



**T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**AKADEMİSYENLERDE ÇALIŞMANIN ANLAMININ MESLEK
ALGISINA ETKİSİ**

DOKTORA TEZİ

ŞÜKRİYE ULAŞKIN

**DANIŞMAN
PROF. DR. HİLMİ BAHADIR AKIN**

AKSARAY 2021

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**AKADEMİSYENLERDE ÇALIŞMANIN ANLAMININ MESLEK
ALGISINA ETKİSİ**

DOKTORA TEZİ

ŞÜKRİYE ULAŞKIN

DANIŞMAN
PROF. DR. HİLMİ BAHADIR AKIN

AKSARAY 2021

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 12 (oniki) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı :Şükriye

Soyadı :Ulaşkın

Bölümü :İşletme

İmza :

Teslim tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı :Akademisyenlerde Çalışmanın Anlamının Meslek Algısına Etkisi

İngilizce Adı : The Effect of the Meaning of Working on the Perception of Profession in Academicians

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Şükriye ULAŞKIN

İmza:

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
JÜRİ ONAY SAYFASI

Şükriye ULAŞKIN tarafından hazırlanan “Akademisyenlerde Çalışmanın Anlamının Meslek Algısına Etkisi” başlıklı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Aksaray Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı’nda Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Hilmi Bahadır AKIN

Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Necmettin Erbakan Üniversitesi

Üye: Prof. Dr. Adem ÖĞÜT

İşletme Anabilim Dalı, Necmettin Erbakan Üniversitesi

Üye: Prof. Dr. Eyup AKIN

İşletme Anabilim Dalı, Aksaray Üniversitesi

Üye: Doçent Dr. Faruk KARAARSLAN

Sosyoloji Anabilim Dalı, Necmettin Erbakan Üniversitesi

Üye: Dr. Öğretim Üyesi Volkan ERTİT

Sosyoloji Anabilim Dalı, Aksaray Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 31/12/2021

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü
Doç. Dr. Sevilay USLU DİVANOĞLU
İmza

TEŞEKKÜR

Tez yazma sürecimin bütün aşamalarında bana rehberlik eden ve desteğini benden esirgemeyen danışman hocam Prof. Dr. Hilmi Bahadır AKIN'a teşekkürü bir borç bilirim. Tez konumun ortaya çıkışından bu yana akademik bilgi birikimiyle tezin şekillenmesinde emeği bulunan Prof. Dr. Eyup AKIN'a, yapıcı eleştirileri sayesinde tezdeki eksiklikleri görme fırsatı bulduğum Dr. Öğretim Üyesi Volkan ERTİT'e tez izleme komitelerindeki duyarlılıkları için teşekkür ederim. Tez savunmamdaki cesaret verici tavrı ile Prof. Dr. Adem ÖGÜT'e, tez konuma farklı pencerelerden bakma imkânı sunan Doç. Dr. Faruk KARAARSLAN'a ve de akademik yaşamın getirdiği zorlukları benimle paylaşan ve her zaman yanımda olan aileme teşekkür ederim.

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
AKADEMİSYENLERDE ÇALIŞMANIN ANLAMININ MESLEK
ALGISINA ETKİSİ

(Doktora Tezi)

Şükriye Ulaşkın, Aksaray 2021

ÖZET

Üniversite kurumunun temel işlevleri, tarihi ve toplumsal gelişmelere bağlı olarak şekillenmiştir. Orta Çağ döneminde kurumsallaşmaya başlayan üniversitenin temel amacı eğitim ve öğretim iken, ikinci nesil üniversite anlayışıyla birlikte, araştırma rolü üniversitenin temel misyonlarından biri haline gelmiştir. Günümüz üniversite yapısını temsil eden üçüncü nesil anlayışta ise üniversitelerden beklenen, bilginin üretim ve aktarımına ek olarak ticari bir değer yaratımıdır. İşte bu ortamda, akademisyenlerin mesleki algılarını şekillendiren birtakım yeni unsurlar ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda, tezde akademisyenlerin mesleklerine yönelik algılarının ve çalışmanın anlamının hangi boyutlardan oluştuğunun tespiti ve mesleki algı üzerinde çalışmanın anlamının etkili olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Yanı sıra demografik ve kişisel özelliklerin meslek algısı ile çalışmanın anlamı üzerinde herhangi bir farklılığa sebep olup olmadığının ortaya çıkarılması amaç edinilmiştir. Söz konusu amaçlar doğrultusunda çalışma, nicel araştırma yöntemine uygun olarak yürütülmüştür. Araştırmaya, Türkiye'nin farklı coğrafi bölgelerinde çalışan 936 akademisyen katılım sağlamıştır. Araştırma verileri 2019-2020 eğitim-öğretim yılında yalnızca Türkiye'de görev yapan akademisyenlerden elde edilmiştir. Veri toplama tekniği olarak anket tercih edilmiştir. Toplanan veriler; SPSS, AMOS ve MAXQDA paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre akademisyenlik meslek algısının; maaş motivasyonu, olumlanan eğitimci rolü, özerklik, tanınma motivasyonu, piyasa işbirlikleri ve özdeşleşme olmak üzere 6 boyuttan oluştuğu görülmüştür. Çalışmanın anlamının ise; içsel beklentiler, araçsal beklentiler, sosyal normlar, çalışma ortamı ve fiziksel koşullar olmak üzere 5 boyuttan oluştuğu görülmüştür. AMOS programında kurulan yapısal eşitlik modeli sonucunda, çalışmanın anlamının akademisyenlik meslek algısı üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Demografik ve kişisel özelliklerin, akademisyenlik meslek algısı ile çalışmanın anlamı üzerinde farklılaşmaya sebep olup olmadığının ortaya çıkarılması amacıyla SPSS

programında MANOVA analizleri yapılmıştır. Yalnızca, yüksek lisans/doktoranın yurtdışı veya Türkiye’de yapılmış olmasının, meslek algısı ve çalışmanın anlamı üzerinde anlamlı bir farklılığa sebep olmadığı görülmüştür. Ankette yer alan “çalışmak sizin için ne ifade eder?” açık uçlu sorusunun analizi ise MAXQDA programında yapılmıştır. Analiz sonucuna göre akademisyenler, çalışmanın en çok üretmek/değer yaratmak yönünü vurgulamışlardır.

Bilim Kodu: 115403

Anahtar Kelimeler: Çalışma, Çalışmanın anlamı, Akademisyenlik, Yükseköğretimin Dönüşümü

Sayfa Adedi: 202

Danışman: Prof. Dr. Hilmi Bahadır Akın



AKSARAY UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
THE EFFECT OF THE MEANING OF WORKING ON THE
PERCEPTION OF PROFESSION IN ACADEMICIANS

(Ph.D Thesis)

Şükriye Ulaşkın, Aksaray 2021

ABSTRACT

The basic roles of the university institution have been shaped by historical and social developments. While the main purpose of the university was education and training, which started to be institutionalized in the medieval period, with the understanding of the second generation university, the research role became one of the main missions of the university. In the third generation understanding that represents today's university structure, what is expected from universities is the creation of commercial value in addition to the production and transfer of knowledge. It is in this environment that a number of new elements emerge that shape the professional perceptions of academics. In this direction, it is aimed to determine the perceptions of academicians about their profession and the dimensions of the meaning of work and to determine whether the meaning of work is effective on professional perception. In addition, it is aimed to reveal whether demographic and personal characteristics cause any difference between the perception of profession and the meaning of work. For these purposes, the study was carried out in accordance with the quantitative research method. 936 academicians working in different geographical regions of Turkey participated to the research. Research data were obtained only from academics working in Turkey in the 2019-2020 academic year. Questionnaire was preferred as the data collection technique. Data were analyzed using SPSS, AMOS and MAXQDA packages. According to the results of exploratory and confirmatory factor analysis, the perception of academician profession; It has been seen that it consists of 6 dimensions: salary motivation, affirmative educator role, autonomy, recognition motivation, market collaborations and identification. The meaning of working, has been seen that it consists of 5 dimensions: internal expectations, instrumental expectations, social norms, working environment and physical conditions As a result of the structural equation model established in the AMOS program, it was seen that the meaning of the study was effective on the perception of the profession of academics. MANOVA analyzes were carried out in the SPSS program in order to reveal

whether demographic and personal characteristics cause a difference in the perception of academician profession and the meaning of working. It was seen that only the fact that the master's and doctorate degrees were made abroad or in Turkey did not cause a significant difference on the perception of the profession and the meaning of the work. The open-ended question in the survey “What does work mean to you?” was analyzed in the MAXQDA program. According to the results of the analysis, the academicians emphasized the aspect of producing/creating value the most.

Science Code : 115403

Key Words : Working, Meaning of working, Academics, Transformation of higher education

Page Number: 202

Supervisor: Prof. Dr. Hilmi Bahadır Akın

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU.....	iv
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI	v
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	vi
TEŞEKKÜR	vii
ÖZET	viii
ABSTRACT.....	x
İÇİNDEKİLER	xii
TABLolar LİSTESİ.....	xvi
ŞEKİLLER ve GRAFİKLER LİSTESİ.....	xviii
KISALTMALAR LİSTESİ	xix
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM	6
ÇALIŞMA KAVRAMI VE ÇALIŞMANIN ANLAMI	6
1.1. Çalışma Kavramı	6
1.1.1. Çalışma Kavramının Entelektüel Tartışmalardaki Konumu....	6
1.2. Çalışmanın Temsilleri.....	9
1.3. Çalışmanın Tarihsel Seyri	12
1.3.1. Endüstrileşme Öncesi Çalışma.....	12
1.3.2. Endüstri Toplumunda Çalışma.....	13
1.3.3. Post-Endüstriyel Toplumda Çalışma.....	18
1.4. Çalışmaya Yönelik Eleştirel Söylemler	20

1.5. Çalışmanın Anlamına Yönelik Literatür	21
1.5.1. MOWIRT / Uluslararası Çalışmanın Anlamı Araştırma	
Takımı	23
1.5.2. Çalışmanın Anlamına Yönelik Farklı Perspektifler	29
2. BÖLÜM.....	32
BİR MESLEK OLARAK AKADEMİSYENLİK.....	32
2.1. Meslek Kavramı	32
2.2. Mesleklere Yönelik Teorik Yaklaşımlar	33
2.2.1. Özellikler Yaklaşımı	34
2.2.2. İşlevselci Yaklaşım	34
2.2.3. Çatışmacı Yaklaşım	36
2.3. Sanayi Sonrası Toplumda Meslekler	37
2.4. Akademisyenliğin Meslek Olarak Ortaya Çıkışı.....	38
2.5. Profesyonel Meslek Mensubu Olarak Akademisyen.....	40
2.6. Üniversite Kurumunun Tarihsel Süreçteki Değişimi	41
2.7. Türkiye’de Yükseköğretim Tecrübesi	46
2.8. Üniversitenin Dönüşümünün Akademik Yaşam Üzerindeki Etkileri	
.....	51
2.9. Akademisyenlik ve Çalışma Konularını Birlikte Ele Alan	
Araştırmalar.....	53
3. BÖLÜM.....	56
YÖNTEM	56
3.1. Araştırmanın Yöntemi.....	56
3.2. Araştırma Soruları ve Hipotezler.....	56
3.3. Evren, Örneklem ve Veri Toplama Süreci	58

3.4. Veri Toplama Araçları.....	61
3.4.1. Ölçeklerin Yapısal Geçerlilikleri	62
3.4.2. Ölçeklerin Güvenilirlikleri	64
3.5. Verilerin Analizi.....	64
4. BÖLÜM.....	67
BULGULAR.....	67
4.1. Örneklemin Demografik ve Kişisel Özelliklerine Yönelik Betimsel İstatistikler	67
4.2. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği Boyutları/ Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları.....	72
4.3. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği Maddelerinin Dağılımı	75
4.4. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	78
4.5. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği Güvenilirlik Sonuçları.....	81
4.6. Çalışmanın Anlamı Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	81
4.7. Çalışmanın Anlamı Ölçeği Maddelerinin Dağılımı	84
4.8. Çalışmanın Anlamı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	86
4.9. Çalışmanın Anlamı Ölçeği Güvenilirlik Sonuçları.....	88
4.10. Çalışmanın Anlamının Akademisyenlik Meslek Algısı Üzerindeki Etkisine Yönelik Yapısal Eşitlik Modeli	88
4.11. Çalışmanın Anlamı Boyutlarının Akademisyenlik Meslek Algısı Boyutları Üzerindeki Etkisi.....	90
4.12. Demografik ve Kişisel Özelliklerin Akademisyenlik Meslek Algısı ve Çalışmanın Anlamı Üzerindeki Etkileri.....	92
4.12.1. MANOVA Sonuçları.....	92

