Rocha, V. & Cardoso, M. F. (2016). What role for private higher education in Europe? Reflecting about current patterns and future prospects. İçinde M. Shad ve C. S. Nair (Eds.), *A global perspective on private higher education* (ss. 13-28). Kidlington, UK: Elsevier.
- Tuzgöl Dost, M. & Cenkseven, F. (2007). Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının mesleki sorunları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 203-218.
- Vatansever, A. & Yalçın, G. M. (2016). “Ne ders olsa veririz” *Akademisyenin vasıfsız işçiyeye dönüşümü* (Dördüncü baskı). İstanbul: İletişim Yayıncılık.

- Volkwein, J. F. & Parmley, K. (2000). Comparing administrative satisfaction in public and private universities. *Research in Higher Education*, 41(1), 95-116.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Kitabevi.
- YÖK. (1981). *Yükseköğretim kanunu*. <http://www.yok.gov.tr/documents/10279/29816/2547+sayılı%20Yükseköğretim+Kanunu/> adresinden alınmıştır.
- YÖK. (2007). *Türkiye'nin yükseköğretim stratejisi*. [http://www.yok.gov.tr/documents/10279/30217/yok\\_strateji\\_kitabi/27077070-cb13-4870-aba1-6742db37696b](http://www.yok.gov.tr/documents/10279/30217/yok_strateji_kitabi/27077070-cb13-4870-aba1-6742db37696b) adresinden alınmıştır.
- YÖK. (2016). *2015 yılı idare faaliyet raporu*. [http://www.yok.gov.tr/documents/10279/3773452/2015\\_yok\\_faaliyet\\_raporu.pdf/](http://www.yok.gov.tr/documents/10279/3773452/2015_yok_faaliyet_raporu.pdf/) adresinden alınmıştır.
- YÖK. (2017). *Yükseköğretim istatistikleri*. <https://istatistik.yok.gov.tr> adresinden alınmıştır.
- Zomer, A. & Benneworth, P. (2011). The rise of the university's third mission. İçinde J. Enders, H. F. de Boer ve D. F. Westerheijden (Eds.), *Reform in higher education in Europe* (ss. 81-101). Rotterdam: Sense Publishers.

## EXTENDED ABSTRACT

### 1. Introduction

External environment in which higher education institutions (HEIs) operate has been characterized by the increased influence of neoliberal policies, scarcity in state funding, and the emergence of knowledge economy (Hauptman, 2007; Zomer & Benneworth, 2011). These factors resulted in excessive privatization of higher education institutions (HEIs) at a global scale and emergence of market-driven policies (Altbach, 2011; Olssen & Peters, 2005). Turkish higher education (HE) is not exempt from these forces. The number of foundation universities (FUs) has increased tremendously over the last decades and is reported to be 71 by the Higher Education Council (HEC) (2016).

Although both public and private HEIs are subject to the same rules and regulations concerning their structural organizations in the Higher Education Act, FUs enjoy relatively higher autonomy in finance and management matters (Birler, 2012). This autonomy, indeed, has been closely coupled with the competitive capacity of FUs and higher education graduates to be equipped with the qualifications demanded by the labor market in the globalized world (Erdem, 2012). On the other hand, excessively high tuition fees, money-driven management strategies and excessive interventions of board of trustees in the decisions made, low student profile enrolled in the programs, positions dominated by part-time academic staff, and inadequate number of research assistants are the aspects criticized most about the FUs in Turkey (Erguvan, 2013; Gürüz, 2006; Mızıkacı, 2010; HEC, 2006, as cited in HEC, 2007; HEC, 2007). These unique aspects caused FUs to be regarded as for profit organizations which deepens inequality in HE access (Kandemir & Kaya, 2010), reduced importance placed on knowledge production and lack of competitive capacity in terms of scientific and innovative impacts in the globalized HE arena (Gürüz, 2006; Erdem, 2012), and deteriorating effects of market demands on collegial ethos and subsequently lowered academic freedom (Birler, 2012; Şenses, 2007). Last but not the least, teacher-student relations have turned out to be a contractual rather than a pedagogical one (Blackmore & Sachs, 2007) and the basic function of the universities has shifted away from the research to be more teaching focused (Gürüz, 2006). Despite the presence of contrary findings (e.g. Baş & Ardiç, 2002), academic staff members in the FUs were generally found to be less satisfied when compared to the counterparts at public institutions and have problems majorly stemmed from the interventions of the board of trustees and heavy workload (Ergeneli & Eryiğit, 2001; Erguvan, 2013; Tuzgöl-Dost & Cenkseven, 2007).