4.13. Çalışmanın Temsillerine Yönelik Bulgular	108
SONUÇ ve TARTIŞMA.....	113
Gelecekteki Araştırmalar İçin Öneriler	121
Kısıtlar	123
KAYNAKÇA.....	124
EKLER	139
EK 1: ÖLÇEK MADDELERİ/REFERANSLAR	139
EK 2: ARAŞTIRMA ANKETİ	142
EK 3: MANOVA SONUÇLARI.....	148
EK 4: FAKTÖRLER ARASI İLİŞKİ SONUÇLARI	173
EK 5: ÖLÇEK BOYUTLARINA İLİŞKİN KORELASYON ANALİZİ SONUÇLARI	174
EK 6: İDEOLOJİK YÖNELİME GÖRE TEK YÖNLÜ VARYANS ANALİZİ (ANOVA) ve T TESTİ SONUÇLARI	176
EK 7: ÇALIŞMA DÜŞÜNCESİ MAXQDA ÇIKTILARI.....	180
EK 8: AKSARAY ÜNİVERSİTESİ ETİK KURUL İZNİ.....	181
TEZ DEĞERLENDİRME FORMU	183

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Çalışmanın Kavramsallaştırılması.....	10
Tablo 2. 1982 Öncesinde Kurulmuş Olan Üniversiteler	49
Tablo 3. Akademisyenlik Mesleğini Temsil Eden Tema ve Kategoriler	55
Tablo 4. Örneklemde Yer Alan Akademisyenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin İstatistikler	67
Tablo 5. Örneklemde Yer Alan Akademisyenlerin Çalıştıkları Kuruma İlişkin İstatistikler	68
Tablo 6. Örneklemde Yer Alan Akademisyenlerin Eğitim-Öğretim Hayatlarına İlişkin İstatistikler	69
Tablo 7. Örneklemde Yer Alan Akademisyenlerin Özel Sektör, Danışmanlık Hizmeti Verme ve İdari Görev Tecrübelerine İlişkin İstatistikler	70
Tablo 8. Çalışmaya Devam Etme Durumu.....	71
Tablo 9. Akademisyenlerin İdeolojik Yönelimlerine İlişkin Ortalamalar	72
Tablo 10. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi	73
Tablo 11. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği KFA Sonuçları/Faktör Yükleri.....	74
Tablo 12. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği Maddelerinin Dağılımları	76
Tablo 13. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği Boyutlarına İlişkin Ortalamalar.....	78
Tablo 14. İyi Derece Uygunluk Değerleri.....	79
Tablo 15. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği Standardize Regresyon Katsayıları	80
Tablo 16. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği Güvenilirlik Analiz Sonuçları	81
Tablo 17. Çalışmanın Anlamı Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Test İstatistikleri.....	82
Tablo 18. Çalışmanın Anlamı Ölçeği KFA Sonuçları/Faktör Yükleri	83
Tablo 19. Çalışmanın Anlamı Ölçeği Maddelerin Dağılımı	84
Tablo 20. Çalışmanın Anlamı Ölçeği Boyutlarına İlişkin Ortalamalar	86
Tablo 21. Çalışmanın Anlamı Ölçeği Standardize Regresyon Katsayıları	87
Tablo 22. Çalışmanın Anlamı Ölçeği Güvenilirlik Analiz Sonuçları.....	88
Tablo 23. YEM Sonuçları.....	90

Tablo 24. H ₁ Hipotezi-Yapısal Eşitlik Modeli Yol Analiz Sonuçları.....	90
Tablo 25. Akademisyenlik Meslek Algısı ve Çalışmanın Anlamı Ölçek Boyutlarının Basıklık ve Çarpıklık Değerleri	93
Tablo 26. Mahalanobis Uzaklık Yönteminde Kritik Değerler	94
Tablo 27. H ₂ Hipotez Testi Sonuçları/Çalışmanın Anlamı Ölçeği MANOVA Bulguları ..	95
Tablo 28. H ₃ Hipotez Test Sonuçları/ Akademisyenlik Meslek Algısı MANOVA Sonuçları	101
Tablo 29. Çalışma Düşüncesi Kod Sistemi	110
Tablo 30. Çalışmanın Anlamı Ölçeği MANOVA Bulguları.....	148
Tablo 31. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği MANOVA Bulguları.....	158
Tablo 32. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği Faktörler Arası İlişkiler.....	173
Tablo 33. Çalışmanın Anlamı Ölçeği Faktörler Arası İlişkiler	173
Tablo 34. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği Korelasyon Analizi Sonuçları	174
Tablo 35. Çalışmanın Anlamı Ölçeği Korelasyon Analizi Sonuçları.....	175
Tablo 36. Akademik Unvana Göre Ortalamalar Arası Farklılıklar	176
Tablo 37. Bilim Dalına Göre Ortalamalar Arası Farklılıklar	177
Tablo 38. Kurum Türüne Göre Ortalamalar Arası Farklılıklar	179

ŞEKİLLER ve GRAFİKLER LİSTESİ

Şekil 1. Çalışmanın Anlamı Modeli.....	24
Şekil 2. Üçlü Helezon Sistemi	46
Şekil 3. Hipotezlerin Şematik Gösterimi.....	58
Şekil 4. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği Ölçüm Modeli	80
Şekil 5. Çalışmanın Anlamı Ölçüm Modeli	87
Şekil 6. Araştırmanın Yapısal Eşitlik Modeli.....	89
Şekil 7. Çalışmanın Temsilleri.....	109
Şekil 8. Akademisyenlerde Çalışma Düşüncesi Kod Bulutu	110
Grafik 1. Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Akademik Unvanlarına Göre Dağılımları	59
Grafik 2. Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları	60
Grafik 3. Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Çalıştıkları Kurumların Coğrafi Bölgelerinin Dağılımları.....	61
Grafik 4. Kodların Yüzdelik Dağılımları	180

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	Anabilim Dalı
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
KFA	Keşfedici Faktör Analizi
MANOVA	Çok Değişkenli Varyans Analizi
MOWIRT	Uluslararası Çalışmanın Anlamı Araştırma Takımı
TDK	Türk Dil Kurumu
YEM	Yapısal Eşitlik Modeli
YÖK	Yükseköğretim Kurumu

GİRİŞ

Hayatta kalabilmek ve varlığını sürdürebilmek için zihinsel ve fiziksel emek harcama zorunluluğu, çalışmanın insanlığın varoluşuyla birlikte başladığını göstermektedir. Çalışma, her ne kadar insanlık tarihi kadar eski olsa da çalışmanın gündelik yaşam için zorunluluk arz eden bir forma dönüşmesi endüstrileşmeyle birlikte olmuştur. Endüstrileşme öncesinde bireyin kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamak için yaptığı çalışma, fabrikalaşmayla birlikte ücretli istihdama dönüşmüştür (Peksan, 2021, s. 16). Çalışmanın tarihsel süreçte yaşadığı dönüşüm, çalışma hayatının örgütlenme biçimleri ve çalışmaya atfedilen anlamlar üzerinde etkili olmuştur. Günümüz insanı için zorunluluğun yanı sıra kimlik, hizmet, tatmin gibi çok yönlü ve karmaşık bir doğaya sahip olan çalışma, artık gündelik zamanın akışı içerisinde sıradan karşılanan bir faaliyet alanıdır (Budd, 2016). Sıradan karşılanan bu deneyim alanı, gündelik yaşamın merkezinde oluşunun yanı sıra entelektüel tartışmalar içinde önemli bir hacme sahip olması sebebiyle de dikkat çekmektedir. Her bir bireyin çalışma deneyimi doğrultusunda, çalışmaya yönelik oluşturduğu tutumların zenginliği düşünüldüğünde, çalışma kavramı verili bir fenomen olmaktan çıkmakta ve bilimsel ilgiye tabi olmaktadır. İşte bu noktada kavramın, modern bireyler için ne gibi anlamlara sahip olduğunu tespit etmeye çalışan *çalışmanın anlamı* teorik çerçevesiyle karşılaşılmaktadır.

Çalışmanın anlamını psikoloji yazını çerçevesinde kavramsallaştırarak ele alan MOWIRT araştırmaları (Meaning of Working International Research Team/Uluslararası Çalışmanın Anlamı Araştırma Takımı) çalışmanın anlamına yönelik teorik bir çerçeve sunmaktadır (Harpaz, 1986; Harpaz ve Fu, 2002). 1970’li yılların sonunda başlayan MOWIRT araştırmaları, uluslararası yürütücülere sahip olmasının yansıması; farklı sosyal, mesleki ve ulusal geçmişi olan katılımcılara uygulanması sebebiyle de önem arz etmektedir. Çalışma kavramının ölçümü üzerine yapılmış ilk araştırma olması bakımından da önem taşıyan MOWIRT’in teorik çerçevesinde çalışmanın anlamını oluşturan boyutlar şunlardır: çalışmanın merkeziliği, çalışmaya yönelik sosyal normlar, çalışmadan beklentiler, çalışma amaçları ve çalışma rolleri. Bu boyutları esas alarak gerçekleştirilen çalışmalar sonraki

yıllarda çeşitli örneklemelere uygulanmıştır (Akin ve Loehr, 1988; Berk, 2016; Harpaz ve Meshoulam, 2004; Harpaz ve Meshoulam, 2010; Sharabi, 2017). Farklı meslek ve farklı sektörlerdeki bireyler için çalışmanın anlamını, MOWIRT çerçevesine bağlı kalarak ele alan araştırmalar olmasına rağmen akademisyenlerde çalışmanın anlamına ilgili çerçeve bağlamında yaklaşan herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bakımdan akademisyenlerde çalışmanın anlamının bu perspektifle ele alınmasının literatüre katkı sunacağı düşünülmektedir.

Yerli literatürde, üniversiteler veya akademisyenler üzerine yapılmış pozitivist araştırmaların temel odağı, akademinin daha üretken hale gelebilmesi için akademisyenlerin yaşadıkları sorunların çözümüdür. Bu çalışmalar, akademisyenlerin ve üniversitelerin sorunlarına ilişkin çözüm önerilerine yer verirken, akademisyen kimliğinin kuramsal bağlamını ele almamaktadırlar (Demir, 2019, s. 69). Literatürdeki bu eksiklikten hareketle, bu tezde akademisyenleri yalnızca iş hayatında yer alan bireyler olarak kurgulamanın ötesine geçmek amacıyla, çalışmanın anlamı meslek algısı ile olan etkileşimi doğrultusunda ele alınmıştır. Nitekim MOWIRT araştırmalarında, çalışmanın anlamının daha çok psikoloji disiplini çerçevesinde ve ücretli iş kapsamında kavramsallaştırıldığı görülmektedir. Bu tezin temel tartışma konuları olarak çalışma, akademisyenlik ve meslek kavramlarının ise sosyolojik bağlamdan kopuk düşünülmesi mümkün değildir. Bu sebeple bu tez, çalışma hayatının sosyolojik bağlamını konu edinen çalışma sosyolojisinin argümanlarını kullanmaktadır. Çalışmanın anlamının akademisyenlik meslek algısı üzerinde etkisinin olup olmadığının tespiti bu araştırmanın temel problemidir. Akademisyenlerin mesleklerine yönelik algılarının anlaşılabilmesi için ise akademisyenliğin meslek olarak ortaya çıkışından günümüze kadar olan süreçte, nasıl bir dönüşüm geçirdiğinin bilinmesi gerekmektedir. Bu sebeple bu tezde, üniversite kurumunun ve buna paralel olarak akademisyenliğin tarihsel sürecinin ve günümüzde aldığı biçimin daha net anlaşılabilmesi adına akademisyenlik mesleği ayrı bir bölüm altında ele alınmıştır.

Kurumsal bir yapı olarak üniversitenin, Orta Çağ Avrupa'sında ortaya çıkmasının başlangıcı lonca sistemine dayanmaktadır. Üniversitenin içinden çıktığı ve meslek örgütleri olan loncalar hoca ve öğrenciler tarafından ayrı ayrı kurulup, yönetilen kurumlardı. Belli bir alandaki hocaların düzenli olarak ders vermesiyle oluşan ve hocalar tarafından kurulan lonca üniversitelerinin (Paris Üniversitesi gibi) yanı sıra, belli bir alanda ders almak isteyen öğrencilerin kurmuş olduğu öğrenci loncaları (Bologna Üniversitesi gibi) da vardı. Mesleki nitelikli ve ticari amaç güden bu kurumlar 13. Yüzyıldan itibaren üniversiteleşmeye

başlamışlardır. 13. Yüzyılda loncaların siyasi otoritelerle çatışması, üniversite loncalarının galibiyeti ile sonuçlanmış ve üniversite özerk bir yapı haline gelmiştir. Böylece üniversiteler kendi normları, hukukları hatta cezaevleri olan kurumlar olmuşlardır (Dellaloğlu, 2020, s. 105-109).

Üniversite kurumunun Orta Çağ'dan günümüze değin yaşamış olduğu dönüşümlere bağlı olarak (Timur, 2000) bir meslek olarak akademisyenliğin icrasında farklılıklar yaşanmıştır. Orta Çağ döneminde bilginin aktarımı üzerine kurulan entelektüelin temel rolüne, modern üniversite anlayışıyla birlikte araştırma rolü eklenmiştir (Şahin ve Alkan, 2016). Günümüzdeki anlayışı temsil eden üçüncü nesil üniversite yapısında ise devlet, piyasa ve üniversiteler sürekli iş birliği içerisinde (Etzkowitz, 2003). Bu yeni anlayış doğrultusunda akademisyenlerin kadim rollerinden eğitim ve araştırma yerini çoklu rollere bırakmaktadır. Artık akademisyenler yönetim kademelerinde görev alma, piyasayla iş birliği içerisinde olma gibi çeşitli rollere sahiptir (Billot, 2010). Söz konusu rollere ek olarak akademisyenler için kamusal alanda bilinen bir kişi olmak, daha iyi bir eğitimci ve araştırmacı olması için önemli bir motivasyon kaynağı haline gelmekte ve akademisyenlerin mesleklerine yönelik algılarını oluşturan önemli bir bileşen olarak karşımıza çıkmaktadır (Hattie ve Marsh, 2002; Vergin, 1999). Mesleğin geleneksel rolleri ile yeni rolleri arasında kalan akademisyenin akademik çalışma anlayışı değişmekte ve bu durum akademik kimlik açısından birtakım gerilimlere sebep olmaktadır (Harris, 2006; Marginson, 2000). Bu noktada akademisyenin mesleğine yönelik güncel algısının tespiti önem taşımaktadır.

Akademisyenlerin mesleki algılarının tespitinde, mesleğin kendine has birtakım önemli bileşenlere sahip olduğunu nitel yöntemle dayalı olarak açıklayan araştırmalar literatürde önemli bir yere sahiptir (Tülübaş ve Göktürk, 2018; Ulutaş, Gizir, ve Dokgöz, 2015; Yıldız, 2014; Yıldız ve Gizir, 2018). Yanı sıra akademisyenlerin mesleklerine yönelik algılarını sahip olunan toplumsal konumdan (Paksoy ve Güvenç, 2018) ve birtakım davranışsal özelliklerden (Haser, Kondakçı ve Doğruyol, 2012; Karsantık, 2019) yola çıkarak çeşitli ölçüm araçlarıyla tespit etmeye çalışan araştırmalar da mevcuttur. Akademisyenlerin eğitim ve araştırma rollerini içeren (Hattie ve Marsh, 2002) çalışmalarda ise davranışsal özellikler yer almamaktadır. Bu bakımdan, akademisyenlerin mesleklerine yönelik algısını güncel dinamikler, kadim roller ve davranışsal özellikler ekseninde bütüncül bir bakışla ele alan bir ölçüm aracının gerekliliği ortadadır. Bu tezde sözkonusu gereklilikten yola çıkılarak akademisyenlerin mesleki algılarını ölçmek amacıyla ölçek uyarlaması yapılmıştır. Akademisyenliğe yönelik algının kurum, unvan, fiziki imkânlar ve farklı üniversiteler gibi

hususların dikkate alınarak incelenmesi durumunda farklı sonuçlar ortaya çıkabileceğini savunan Yıldız (2014, s. 171), akademisyenlik meslek algısına yönelik yapılacak olan araştırmalarda nitel ve nicel yöntemlerin birlikte kullanılmasını önermektedir. Bu tez her ne kadar meslek algısını yalnızca nicel yöntemle tespit etmeye çalışsa da demografik unsurların meslek algısı üzerindeki etkisini göstermesi ve meslek algısının ölçümünde davranışsal özellikler dışında mesleğin güncel dinamiklerini dikkate alması bakımından tezin ilgili literatürün gelişimine katkı sunacağı düşünülmektedir. Paksoy ve Güvenç (2018) ise akademisyenlerin mesleklerine ilişkin algılarının farklı ölçeklerle incelenebileceğine yönelik öneri getirmiştir. Bu kapsamda bu tezde akademisyenlerin meslek algılarını ölçmek için kullanılan ölçek bu boşluğu doldurmaya yöneliktir.

Bu çalışmada akademisyenlerde çalışmanın anlamı ve meslek algısının demografik ve kişisel özelliklere göre bir farklılık oluşturup oluşturmadığının belirlenmesi ve çalışmanın anlamının meslek algısı üzerinde etkisinin olup olmadığının tespiti amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, tezin birinci bölümü çalışma kavramının entelektüel temellerinin sorgulanmasıyla başlamaktadır. Çalışma kavramına atfedilen anlamların tarihsel süreçte nasıl değiştiği ve çalışmanın kendisine dair eleştirel söylemler bu bölümde ele alınan konulardır. Bu tezin konularından biri olan, çalışmanın anlamının hangi çerçeve içerisinde ele alındığının anlaşılması için ise MOWIRT araştırmaları hakkında detaylı bilgiye birinci bölümde yer verilmiştir. Tezin ikinci bölümünde; meslek kavramı, meslek teorileri, akademisyenliğin bir meslek olarak ortaya çıkışı ve akademisyenlerin nasıl profesyonel meslek mensupları haline geldiği meslekler sosyolojisi kapsamında değerlendirilmektedir. Üniversite kurumunun tarihsel süreci ile Türkiye’de yükseköğretim tecrübesinin nasıl deneyimlendiği ve üniversitenin dönüşümünün akademik çalışma anlayışına nasıl yansıdığı bu bölümde ele alınan diğer konu başlıklarıdır. Tezin III. Bölümünde ise araştırmanın yöntemi hakkında bilgiler verilmektedir. IV. Bölümde, analiz sonucu elde edilen bulgulara detaylı şekilde yer verilmektedir. Tezin Sonuç ve Tartışma bölümünde ise araştırma bulguları yorumlanıp, literatürdeki sonuçlarla karşılaştırılmakta ve gelecekteki çalışmalar için önerilerde bulunmaktadır.

Bu araştırmadan elde edilen bulguların akademisyenlerin meslekleriyle kurdukları ilişki hakkında fikir vermesi ve mesleki algılarına yönelik güncel ve genel bir farkındalık oluşturması beklenmektedir. Yanı sıra Yükseköğretim Kurumu ve üniversitelerin akademisyenler ile ilgili yapacağı düzenlemelerde, akademisyenlerin beklentilerinin karşılanması bakımından bu araştırmadan elde edilen sonuçların yol gösterici olacağı

düşünülmektedir. Mesleğe yönelik algıların açıklanmasında, mesleki deneyimlerin yanı sıra çalışma hayatına yönelik tutumların da etkili olacağı varsayımından hareketle tasarlanan bu araştırma, gündelik yaşamda sıradan bir eylem biçimi haline gelen çalışma kavramına ve çalışma tutumlarına dikkat çekmesi bakımından da önem arz etmektedir.



1. BÖLÜM

ÇALIŞMA KAVRAMI VE ÇALIŞMANIN ANLAMI

Bu bölümde; ilk olarak çalışma kavramına, kavramın entelektüel tartışmalardaki konumuna, çalışmanın hangi temsillerle ifade edildiğine, çalışmanın tarihsel süreçte nasıl anlamlandırıldığına ve çalışmaya yönelik eleştirel düşüncelere değinilmiştir. Sonrasında ise *çalışmanın anlamı* konusunun literatürde hangi perspektiflerle ele alındığından bahsedilmiştir.

1.1. Çalışma Kavramı

Çalışma, günlük hayatımızdaki birçok deneyimimizin içerisinde gömülü biçimde yer alan bir fenomendir. Çalışma kavramını açıklama arayışı içerisinde olan birçok eserin ilk cümlesi de bu durumu göz önünde bulundurarak, genellikle çalışmanın gündelik hayatın merkezinde oluşuna vurgu yapmaktadır. Fakat belirtmek gerekir ki çalışmanın merkeziliğine yönelik açıklamalar modern ve sonrası bir döneme yerleştirildiği takdirde doğruluk kazanmaktadır. Nitekim bizim bugün çalışma olarak adlandırdığımız olgu, esasında modernlikle birlikte ortaya çıkmıştır. Modern öncesi dönemde bugünküne benzer bir çalışma anlayışından bahsetmek zordur. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için çalışmaya atfedilen anlamların, tarihsel süreçte nasıl bir değişime uğradığı, çalışmanın tarihsel seyrinin anlaşılmasıyla mümkün olacaktır.

1.1.1. Çalışma Kavramının Entelektüel Tartışmalardaki Konumu

Türk Dil Kurumu Sözlüğünde çalışmak “bir şeyi oluşturmak veya ortaya çıkarmak için emek harcamak” olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte TDK’de *çalışmak* için beş farklı tanım daha vardır. Bu tanımlamalarda ise iş ve emek kelimeleri geçmektedir. Bu durum iş, emek ve çalışma kavramlarının birbirlerinin yerine geçecek şekilde kullanımlarına örnek teşkil etmektedir. İngilizcedeki *work, business, study, labor* gibi birçok kelime çalışma kavramının

farklı bir yönüne atıf yapmaktadır. Örneğin *study*; çalışmanın daha çok araştırma, inceleme yönünü belirtirken, *labor*; emek, zahmet yönünü, *business* ise; kişinin meşguliyet alanındaki görevini, mesleğini, memuriyetini içermektedir. *Work* ise söz konusu bu unsurların hepsini kapsamaktadır (Tevrüz, 2010, s. 6).

Genellikle birbirlerinin yerine kullanılan *çalışma* ve *iş* kavramları aynı kökten gelseler de aralarında ince bir ayrım bulunmaktadır. *İş* ile anlatılmak istenen ücret karşılığı yapılan çalışma olmaktadır. Bu da endüstrileşmeyle birlikte ortaya çıkmış bir durumdur. Eğer zihinsel ya da fiziksel insan faaliyetleri, belirli bir maddi kazanç karşılığı yapılıyorsa burada söz konusu olan *iştir*. Bu bağlamda *iş* çalışmaya göre daha dar kapsamlıdır. *Çalışma* ise ev işleri ve gönüllü çalışma gibi ücret almadan yapılan işleri de içerdiği için daha genel bir ifadedir. Kısaca her *iş* bir *çalışma* sayılmakta fakat *çalışma* kapsamındaki her faaliyet maddi karşılığı olmadıkça *iş* sayılmamaktadır (Özen, 2005, s. 80). Bu bağlamda, *çalışma* kavramının *iş* kavramına göre daha kapsayıcı olması ve akademisyenliğin doğası gereği *iş* sayılamayacak birçok faaliyeti yani ücret karşılığı yapılmayan faaliyetleri de bünyesinde barındırması sebebiyle bu tezde *iş* yerine *çalışma* kavramı kullanılmıştır. Günlük konuşma dilinde *çalışma*, *iş* ve *emek* birbirlerinin yerine geçecek şekilde kullanılmasına rağmen akademik tartışmalarda bu kavramlardan her biri entelektüel bir arka plana sahiptir (Doğan, 2011, s. 21).

Çalışma, modern zamanla birlikte hayatın merkezine oturmuş ve iktisadi, sosyal birçok meselenin özünde yer almaya başlamıştır. Bu nedenle iktisadi ve sosyal meseleler üzerine kafa yormuş birçok düşünürün eserinde çalışma çeşitli yönleriyle ele alınmıştır. Marksist yaklaşımın tartışmalarına bakıldığında, bu kavramlardan genellikle *emeğin* kullanıldığı görülmektedir. İngilizcede *labour* olarak geçen *emek* kavramının en eski kullanımları iş, acı ve zahmet anlamlarını taşımaktadır. Emeğin güçlük, zahmet gibi anlamları etkisini sürdürmekle birlikte genel bir toplumsal etkinlik anlamı zamanla daha yaygın hale gelmiştir. Kavram açısından en önemli gelişme ise ölçülebilir ve hesaplanabilir bir unsur olarak, siyasal iktisadın alanına dâhil olmasıdır. Eski kullanımında her türlü iş için kullanılan emek, artık kapitalist üretim ilişkilerinin anlaşılmasında kullanılmaktadır (Williams, 2018, s. 212-214).