Despite the presence of the change in the basic ethos of academy and subsequent changes in the nature of the role of academicians, scarcity of research that shows the experiences of academic staff members at FUs have been reported (Erguvan, 2003). Given this gap in the literature, the purpose of this study is to explore daily routines and personal, organizational, system-level factors (i.e. policies of HEC) that affect those routines through the experiences and perceptions of the academic staff members working at a foundation university in Turkey.

### 2. Method

This study was designed as a basic qualitative research to manifest academicians' personal experiences through interviews (Merriam & Tisdell, 2016). The participants composed of 19 academic staff members selected through maximum variation sampling

from one foundation university and academicians with diverse backgrounds and from different departments were included in the sample (Yıldırım & Şimşek, 2011). Semi-structured interviews were used in the data collection with an interview guide prepared by the researchers. The interviews were tape-recorded and transcribed verbatim after the completion of the data collection process. The data were analyzed through content analysis with an inductive coding approach (Creswell, 2007; Merriam & Tisdell, 2016; Yıldırım & Şimşek, 2011). To ensure validity and reliability of the findings, purposeful sampling was utilized, tick description was employed by providing direct quotes from participants' responses, detailed knowledge on the methods was offered, and inter-coder agreement was computed (Lincoln & Guba, 1985, Miles & Huberman, 1994).

### **3. Findings, Discussion and Results**

The responses of participants accumulated around four main themes: perceived workload, working conditions of public and private universities, working conditions at the current university, and academic expectations. In that respect, the results revealed that academicians generally allocate much more time on teaching, planning and preparation for teaching, and interaction with students than that they spend for research and writing articles during the working hours. When they were asked about the effects of their personality traits on their task performances, they referred perfectionism most to be the personality trait that both impedes and eases their performances as academicians. Given the basic characteristics of the FUs, majority of the participants reported feeling more competent in teaching, communication with students, and research. When asked about the comparison with their counterparts in other universities in terms of perceived workload, findings majorly accumulated around the issue of heavy workload perceived and undesirable working conditions at the FUs. In that respect, participants highlighted the excessive administrative responsibilities, variety of courses taught and too many hours spent for teaching, inadequate number of research assistants, and strict control of working hours that make them to perceive their workload heavier and working conditions less desirable. However, the results revealed the presence of some participants in the sample who are generally satisfied with the working conditions of the university accompanied with the harmony created among co-workers and the campus characteristics. Unlike the early career academicians, the retired professors who attained the highest rank generally expressed their satisfaction with the conditions. Majority of the participants mentioned that their expectations from this job have not been satisfied primarily because of the difficulty of maintaining balance between personal and professional life, undesirable working conditions at their university, and trivialization of the academy. The current policies of HEC also cited as another factor that cause people to feel less motivated because of the bureaucratic and top-down implementations and the rights granted to the public university staff members by law that cannot be enjoyed by the counterparts at private universities.

Because the FUs are generally criticized to be profit and customer oriented organizations and overemphasis put on teaching (Erguvan, 2013; Gürüz, 2006), the findings that show academicians' feelings to be competent in teaching most was expected. The results also supported the literature concerning the basic characteristics of FUs in terms of management strategies, quality and composition of the academic staff, and student profiles (Birlir, 2012; Blackmore & Sachs, 2007; Gürüz, 2006; Mızıkacı, 2010). Similarly, results provided additional support on the heavier workload perceived by academic staff at private universities compared with the counterparts in the public

universities, and the problems stemming from the unique characteristics of the FUs (Erguvan, 2013; Tuzgöl-Dost & Cenkseven, 2007).

These results suggested the need for an increase in the number of full-time academic staff, making teaching allocations in fair and considerate ways so that the assistant professors asking for promotion have more time to conduct research, and creating a stimulating academic atmosphere through providing incentives, and hiring more research assistants with comparably better wages and favorable working conditions. For system level, in addition, the results indicated a need for policies and control mechanism to ensure the number and qualities of students enrolled in FUs to be compatible with the employment strategies and labor market opportunities and foster international competitiveness of HEIs in Turkey.