Çalışmaya ilişkin tartışmaların en önemli ayağını Marksist paradigma oluşturmaktadır. Marx'tan önce geliştirilmiş emek teorilerinin, emeği kavramsallaştırması üç farklı biçimde olmuştur. Birinci gelenek emeği sadece düşünsel bir gelenek olarak tanımlamıştır. İkinci

gelenek ise fiziksel ve düşünsel faaliyetlerin birbirlerinden bağımsız olduğunu kabul etmiştir. Üçüncü gelenek olan klasik iktisat teorisyenleri ise emeği, emek değer teorisi ile ilişkili olarak bir meta olarak yorumlamışlardır (Peksan, 2021, s. 110). Marx (2014, s. 181-182) ise çalışmayı, insanla doğa arasındaki bir madde alışverişi, bir süreç olarak görmüştür. Emeği yalnızca insana ait biçimiyle ele alarak şu örneği vermiştir:

Bir örümcek, dokumacının çalışmasını andıran faaliyetlerde bulunur ve bir arı, bal peteğini yaparken bazı mimarları utandırır. Ama en kötü mimarı en iyi arıdan daha en başından ayırt eden şey, mimarın, peteği balmumundan yapmadan önce kafasında kurmuş olmasıdır.

Marx'ın *iş* ve *emeği* birbirinin yerine geçecek şekilde kullanması Arendt için eleştiri konusu olmuştur (Doğan , 2011, s. 22). Arendt (1994)'in *emek (labour)* ve *iş (work)* arasındaki ayrımı literatürdeki temel tartışma konularındandır. *Emek* ile anlatmak istediği toplumsal bir konum değil, her canlının biyolojik varlığını sürdürmek için harcamak zorunda olduğu enerjidir. Yazar *işi* ise bireyin kendi dünyasını yapay bir biçimde kurmasını sağlayacak nesnelerin üretimi için kullanmaktadır. Bu nedenle de *iş* doğada olmayanı ifade etmektedir. *Emek* ile *iş* arasındaki ayrım bir dünya yaratıp yaratmadıkları üzerinden belirlenmektedir (Gambetti, 2007). Yani *iş* doğayı değiştiren bir faaliyettir. *Emek* insanı diğer canlılardan ayırmazken *iş* ile insan, doğa dışında yeni bir dünya kurma imkânına sahiptir.

*Travail*¹ sözcüğünü referans alan Meda (2012), çalışmanın antropolojik ve toplumsal kökenlerini sorgulamıştır. Yazar, *çalışmanın* nasıl olup da yaşamın merkezinde yer aldığını ve kendini gerçekleştirmenin ve toplumsal bağın merkezi olarak görüldüğünü anlamaya çalışmıştır. Ona göre *çalışma*, antropolojik bir kategori değildir. Yani insan doğasının bir değişmezi değildir. Tarihsel bir kategoridir ve bunun keşfi belirli bir dönemde olmuştur. Farklı toplumlarda *çalışmanın* yerine getirdiği işlevlerin başka bir araçla sağlanması mümkündür (Meda, 2012, s. 31). İçinde bulunduğumuz dünyayı üretim ve tüketim üzerinden okuduğumuzu ve başka bir dünya tahayyül edemediğimizi söyleyen yazara göre, çalışmanın izine her yerde ve her zaman rastlanıldığı, insan doğasının bir değişmezi olduğu, kişinin kendini gerçekleştirmesini ve toplumsallaşmasını sağladığı söylemleri *çalışmayı* antropolojik bir kategori olarak görenlerin açıklamalarıdır. Bu söylem ise çalışmaya dayalı toplumları meşrulaştırıcı düşüncelerdir. Bu bağlamda, 20. yüzyılın en önemli düşünce geleneğini oluşturan Hristiyan, Marksist ve Hümanist geleneklerin de çalışmaya bakışları

¹ Travail sözcüğü istenmeyen, arzu edilmeyen durum ve deneyimleri ifade etmektedir (Cambridge Dictionary, 2020)

Çalışmanın insanın özünü oluşturduğuna dair fikirler sunan antropolojik bir bakıştır (Meda, 2012, s. 20).

1.2. Çalışmanın Temsilleri

Güncel pratikte her ne kadar çalışma, ücretli istihdam ve resmi iş bağlamında ele alınsa da çalışmanın farklı biçimleri bulunmaktadır. Ev işleri, ocuk ve yaşlı bakımı, temizlik gibi faaliyetler herhangi bir ödeme olmaksızın yapıldığında da bunlar çalışmadır. İnsanlık tarihinde çalışmanın ücretli iş ile bir tutulması yeni bir olgudur. Çalışma her zaman bir şeyler yapmayı içerir; ancak birçok boş zaman aktivitesi (*leisure*) de bir şeyler yapmayı içerir. Bu bağlamda çalışmanın anlamlı bir tanımı şu iki u sınır arasında bulunmalıdır: Çalışmayı yalnızca ücretli istihdam faaliyetleri bağlamında ele alan yaklaşım ve tüm insan aktivitelerini içeren aşırı geniş yaklaşım. (Budd, 2016, s. 15). Ayrıca neyin çalışma olarak ele alınacağı zamana, mekâna ve kültürel şarlara göre de değişkenlik göstermektedir (ren ve Yüksel, 2012, s. 36).

Budd (2016, s. 17)'a göre çalışmayı tanımlamak kelimeler ile ilgili bir iddia olmaktan öte, çalışmanın faydalı ve tutarlı bir biçimde nasıl kavramsallaştırılacağıyla ilgili olmalıdır. Yazar, çalışmaya yönelik kavramsal çerçevesini, çalışmayla ilişkili sosyal bilimlerden ve farklı felsefi gelenekler içerisindeki entelektüel kavramlardan bir sentez meydana getirerek oluşturmuştur. Bu kavramsal ereve birey ve toplum bağlamında çalışmanın anlaşılmasına kaynaklık etmektedir. Söz konusu kavramsallaştırmada yer alan çalışma kategorileri Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Çalışmanın Kavramsallaştırılması

...OLARAK ÇALIŞMA	TANIM	ENTELEKTÜEL TEMELLER
1. Bir Lanet	İnsan yaşamı ya da sosyal düzenin devamı için gerekli olan kesin bir yük	Batı ilahiyatı, Antik Yunan-Roma felsefesi
2. Özgürlük	Doğadan ya da başka insanlardan bağımsız olma durumuna erişmenin ve insan yaratıcılığının ifadesinin bir yolu	Batı liberal bireyciliği, siyaset teorisi
3. Bir Meta	Satılabilir ekonomik değere sahip olan üretken çabanın soyut bir miktarı	Kapitalizm, sanayileşme, iktisat
4. Mesleki Vatandaşlık	Belirli hakları olan bir toplumun mensupları tarafından takip edilen bir aktivite	Batı vatandaşlık idealleri, ilahiyat, endüstri ilişkileri
5. Izdırap	Memnuniyet veren mal ve hizmetlerin elde edilmesine imkân veren berbat bir aktivite	Faydacılık, iktisat
6. Kişisel Tatmin	Bireysel ihtiyaçları tatmin eden fiziksel ve psikolojik bir işleyiş	Batı liberal bireyciliği, sistematik yönetim, psikoloji
7. Bir Sosyal İlişki	Sosyal normlar, kurumlar ve iktidar yapıları içine gömülü olan insan etkileşimi	Sanayileşme, sosyoloji, antropoloji
8. Başkalarına Bakma	Başkalarıyla birlikte olmak ve onların hayatta kalmalarını sağlamak için gerekli olan fiziksel, bilişsel ve duygusal çaba	Kadın hakları, feminizm
9. Kimlik	Kim olduğunu ve sosyal yapı içinde nerede bulunduğunu anlamaya yönelik bir metot	Psikoloji, sosyoloji, felsefe
10. Hizmet	Başkalarına yönelik (Tanrı, hane halkı, ülke gibi) fedakârlık çabası	İlahiyat, Konfüçyüsçülük, cumhuriyetçilik, insaniyetperverlik

Kaynak: Budd, 2016, s. 41-42.

Yukarıdaki tabloda tanımına ve entelektüel temellerine kısaca değinilen çalışma kategorilerinin yazarın düşüncelerinden yola çıkarak, ilgili eserde (Budd, 2016) nasıl ele alındığını açıklamanın faydalı olacağı düşünülmektedir.

Bir lanet olarak çalışma kategorisi dini ve mitolojik referanslardaki, çalışmanın olumsuz temsillerinden yola çıkılarak oluşturulmuştur. Örneğin; Yunan mitolojisinde Sisifos'a, Zeus tarafından verilen ceza ya da Tanrı'nın Âdem ile Havva'yı cennetten kovarak Âdem'in hayatta kalabilmesi için onu emek harcamakla yükümlü kılması. Bu örnekler çalışmanın Tanrı'nın bir laneti olarak algılanmasına ilişkin örneklerdir. Çalışmaya yönelik böyle bir algı, çalışmanın insanlara bir ön şart olarak sunulduğu ve böylelikle bireylerin kontrolü dışında olan bir tasavvuru betimlemektedir.

Özgürlük, doğadan ve bireylerden bağımsızlaşmayı içermektedir. Doğadan özgürleşmek, doğal dünyayı denetim altına almak ile ilgilidir. Çalışmanın doğa üzerine hükmetme olarak algılanmasıyla birlikte ise insan dış dünyayı değiştirmiştir. Sahip olma özgürlüğü ve şeyleri kontrol imkânı sağlaması bakımından çalışma, bireysel özgürlüğün bir parçası olarak kalmaya devam etmektedir.

Sanayileşme süreciyle birlikte ücretli istihdam, iktisadi aktivitenin egemen bir biçimine dönüşmüştür. Böylelikle çalışma; bir kimsenin aile, dini ve cemaat yaşamından bağımsız olarak, gündelik yaşam aktiviteleri arasında ayrı bir yer edinmiştir. Antik dönemde çalışma, para veya iktisadi değerin bir kaynağı olarak görülmezken modern toplumda emek, diğer metalar gibi alınıp satılabilen bir meta haline dönüşmüştür. *Meta olarak çalışma* ana akım iktisadi düşüncenin temel fikirlerini yansıtmaktadır.

Mesleki vatandaşlık olarak çalışma kategorisi, emeğin bir meta olarak görülmesine karşı çıkışı anlatmaktadır. İnsan olmak, psikolojik ve sosyal boyutları kapsamı sebebiyle emek, diğer üretim faktörleri gibi yönetilebilen bir unsur değildir. Emeğin bir metadan daha fazlası olduğu görüşü, emeğin insani yönünün altını çizmektedir. Bireylerin demokratik bir toplumda sahip olmaları gereken haklara benzer şekilde, çalışanların da insan onuruna yaraşır ve yaşamını sürdürebilmesine imkân tanıyan temel haklara sahip olması gerekmektedir. Çalışanların sendikal hakları, örgüt içerisindeki katılım hakları, sosyal yardımlar bunlardan bazılarıdır.

İzdirap olarak çalışma, ana akım iktisadi görüşü yansıtmaması sebebiyle meta olarak çalışma ile benzerlik taşımaktadır. Çalışmanın acı veren bir eylemi gerektirmesi ve boş zaman aktivitelerinden ayrı bir zaman alması sebebiyle faydayı azaltıcı bir etkisi vardır. Çalışmanın karşılığı, psikolojik doyum ya da içsel ödüllerden yoksun olacak şekilde yalnızca bir gelir amacıyla yapıldığı zaman ızdıraba dönüşmektedir.

Çalışmanın *kişisel tatminin* bir kaynağı olarak düşünülmesi, çalışmanın kavranmasında bilişsel ve zihinsel süreçlerin etkisini göstermektedir. Günümüz örgütsel psikoloji, örgütsel davranış ve insan kaynakları alanlarında çalışılan konular olan bireysel farklılıklar, çalışma motivasyonu, iş tutumları ve örgütsel adalet çalışmayı ele alırken zihinsel süreçlerin etkisinden bahsetmektedir.

Çalışmanın sosyal bir bağlamda gerçekleştiğini gösteren çeşitli örgüt kültürü araştırmaları çalışmayı sadece ücretli biçimiyle değil, sosyal ilişki yönüyle de ele almaktadır. Çalışmanın *sosyal bir ilişki* olarak açıklanmasında çalışma hayatındaki normlar, sosyal kurumlar ve örgüt kültürleri referans alınmaktadır.

Bakım olarak çalışma, birçok kültürde var olan içerdeki ve dışardaki işler ayrımına dayalı olarak çalışmanın cinsiyetleştirilmiş yönünü anlatmaktadır. Bakımla ilgili işler toplumsal cinsiyet teorisine dayalı olarak kadınla ilişkilendirilmektedir. Erkek işleri ayrıcalıklı bir hal alırken, kadın işleri düşük seviyeye inmektedir. Ücretli veya ücretsiz fark etmeksizin kadın

emeği değer görmemekte, ücretli kadın emeği ise evin uzantısı olacak biçimde kendine yer edinmektedir.

Kimlik olarak çalışma, sosyal kimlik teorisi ile ilişkilidir. Mesleklere ve kariyerlere iliştiirilen roller, yetişkinlik yılları boyunca öz-sunum ve kimliğin önemli bir parçası haline gelmektedir. Düşük statülü işlerde ise iş, kimlikten uzak tutulmakta ve sosyal yapı içinde arzu edilen konuma ulaşmak için ebeveyn ya da eş olmak gibi başka sosyal roller devreye girmektedir.

Çalışma etiğinin dini temellerinden yola çıkılarak oluşturulan *hizmet olarak çalışma* kategorisi, yardımseverlik ve vatanseverlik bakış açılarının dar anlamda aileye, geniş anlamda cemaate, ülkeye hizmet etmek gibi anlamlarını barındırmaktadır.

1.3. Çalışmanın Tarihsel Seyri

Literatürde, çalışmanın anlamının tarihsel süreçte yaşadığı değişim, genellikle önemli dönemlere göre sınıflandırılarak ele alınmaktadır. Endüstri öncesi/sonrası çalışma hayatı en yaygın kullanılan ayrımlardan biridir. Fakat burada dikkat edilmesi gereken noktalardan en önemlisi, sanayileşme öncesinde de sonrasında da çalışmanın anlamı açısından birçok dönemsel ayrıma gidilebilmesidir. Sanayileşme süreci yaşanana kadar insanoğlunun geçirdiği ekonomik ve toplumsal değişimlere bağlı olarak birçok dönemden bahsetmek mümkündür. Aynı şekilde sanayileşme sonrası değişimlerin oldukça hızlı bir şekilde gerçekleşmesi, çalışmanın anlamının sorgulanabilmesini mümkün kılan birçok dönemsel zemin hazırlamıştır.

Bu tezde çalışmanın tarihsel süreci ele alınırken endüstrileşme öncesi çalışma tek bir başlık altında ele alınmıştır. Endüstrileşme sonrası dönem ise post-endüstriyel dönem sınıflandırması referans alınarak incelenmiştir.

1.3.1. Endüstrileşme Öncesi Çalışma

İlksel dönem, insanların avcılık ve toplayıcılık yaparak yaşamlarını sürdürdükleri zaman dilimidir. Çalışma, bu dönemde insanoğlunun varlığını devam ettirebilmesi için zorunlu bir yaşam biçimidir ve çalışma zamanı yaşamın diğer zamanlarından ayrılmadığından, çalışma için kullanılan özel bir kelime bulunmamaktadır. İnsanların çalışma nedenleri biyolojik ihtiyaçların karşılanmasına yöneliktir. Planlı bir çalışma zamanı dilimi bulunmamakta ve erkek, kadın, yaşlı, çocuk herkes çalışmaktadır (Özen, 2005, s. 85).

Klasik Yunan düşüncesinde başkaları için çalışan bireyler köle olarak görülmüştür. Kendi ürününü satan zanaatkâr veya hizmetlerini kiralayan işçi kendilerinin değil başkalarının ihtiyacını tatmin etmek için çalıştığından başkalarına bağımlıdır ve bu nedenle özgür değildir (Budd, 2016, s. 56). Antik çağda düşünürler, çalışmayı köle sınıfına özgü aşağılık bir kavram olarak değerlendirmişlerdir. Çünkü çalışma bir zorunluluk gereği beden üzerinde denetim kurmayı gerektirmektedir. Hâlbuki zorunluluk ve özgürlük birbirlerinin zıddı olarak görüldüğü için çalışma kölelere özgü bir iş olarak anlaşılmıştır (Bozkurt, 2005, s. 34).

Çalışma sözcüğünün dilsel kökeni Yunan tecrübesini tasdik etmektedir. Nitekim Almancada çalışmanın karşılığı olarak kullanılan *arbeit* sözcüğü Hint-Cermen kökenli *orbho* sözcüğünden türemiştir. Bu sözcük; yoksul, önemsiz, öksüz, yetim ve köle anlamlarına gelmektedir. Fransızcada çalışmanın karşılığı olarak kullanılan *travail* ise Latince *trabalus*'ten türemiştir. Bu kavram bir işkence aletini belirten *trepalium*'dan gelmektedir. Latince ceza anlamına gelen *labor* ise İngilizce ve Fransızcada emek, çaba, zahmetli iş gibi anlamlara sahiptir. Türkçedeki ücret sözcüğü de Arapça *ecrden* yani cezadan türemiştir (Lafargue, 2017, s. 17). Grint (1998, s. 19) bu durumu çalışma, acı ve özgürlüğün olmayışı arasındaki bağlantının tesadüfi olmadığı şeklinde yorumlamıştır.

Sanayi devrimi öncesinde insan-iş ilişkisi bugünkünden çok farklı bir durumdadır. Toplum hızlı değişikliklere alışık olmamakla beraber, toplumun sosyal yapısı esnek değildir. Bunun en belirgin örneği, kişilerin kuşaklar boyunca aynı yaşam tarzını sürdürmesidir. Bireyin yaptığı iş, yaşam biçimi hakkında da fikir vermektedir. Kişi işin hızını belirleyebilmekte ve işin bütün yapım aşamalarında kendisi bulunmaktadır (Drake ve Smith, 1990, s. 84). Çalışmanın; düzenli olarak bir örgüt içerisinde istihdam edilme ve emeğin karşılığında ücret almayla ilişkilendirilmesi Sanayi Devrimiyle birlikte gerçekleşen bir kırılmadır. Sanayi Devriminden önce çalışma, bireylerin gündelik ihtiyaçlarını gidermek için gerçekleştirdikleri faaliyetler olarak anlaşılmıştır (Ören ve Yüksel, 2012, s. 36).

1.3.2. Endüstri Toplumunda Çalışma

Çalışma, endüstrileşme sürecine paralel şekilde merkezi bir önem kazanmaya başlamıştır. Endüstri öncesi toplumlarda çalışma geçim için yapılmakta ve özel alana hapsedilmekte iken modern çağla birlikte kamusal alanda gerçekleşen bir faaliyet haline gelmiştir. Endüstri öncesi toplumlarda bireyler daha fazla kazanma gibi bir derde sahip değildirler; işçiler için bütün mesele daha önce elde ettiği gelir için bugün ne kadar çalışması gerektiğidir (Bozkurt,

2005, s. 35). Endüstrileşme ile birlikte yeni çalışma ilişkileri oluşmuş, çalışmanın yapıldığı mekân evden fabrikaya kaymış ve gündelik yaşamda çalışma zamanı ayrı bir zaman dilimi olarak ortaya çıkmıştır. Üretim süreçlerinde yaşanan değişim siyaset, tüketim ve yaşam tarzı gibi birçok unsuru etkilemiştir (Köten, 2012, s.38).

Yaşamın köyün etrafında döndüğü tarım toplumundan farklı olarak, sanayi toplumu bir kent toplumudur ve buna bağlı olarak kent değerleri oluşmaktadır. Kentin temel yaşam alanı ise fabrikalar etrafında şekillenmeye başlamaktadır. Tarım toplumunda birincil ilişkiler, grup baskısı ve cemaat ilişkileri gibi kavramlar ön plandayken, yeni toplumsal yapıda birlikte yaşama, farklılıklara saygı, zamana önem verme gibi yeni ve kente özgü değerler oluşmaya başlamıştır (Zencirkıran, 2005, s. 16). Kentlerin yaygınlaşmasıyla birlikte ortaya çıkan yeni hususlardan biri de zaman bilincidir. Fabrikaya dayalı bu yeni toplumda zaman merkezi bir konuma yerleşmeye başlamıştır. Vardiyalı sistem ekseninde işe gidip gelme, zamana bağlı olmaya başlamıştır. Toplumsal hayatın bütün alanlarında zamana uymak önem kazanmıştır. Sanayi toplumunun çalışma hayatına ilişkin değerleri ise şunlardır (Zencirkıran,2005, s.19-20):

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| ➤ Yasaya ve kurallara itaat | ➤ Rekabet |
| ➤ Disiplin | ➤ Maddi değerler |
| ➤ Verimlilik | ➤ Zaman bilinci |
| ➤ Eğitim | ➤ Değişime ayak uydurma |
| ➤ Kazanç tutkusu | ➤ Büyüklük |
| ➤ Otorite | ➤ Sosyal yapıya uyum |
| ➤ İşletmeye sadakat | |

Çalışmanın anlamı ve değeri ekonomik gelişmeye bağlı olarak, her toplumun kendi inanç, norm ve değerleri tarafından belirlenmiştir. Örneğin; Antik Yunan'da çalışma aşağılanmış ve kölelere layık görülmüştür. Protestanlığın ortaya çıkışıyla ise Tanrıya ulaşmanın bir yolu olarak anlaşılmış ve kutsallaştırılmıştır (Özen, 2005, s. 79). Çalışmayı insanın temel faaliyeti olarak gören Protestan ahlakla birlikte çalışma teolojik bir zemine oturtulmuştur (Güler, 2014, s. 172).

Endüstri öncesi ve endüstri toplumunda çalışma fiziksel emekle ilgili bir kavram iken post-endüstriyel dönemle birlikte bu husus değişmiş, çalışma yeni biçimleriyle kendini göstermiştir. Bilginin artan önemiyle birlikte ise zihinsel emek ön plana çıkmaya başlamıştır.

1.3.2.1. Endüstrileşmenin Çalışma Hayatının Örgütlenmesi Üzerindeki Etkileri

Modern toplumların temelinde yer alan akılcılık ve rasyonellik ilkeleri çalışma hayatını ve işin örgütlenmesini de dönüştürmüştür (Peksan, 2021, s. 97). Sanayi toplumunun değerleri olarak görülen akılcılık, düzen, bürokrasi, disiplin gibi temel konuların, örgütsel alanda da etkilerini görmek mümkündür. Örgütsel alana yansıyan bu etkiler literatürde, klasik yönetim ve organizasyon teorisi başlığı adı altında ele alınmaktadır. Klasik yönetim teorisi üç ayrı kategoriden oluşmaktadır. Bunlar; Frederick Taylor'un Bilimsel Yönetim Yaklaşımı, Henri Fayol'un Yönetim Süreci Yaklaşımı ve Max Weber'in Bürokrasi Yaklaşımıdır.

1.3.2.1.1. Bilimsel Yönetim Yaklaşımı/Taylorizm

1800'lü yılların sonu ve 1900'lü yıllar mühendislik yaklaşımı ile pozitif bilimlerin örgütlerde hâkim olduğu yıllardır. Kendisi de bir mühendis olan Frederick Winslow Taylor fabrikalarda yapmış olduğu gözlemleri sonucunda bilimsel yönetim anlayışını ortaya koymuştur (Zencirkıran, 2014, s. 194). Taylor, bütün işlerin bilimsel bir bakışla yapılması gerektiğini savunmuştur. Sıradan yönetim metotları ve sıradan kurallar yerine çalışanların bilimsel metotlara uygun davranmalarının sağlanması gerekmektedir (Taylor, 2007, s. 42). Bu yaklaşımla birlikte, eskiden gelişigüzel bir şekilde uygulanan yönetsel işler bilimsel bir çerçeveye oturtulmuştur.

Taylor (2007)'un çalışmalarındaki en önemli hedefi, bir işin en verimli nasıl yapılacağının bulunması ve işçilerin bunun için eğitilmesidir. Zaman ve hareket etütlerini kullanarak birçok iş türünde verimlilik artışı sağlamıştır. Literatürde *taylorizm* olarak da ele alınan bu konunun özünde kaynak israfını önlemek, sistematik çalışmak, az emek ve zaman harcayarak daha çok iş yapmak, bir bakıma maliyetleri düşürmek yer alır.

Zaman ve hareket etütleri zamanla gelişecek olan hareketli montaj hattıyla² birleştiğinde işin insanilikten çıkışına temel oluşturacaktır. Çalışanın montaj hattındaki konumu bir makine gibi kurgulanacak ve günlük yapabileceği iş miktarı mühendislik bakış açısıyla hesaplanıp, çalışanın buna uyması istenecektir. Bu durum insanın makinenin bir uzantısı gibi görülmesini beraberinde getirecektir. İnsanı makineden farksız gören bu anlayış dönemin çeşitli sanat eserlerinde eleştirilmektedir. Charlie Chaplin'in Modern Zamanlar filmi bu

² Hareketli montaj hattı modern bürokrasi ve bilimsel yönetim yaklaşımlarına benzer şekilde 20. Yüzyılın başında ortaya çıkmıştır. Henry Ford bu buluşun mucidi olarak görünse de bu sisteme benzer uygulamalar önceden de mevcuttur. Montaj hattı akademik çalışmalarda *Fordist* üretim biçimi olarak ele alınmaktadır.

durumu yansıtan örneklerden biridir (Zencirkıran, 2015, s. 16). Bütün akılcı sistemlerin akıl dışı tarafları olduğunu savunan Ritzer (2011, s. 56)'e göre insanların aniden işten çıkarılabilmeleri, bilimsel yönetimin akıl dışı taraflarından biridir. Yanı sıra işçiler hep aynı işi yaptıkları için diğer beceri ve yetenekleri kullanılamamaktadır.

1.3.2.1.2. Bürokrasi Yaklaşımı

Bilimsel anlamda bürokrasi konusuna ilk değinen kişi Alman sosyolog Max Weber'dir. Bürokrasi Weber'e göre, bir örgütlenme ve yönetim biçimidir. Sanayileşme ile birlikte toplumun idari ihtiyaçlarının karşılanmasında geleneksel eski yapılar yetersiz kalmıştır. Gelenekler ve karizmatik liderlerin önemi azalmış, rasyonel ilkeler önem kazanmaya başlamıştır. Bunun sonucunda eski örgütsel yapılar yerini yeni bir anlayış olan bürokrasiye bırakmıştır (Akçakaya, 2016, s. 283). Weber (2005, s.50)'e göre biçimsel ve teknik bakımdan en rasyonel yönetim şekli bürokratik yönetimdir. Bürokratik yönetim şekli iktisadi işletmelerin yanı sıra kilise, devlet, ordu, siyasal parti gibi birçok örgüt içerisinde geçerlidir. Bürokrasi yaklaşımı etkin, ideal, şahsa göre değişmeyen ve rasyonel bir örgüt yapısının etkinlik ve verimliliği artıracığı üzerine kuruludur (Koçel, 2011, s. 203).

Bürokratik örgüt yapısının temel özellikleri şu şekilde özetlenebilir:

- Fonksiyonel uzmanlaşmaya dayalı iş bölümü
- Açık ve seçik bir şekilde belirlenmiş hiyerarşik yapı
- Her kademedeki işlerin nasıl yapılacağını bildiren ilke ve yöntemler (Koçel, 2011, s. 225).

Weber'in *akılcılığın demir kafesi* olarak adlandırdığı kavram bürokratik yapıya eleştirel bir bakış sunmaktadır. Bürokrasiler insanların hapsedildiği ve temel insanlıklarının kabul edilmediği bir kafestir (Ritzer, 2011, s. 51). Bürokratik anlayış kurumsal açıdan bakıldığında üst yönetime iktidar gücü sağlarken, alt kademedekiler için verilen emirlere uyma ve itaat kültürünü gerektirmektedir.

1.3.2.1.3. Yönetim Süreci Yaklaşımı

Henri Fayol'un öncülüğünü yaptığı Yönetim Süreci Yaklaşımı iyi bir organizasyon tasarımının ve yönetiminin ilkelerini ele almaktadır. Ekonomik etkinliği ve rasyonelliği esas alan yönetim süreci yaklaşımı, bilimsel yönetim yaklaşımının devamı ve tamamlayıcısı olarak görülebilir (Koçel, 2011, s. 211).

Fayol, sanayi işlerinin ne tür işlemler gerektirdiğini sınıflandırmış ve yönetim işlerinin ayrıntılı planlamasını yapmıştır. Fayol'a göre bu işlemler altı kategoriden oluşmaktadır. Aşağıdaki şekilde bu faaliyetler gösterilmektedir (Zencirkıran, 2015, s. 19). Bu kategoriler ise şunlardır:

- Teknik İşler (ürünler, üretim, nakliye)
- Ticari İşler (alım, satım, mübadele)
- Mali İşler (sermaye bulmak ve en uygun şekilde kullanmak)
- Güvenlik İşleri (malları ve insanları korumak)
- Muhasebe İşleri (muhasebe defterleri, bilanço, maliyet, fiyat v.b)
- Yönetim İşleri (planlama, örgütleme, koordinasyon, kontrol)

Fayol'a göre bir işletmenin başarılı olması bu altı faaliyetin iyi bir şekilde yürütülmesine bağlıdır. Bu faaliyetlerden yönetim faaliyetini detaylı bir şekilde ele almıştır (Efil, 1999, s. 34).

Klasik örgüt teorisinin gelişimi ile birlikte, örgütlerin bilimsel ve akılcı bir şekilde yönetimini temel alan yönetim bilimi ortaya çıkmıştır. Klasik teori, toplum ve örgütlere dair materyalist ve akılcı anlayışların ortaya çıkışını temsil etmektedir (Mcauley, Duberley ve Johnson, 2019, s. 55). Taylorist ve Fordist üretim sistemiyle birlikte işler standart bir hal alarak, rutinleşmiştir. Bu durum ise işçilerin üretim süreçlerindeki kontrolü kaybetmeleri anlamına gelmektedir (Peksan, 2021, s.99). İşlerin standartlaşmasının arka planında yer alan unsur ise *işbölümü* olmuştur.

1.3.2.2. Endüstri Toplumunda İşbölümü

İşbölümü insanın var olduğu günden bu yana sosyal yaşamda yer alsa da işbölümünün bilimsel bir çerçeve içerisinde ele alınması Smith (2006) ve Durkheim (1984) ile başlamıştır. Sonrasında ise Marx (2003)'ün işbölümü üzerine söyledikleri konunun kavramsallaşmasında önemli bir aşama olmuştur. İşbölümünü iktisadi bakımdan ele alan Smith (2006, s.6-7), işlerin parçalara ayrılmasının verimliliği nasıl artırdığını bir iğne fabrikasında araştırma yaparak ortaya çıkarmıştır. İşbölümünün olmadığı durumda bir işçinin üretebileceği maksimum iğne sayısı yirmi iken, işbölümünün olması durumunda on işçi kırk sekiz bini aşkın iğne üretmiştir. Smith'e göre zenginlik artışının ana formülü çalışmadır. Çalışmanın ise üretken hale getirilmesi işbölümüyle olmaktadır (Meda, 2012, s.66).

Durkheim (1984, s.217)'in işbölümüne yaklaşımı ise iktisadi bakış açısından uzaktır. Nitekim iktisatçılar daha fazla üretimin nasıl yapılacağı ile ilgilenmiştir. Durkheim için ise asıl mesele yeni yaşam koşullarına nasıl uyum sağlanacağıdır. Durkheim'e göre toplumları bir arada tutan unsur dayanışmadır. Geleneksel toplumdaki dayanışma biçimini mekanik, modern toplumdaki dayanışma biçimini ise organik dayanışma olarak açıklamaktadır. Geleneksel toplumda bireylerin paylaştıkları inanç ve değer yapıları çoğunlukla birbirine benzediği için bu durum kendiliğinden bir kolektif bilinç oluşturur ve bu da mekanik dayanışmayı sağlar. Modern toplumda yaşayan bireyler ise birbirlerinden hem farklı hem de bağımsızdırlar. Bu durumda onların dayanışmalarını sağlayan unsur işbölümüdür. Nitekim geleneksel toplumlardaki din, kültür ve değerler gibi unsurların yerini modern toplumda çalışma almıştır. Bu bakımdan bireyleri bir arada tutan şey çalışmadır (Durkheim, 1984; Peksan, 2021, s. 130-135).

Marx (2003, s. 308-314) ise toplumsal işbölümü ve üretimdeki işbölümü ayrımı üzerinden konuyu ele almıştır. Toplumsal işbölümü birbirinden bağımsız farklı üretim alanları arasındaki değişimden doğmaktadır. Örneğin; farklı üretim ve geçim araçları bulunan toplulukların ilişki kurmaları yoluyla ürünlerini değiştirmeleri gibi. İş yerindeki işbölümü ise üretim araçlarının tek bir kapitalistin elinde toplanması anlamını taşımaktadır. Marx ilk başta işbölümünün, toplumsal çatışmaya, yabancılaşmaya ve sınıfsal eşitsizliğe yol açtığını söylemiştir. Sonra ise işbölümünün endüstri toplumunun bir gereği olduğunu belirtmiştir (Cevizci, 1999, s. 477).

1.3.3. Post-Endüstriyel Toplumda Çalışma

Post endüstriyel toplum, endüstri toplumundan farklılıklar arz eden yeni bir toplum yapısını anlatmak için kullanılmaktadır. Yükselen bu yeni yapıyı ifade etmek için kullanılan ve gerek gündelik dilde gerekse akademik dilde sıkça karşılaştığımız bu kavramlardan bazıları şunlardır: *bilgi toplumu*, *enformasyon toplumu*, *teknokratik çağ*, *kapitalist ötesi toplum*, *ağ toplumu*. Her ne kadar farklı isimleri kullanmış olsalar da bu yaklaşımları ortaya atanların ortak noktası, endüstri toplumu kavramının yeni dönemi ifade etmekte yetersiz kaldığını düşünmeleridir (Bozkurt, 2011, s. 15).

1970'li yılların sonlarından itibaren piyasaların üretime doyması ve rekabetin şiddetlenmesine bağlı olarak kitle üretiminin krizi söz konusu olmuştur. Bu doğrultuda işin örgütlenmesinde yeni arayışlar başlamıştır. Bir Japon firması olan Toyota'nın esnek

örgütlenme modeli uygulamalarından başarılı sonuçlar elde etmesi neticesinde, esnek üretim modeli tüm dünyada yaygın hale gelmiştir (Bozkurt, 2005, s. 129). Toyota firmasından esinlenilerek geliştirilen bu yeni yaklaşım Fordist-Taylorist anlayışa bir alternatif olmakla birlikte, 1930'lu yıllarda Amerika'da Hawthorne araştırmaları³ neticesinde ortaya çıkan *insan ilişkileri yaklaşımının* varsayımları ile de benzerlik göstermektedir (Bozkurt, 2005, s. 130).

Daniel Bell'in *post- endüstriyel toplum* tanımı yeni toplum yapısının özellikleri, yapısı ve geleceğiyle ilgili kuramsal yaklaşımların öncüsü olarak gösterilmektedir (Altundere, 2016, s. 106). Bu bağlamda sanayi ötesi toplumun beş temel özelliği şunlardır (Bell (1974)'den aktaran Slaterry, 2014, s.64):

➤ Endüstriyel bakımdan

Mal üretiminden hizmet ekonomisine geçiş.

➤ Mesleki bakımdan

Mavi yakalı endüstriyel mesleklerden, beyaz yakalı profesyonel ve teknik konumlara, işçi sınıfının yoğun olduğu bir toplumdaki, orta sınıfın daha yoğun olduğu bir topluma geçiş.

➤ Kültürel bakımdan

İlerlemenin ve politika oluşturma için asıl kaynağı olarak teorik bilginin merkezi konumu.

➤ Politik bakımdan

Politikacılar ve iş adamlarından oluşan geleneksel güç yapısına meydan okuyabilecek yeni bilgi sınıfının oluşması

➤ İdeolojik bakımdan

Teknolojinin kontrolü ve teknolojik değerlendirmeye dayalı gelecek yönelimi

Hizmet sektörünün ağırlıklı olduğu bir ekonomik yapı ve buna bağlı olarak profesyonel ve teknik mesleklerin önemli bir artış göstermesi, yeni toplum yapısının en önemli özellikleri olarak görünse de esasında bu toplumun en ayırt edici özelliği üniversiteler, uzmanlık alanları ve idari teşkilatın gelişmesiyle birlikte dikkat çekmeye başlayan yeni bir bilgi sınıfının ortaya çıkışıdır. Bu yeni toplumda çalışma ahlakının yerini bireysel özgürlük ve haz arayışına bırakması muhtemeldir (Slaterry, 2014, s. 463).

³ Harvard Üniversitesi akademisyenlerince yürütülen Hawthorne araştırmaları ile organizasyonların yalnızca makineye benzer biçimde işleyen bir yapı olmadığı ve insan faktörünün bu yapı içerisinde oldukça önemli olduğu sonucu elde edilmiştir (Koçel, 2011, s.233).

Endüstri toplumunun dev fabrikalarının, müşteri taleplerine hızlı bir şekilde cevap verememesi birçok fabrikanın kapanmasıyla sonuçlanmıştır. Endüstri sonrası toplumda büyük fabrikaların yerini küçük ve orta ölçekli işletmeler almıştır. Müşterilerin ihtiyaçlarına daha hızlı cevap verme imkânına sahip olması, yeni teknolojileri kullanması ve daha esnek olması sebebiyle post endüstriyel toplumda öne çıkan yapılar bu işletmeler olmuştur. Ortaya çıkan bu yeni işletmeler ise yeni bir çalışma kültürünü ve çalışan tipini doğurmuştur. Endüstri toplumundaki çalışma, zaman ve mekân bütünlüğüne sahip bir fenomen iken endüstri sonrası toplumda bu bütünlük kırılmaktadır. Bireyler birçok sektörde ve iş yerine gitmeden çalışabilir hale gelmiştir. Endüstri toplumunun katı çalışma anlayışı yerini esnek çalışmaya bırakmıştır (Zencirkıran, 2014, s. 197).

1.4. Çalışmaya Yönelik Eleştirel Söylemler

Sanayileşmenin getirdiği teknik ilerlemeler, verimlilik artışı sağlamasına rağmen, çalışma koşullarının insanilikten uzak oluşu, çalışmaya karşı oluşan eleştirel söylemlerin ilk adımını oluşturmaktadır. Teknolojik gelişmeler insanları, çalışmanın istenmeyen zorluklarından kurtarmak yerine, makinanın bir parçası haline getirmiştir. Bu bağlamda, çalışmayı eleştirel yönüyle ele alan ilk örnekler çalışmanın kutsallaştırılmasına karşı çıkmış ve modern kapitalist zihniyetle birlikte ortaya çıkan sorunları tanımlama çabası içerisinde olmuştur (Peksan, 2021, s. 140-143).

Makineleşmenin hız kazanması ve teknolojinin gelişmesiyle çalışma sürelerinin azalacağına inanan Lafargue (2017) *çalışma hakkına* karşı *tembellik hakkını* savunmuştur. Çalışmanın günde üç saatle sınırlı tutulmasını savunan yazar, kalan zamanın bireylerin yaratıcı etkinliklerde bulunabilecekleri serbest bir zaman olarak tasarlanması gerektiğine inanmıştır (Osmanlı ve Kaya, 2014). “Lafargue’nun temel amacı bireyin fiziksel ve zihinsel potansiyelini başkası için tüketmesi yerine, kendine özgü yaratıcılıklarını sergileyebilecekleri faaliyetler içine girmek suretiyle, bilinçleri üzerinde denetimi ortadan kaldırmak ve bireyin kendisini ikamesine olanak tanımadır.” (Aytaç, 2002, s. 184)

Çalışma sürelerinin azaltılması gerektiğini düşünen Russell (2016) ise sanat, bilim, felsefe, toplumsal ilişkiler gibi birçok alanda önemli eserler ortaya koyan ve dolayısıyla uygarlığı yaratan kesimin aylak sınıf olduğunu belirtmiştir. Eski zamanlarda, azınlık bir kesim boş vakte sahip olabilmekteydi. Bu ise geniş bir kesimin emeği sayesinde gerçekleşiyordu. Çalışan kesimin emeğinin değerli olmasının nedeni ise çalışma iyi olduğu için değil, boş

vakit iyi olduğu içindir (Russell, 2016, s. 14). Yazara göre günde dört saatlik bir çalışma karşılığında, insan yaşamak için gerekli ihtiyaç maddelerini rahatlıkla karşılayabilir. Geri kalan zamanını ise dilediği gibi kullanabilir (Russell, 2016, s. 21). “Russell, kutsanan çalışmakolikliğin yıkıcılığı ve insani olanın tahribine yönelik sonuçlarının azaltılması için etkin bir iktisadi örgütlülükle çalışma sürelerinin azaltılabileceğini ve bunun birey açısından varoluşsal imkânların tesisine zemin hazırlayacağı kanısındadır” (Aytaç, 2002, s. 242).

Yukarıda bahsedilen çalışma eleştirilerinin çıkış noktası, insanların çalışma zorunluluğundan kurtulup, özgürleşecekleri bir toplum idealidir. Bu kapsamda çalışmaya eleştirel bakan ilk fikir sistemleri, teknolojik gelişmelerin bireyleri zorunlu çalışma alanından çıkarıp, özgürlükler alanına ulaştırmasını beklemişlerdir. Sanayi kapitalizmi, uzmanlaşma ve rasyonelliğin önem kazandığı geç modern dönem ise ütopyacı düşünürlerin beklentilerinin dışında gelişmelere sahne olmuştur. İnsanlar özgürleşmek yerine yabancılaşma ve anlam yitimiyle karşı karşıya gelmişlerdir. Bu durum geç modern dönemde çalışmaya yönelik eleştirel teorilerin hareket noktasını oluşturmuştur (Peksan, 2021, s. 148-149).

1.5. Çalışmanın Anlamına Yönelik Literatür

Yönetim ve örgütsel davranış teorilerinde ihmal edilmiş bir konu olan *çalışmanın anlamı*, genellikle sosyolog ve antropologların ilgisini çekmektedir. Günümüzde çalışmanın bireylerin yaşamındaki merkeziliği, ekonomik, sosyal ve psikolojik önemi, tutum, motivasyon, bağlılık, performans gibi örgütsel düzeydeki önemli meseleler üzerindeki belirgin etkileri düşünüldüğünde, çalışmanın anlamı konusunun yönetimler tarafından çok fazla araştırılmaması şaşırtıcı bir durumdur (Westwood ve Lok, 2003, s. 139-140). Çalışmanın anlamı, farklı yaklaşımlar için kapsayıcılığı olan bir konudur. Bu konuya yönelik kavramsal ve teorik düzeydeki katkılar, çalışma değerleri, çalışma tutumları gibi deneysel araştırmaları içermektedir (Ardichvili ve Kuchinke, 2009, s. 157).

Bireyler için çalışmanın anlamı çok yönlü ve karmaşık olduğundan çalışmanın anlamı, tek bir kavrama bağlı olarak değil çok faktörlü bir model olarak kavramsallaştırılmaktadır. Bu model, anlamın bir takım faktörlerce şekillendirildiği üzerinde durmaktadır. Bazı faktörler bireylerin önceki deneyimleri, beklentileri ve yükümlülüklerine bağlı olarak bireysel seviyede işlemektedir. Bir kısım faktörler ise ekonomik, politik ve sosyo-kültürel çevre ile ilişkili olarak makro seviyede işlemektedir (Westwood ve Lok, 2003, s. 142).

Çalışmanın anlamı, örgüt literatüründe farklı bakış açılarına göre değişik şekillerde ele alınmaktadır. Bu araştırmaların üç ana kategori etrafında toplandığını söylemek mümkündür. Birinci kategori, çalışmanın bireyler için ne anlam ifade ettiğini bulmaya çalışan araştırmalardan oluşur. Bireyin çalışma yaşamıyla, çalışma dışında kalan yaşamı karşılaştırmalı olarak ele alınmak suretiyle çalışmanın önemi anlaşılmaya çalışılır. Bu araştırmalarda genellikle piyango sorusuna⁴ rastlanır. İlgili literatürdeki ikinci akım ise “*çalışma niçin anlamlıdır?*” veya “*insanlar çalışmalarının anlamlı olduğunu ne zaman söylerler?*” sorularına yanıt aramaya çalışır. Bu araştırmalar bireylerin yaptığı işin içeriğine ve birey için işinin önemi, amacı ve işin bireysel değerleriyle uyuşup uyuşmadığı üzerine olan algılarına odaklanır. Bu husus, kişinin beklentileri ve amaçlarıyla ilgilidir. Üçüncü kategori ise “*çalışma nasıl anlamlı hale gelir?*” sorusuna yanıt arayan araştırmalardan oluşmaktadır. Bu konu ile ilgili önemli çalışmalar *iş özellikleri modeli*⁵ ile *iş zanaatkarlığı*⁶ teorisini işaret etmektedir. Çalışmanın anlamının tanımlanmasındaki bu zorluk sistematik bilgi gelişimi için bazı tikanıklıklara yol açmaktadır. Ayrıca çalışmanın anlamının, günlük yaşamda nasıl şekillendiği hakkındaki bilgi oldukça azdır. Yanı sıra çalışmanın anlamının bireysel özellikler tarafından mı yoksa sosyal kurumlarca mı belirlendiği hususunun netlik kazanmamış olması konunun anlaşılması için problem teşkil etmektedir (Anuradha, Srinivas, Singhal ve Ramnarayan, 2014, s. 8).

Uluslararası Çalışmanın Anlamı Araştırma Takımı (Meaning of Working International Research Team/MOWIRT)’nın⁷ farklı ülkelerde ve farklı yıllarda yapmış olduğu birtakım karşılaştırmalı araştırmalar çalışmanın anlamı literatüründe merkezi bir yere sahiptir. Bu sebeple MOWIRT araştırmaları hakkında detaylı bilginin verilmesinin faydalı olacağı düşünülmüştür.

⁴ Piyango sorusu genellikle şu şekilde sorulmaktadır: *Yaşamınızı rahatlıkla sürdürebileceğiniz bir para piyangodan çıkmış olsa veya bir mirasa sahip olsanız çalışmaya devam eder miydiniz?*

⁵ Kavramın İngilizcesi *job characteristic model* olarak geçmektedir. Türkçede genellikle *iş özellikleri kuramı* olarak kullanılmaktadır. Bu model Hackman ve Oldham (1974) tarafından geliştirilmiştir.

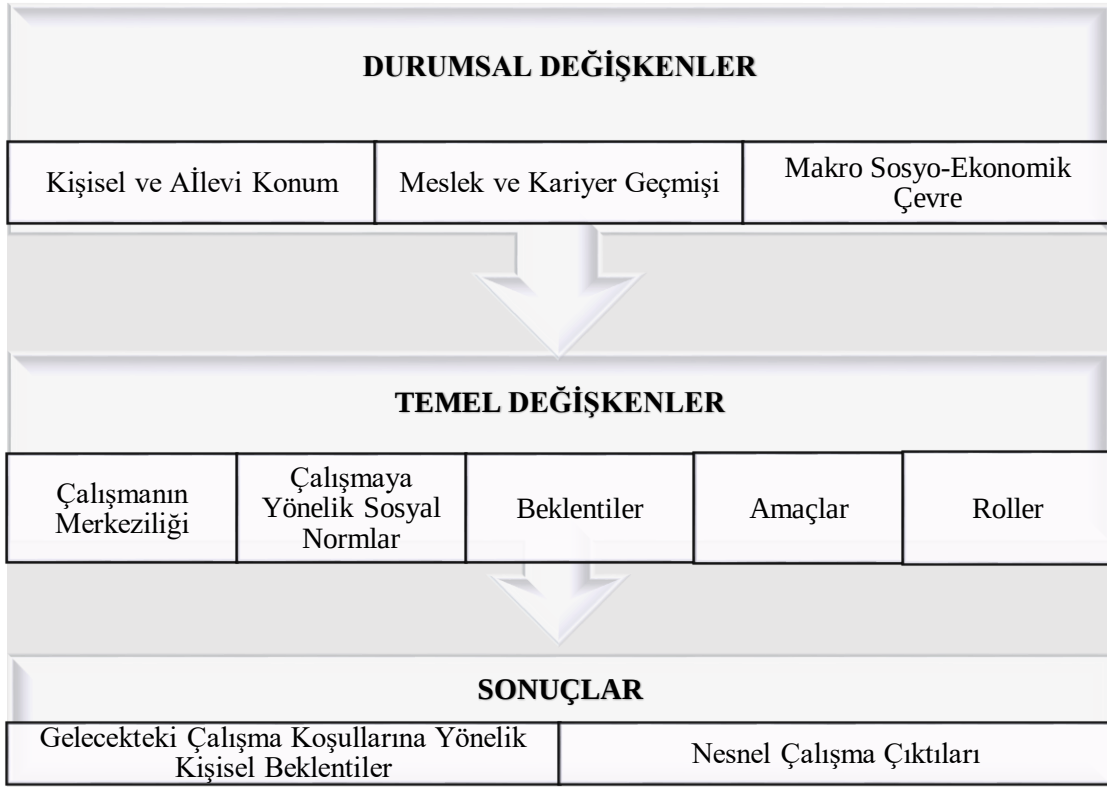
⁶ Literatüre Wrzesniewski ve Dutton (2001) tarafından kazandırılan kavram İngilizcede *job crafting* olarak kullanılmaktadır. Türkçe kullanımı ise *iş zanaatkarlığı* şeklindedir.

⁷ Bu ekip hakkında detaylı bilgi için bkz. (Meaning of Working, 2019).

1.5.1. MOWIRT / Uluslararası Çalışmanın Anlamı Araştırma Takımı

Literatürde genellikle MOWIRT (Meaning of Working International Research Team) olarak kullanılan *çalışmanın anlamı* üzerine yapılmış olan ilk araştırma 1970’li yılların sonunda 8 farklı ülkeden (Belçika, Almanya, İngiltere, İsrail, Japonya, Hollanda, Amerika, Yugoslavya) sosyal bilimciler tarafından tasarlanmış ve yürütülmüştür. Bu araştırmaya farklı sosyal, mesleki ve ulusal geçmişi olan 15.000 katılımcı dâhil olmuştur. Literatür bilgileri doğrultusunda geliştirilen ve keşfedici araştırma yapısına uygun olarak tasarlanan modelde beş temel boyut yer almıştır. Bu unsurlar: çalışmanın merkeziliği, çalışma amaçları sosyal normlar, beklentiler ve amaçlardır (Akin ve Loehr, 1988; Quintanilla ve Wilpert, 1991, Harpaz, 1986). Ankete verilen cevaplara dayanarak, çalışmanın bu boyutlarında hem çeşitli ülke insanları arasındaki benzerlik ve farklılıklara bakılmış hem de bu boyutlar arasındaki ilişkiler irdelenmiştir (Tevrüz, Turgut, ve Çinko, 2010, s. 11). 1987 yılında tamamlanan araştırma, çalışmanın anlamına yönelik ilk araştırma modeli önerisi sunması ve çeşitli ülkelerden ve farklı disiplinlerden araştırmacıları barındırması sebebiyle önemlidir. *Çalışmanın Anlamı (The Meaning of Working)* adıyla kitap olarak raporlanan araştırmada ele alınan temel konu modern toplumdaki insan için çalışma yaşamının anlamıdır.

MOWIRT araştırmalarında kullanılmış olan modelde 3 ana kategori yer almaktadır (Harpaz, 1986; Harpaz ve Fu, 2002; Manuti, Curci ve Van der Heijden, 2018). Şekil 1’de ilgili modelde yer alan değişkenler gösterilmektedir.



Şekil 1. Çalışmanın Anlamı Modeli

Yukarıdaki şekilde görüldüğü gibi çalışmanın anlamı; durumsal değişkenler, temel değişkenler ve sonuçlar olmak üzere 3 aşamalı bir yapıya sahiptir. Bu yapıda, durumsal değişkenlerin temel değişkenlere, temel değişkenlerin de sonuçlara etki edeceği varsayılmıştır (Harpaz, 1986, s. 597).

Çalışmanın anlamı modelinin geçerliliğini destekleyen birçok deneysel araştırmada, modelin ana değişkenlerine odaklanılmıştır. Bunun sebebi, MOWIRT'in temel amacının bireylerin çalışma kavramına yükledikleri anlamların farklı temellerinin teorik olarak tanımlanmasıdır. Zaman içerisinde MOWIRT'i izleyen birçok araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmalarda farklı mesleki sektörlerden kişiler kullanılmış, kültürler arası geçerlilikler sınanmış ve ölçeklerin psikometrik niteliklerinin gösterilmesine dikkat edilmiştir. Çalışmanın anlamı modelinde yer alan 5 temel değişkene odaklanmak suretiyle, modelin geçerliliğini ve boyutunu geliştirmeye yönelik araştırmalar devam etmektedir (Manuti, Curci, ve Van der Heijden, 2018, s. 275).

MOWIRT araştırma modeli kendisinden sonraki birçok çalışmada referans alınmıştır. Genellikle nicel eksende yürütülen çalışmalar, modelde yer alan temel değişkenleri kullanmıştır. Bu çalışmaları daha iyi anlayabilmek için söz konusu temel boyutların bilinmesi gerekmektedir. Aşağıda bunlardan bahsedilmektedir.

1.5.1.1. Çalışmanın Merkeziliği

Çalışmanın merkeziliği, bireylerin çalışma rollerinin hayatlarındaki diğer alanlarla kıyaslandığı zaman ne kadar önemli olduğunu gösterir (Harpaz, 1986, s. 598). Çalışma, modern toplumdaki insanlar için en temel ve önemli aktivitelerden biridir. Çalışmanın bireylerin yaşamında merkezi ve temel bir rol oynadığı iddiası birçok sanayileşmiş ülkede deneysel olarak kanıtlanmıştır (England ve Misumi, 1986; Mannheim, 1993). Esasında çalışmanın merkeziliği ile anlatılmak istenen bireyler için çalışmanın önemidir. Bu önem yaşamın diğer yönleriyle kıyaslamalı olarak ele alınmak suretiyle ölçülmektedir. Yaşamın diğer yönleri ise genellikle boş zaman aktiviteleri, toplumsal faaliyetler, aile, dini faaliyetler gibi bölümlere ayrılmıştır.

Çalışmanın merkeziliğini ölçen araştırma sorusu genellikle şu şekilde sorulmuştur:

Aşağıdaki alanların sizin için ne kadar önemli olduğunu 100 üzerinden bir puan vererek belirtiniz.

----- Boş zaman faaliyetleri (hobiler, spor, rekreasyon ve arkadaşlarla ilişki kurma)

----- Toplumsal faaliyetler (gönüllü/politik/sendikal kuruluşlarda yer alma)

----- Çalışmak

----- Aile

----- Dini faaliyetler (dini aktiviteler ve inançlar)

Toplam:100

Kaynak: England ve Misumi, 1986, s.404

Yukarıdaki soruda boş zaman, gündelik yaşam faaliyetlerinden ayrı bir başlık olarak tasarlanmıştır. Boş zaman günümüze kadar olan dönemde farklı anlamlara sahip bir faaliyet alanı olarak görülmüştür. Boş zaman kimi zaman çalışmanın yeniden üretimi için gerekli bir alan, kimi zaman ise eğlenme, dinlenme, hayattan zevk alma gibi hedonist değerlerle bütünleşik ya da kişilerin varoluşlarıyla ilgili olarak kendilerini ifade etmelerinin bir aracı olarak anlaşılmıştır (Aytaç, 2002, s.257). Lefebvre (2010); çalışma, boş vakit, aile yaşamı ve özel yaşamın bir bütün olduğunu belirtmiş ve gündelik hayatın; meslek yaşamı, aile yaşamı ve boş vakit faaliyetlerinin kesişimi dikkate alınarak değerlendirilmesi önerisinde bulunmuştur (s. 48).

Çalışmanın Anlamı Takımı'nın 8 ülkede yürüttüğü araştırmanın sonuçlarına göre çalışmaya Japonya ve Yugoslavya'dan katılanlar aile, boş zaman, toplum ve din faaliyetleri arasında çalışmayı, yaşamlarının en önemli yönü olarak sıraya koymuşlardır. Belçika, İngiltere, Almanya, İsrail, Hollanda ve Amerika'dan oluşan diğer 6 ülkede ise aile ilk sırada, çalışma ise ikinci sırada olmuştur. Çalışmanın anlamının Belçika, Almanya, İsrail, Japonya ve Amerika'daki ikinci incelemesi 1980'lerin sonu ile 1990'ların başında devam etmiş ve

benzer bir tablo ortaya çıkmıştır. Almanya dışındaki bütün ülkelerde çalışma aileden sonra ikinci sırada çıkmıştır. Almanya'da ise aile birinci, boş zaman ikinci, çalışma ise üçüncü sırada çıkmıştır. 1990'ların başında 13 ülkede gerçekleştirilen Avrupa Değerler Anketinde de 7 ülkede aileden sonra çalışma ikinci sırada çıkmıştır (Harpaz ve Fu, 2002, s. 640). Genel olarak çalışmanın, yaşamın diğer alanlarıyla kıyaslandığında yüksek bir öneme sahip olduğu bulunmuştur. Birçok araştırmada çalışma boş zaman, toplumsal ve dini aktivitelerden daha önemli görülmektedir. Sadece birkaç çalışmada aileden sonra ikinci sırada yer almıştır (Harpaz ve Fu, 2002, s. 641).

Yukarıdaki soru bireyler için çalışmanın önemini doğrudan ölçmektedir. Konuyla ilgili birçok araştırmada çalışmanın önemi bir başka soru ile dolaylı bir şekilde ölçülmüştür. Literatüre piyango sorusu⁸ olarak geçen bu soruya 1950'lerin başından beri yapılan birçok araştırmada farklı meslek ve ülkelerden % 65 ile % 95 aralığında bir kesim, değişen oranlarda ekonomik ihtiyaçlara bakmaksızın çalışacaklarını belirtmişlerdir (Harpaz ve Fu, 2002, s. 641). Morse ve Weiss (1955)'in araştırmasında, deneklerin %80'i geçim derdleri olmasa bile çalışmaya devam edeceklerini belirtmiştir. Niçin çalışmak istedikleri sorulduğunda ise sağlıklı kalmak, bir şeylerle meşgul olmak, sosyal ilişki içinde olmak, yaşamına anlam kazandırmak gibi cevaplar vermişlerdir (Tevrüz, Turgut ve Çinko, 2010, s. 17). Bu ise insanların çalışma amaçlarının ne olduğu ile ilgilidir. Çalışmanın Anlamı Takımı'nın araştırmasında çalışma amaçları ayrı bir boyut olarak ele alınmaktadır.

Dubin (1956), endüstri çalışanları üzerine yaptığı araştırmasında *merkezi yaşam ilgisi* kavramını kullanmaktadır. Dubin'in araştırması, günlük hayatta önemli bir yer tutan çalışma yaşamı yanında bireyin ilgi alanını bölebilecek başka alanlar olabileceğini, bunun ise özellikle tüketim ve boş zamanları değerlendirme olanaklarının giderek arttığı toplumlarda önem kazandığını göstermektedir (Keser, 2005, s. 364).

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşılacağı üzere, çalışma bireylerin yaşamında merkezi yaşam ilgisi olarak ortaya çıkmaktadır. Fakat son çeyrek yüzyılda yaşanan çeşitli değişimler (teknolojik gelişmeler, farklı çalışma biçimleri v.b) sebebiyle çalışmanın bireylerin yaşamlarındaki öneminin azaldığı tespiti yapılabilir. Artık yeni eğilim çalışma dışı zamandaki aktivitelere ağırlık vermek olarak görünmektedir. Bunlar arasında; kendini

⁸ Bu soruyu ilk olarak Morse ve Weiss (1955) kullanmıştır.

geliştirmeye öncelik tanıma, aileye daha fazla zaman ayırma, gönüllü organizasyonlarda daha fazla yer alma, çeşitli hobiler edinme v.b sayılabilir (Keser, 2005, s. 366).

1.5.1.2. Çalışma Hakkındaki Sosyal Normlar: Haklar ve Yükümlülükler

Sosyal normlar, kabul edilebilir kavramlar hakkında önemli normatif bilgiler taşır. Böylelikle bireylerin seçtiği anlam dizilerini ve iş anlayışlarını inşa eder. Çalışmanın Anlamı Takımı, çalışmaya yönelik iki temel eğilimin ayrımına gitmiştir. Bunlar yükümlülükler ve haklar normu olarak sınıflandırılmıştır. Yükümlülükler normu şu fikir üzerine kuruludur: herkes çalışarak topluma katkı sağlama görevini yerine getirmelidir. Bu geleneksel düşüncenin temelini Weber (2011) tarafından tanımlanan Protestan iş ahlakında bulmamız mümkündür. Yükümlülükler normunun karşısında ise haklar normu yer alır. Haklar normu geç modernlik dönemi ile gelişmeye başlayan ve toplumdaki bireyi önceleyen düşünceleri barındırır. Bu bakışa göre çalışmak, kişisel çıkarların ve arzuların yerine getirilmesine izin verdiği müddetçe iyidir (Kuchinke, Ardichvili, Borchert ve Rozanski, 2009, s. 108).

Bir kişinin işten ne beklemesi (haklar) ve işine nasıl bir katkıda bulunması (yükümlülükler) gerektiğine dair bir dizi normatif varsayımlar geliştirilmiştir. Haklar normu (entitlement norm) toplum ve örgütlerin bireylere karşı sorumlu oldukları önemli hakları ve çalışmayla ilgili sorumlulukları temsil eder (örneğin toplumdaki tüm bireyler arzu ettikleri takdirde çalışma hakkına sahiptirler). Haklarla ilgili bu normlar standartlardan, mülkiyet haklarından veya psikolojik sözleşmelerden kaynaklanmaktadır. Yükümlük normu ise tüm bireylerin örgütlere ve topluma karşı olan çalışmayla ilgili görevlerini temsil eder. (örneğin; herkes çalışarak topluma katkı sağlama görevine sahiptir.) Yükümlülükler veya görevler düşüncesi Protestan çalışma ahlakına göre içselleştirilmiş kişisel sorumluluklardan veya kurumsal bağlılıklardan kaynaklanmaktadır. MOWIRT araştırmasında tanımlayıcı normlardan ziyade değerlendirici normlar dizisi kullanılmıştır. Bu şu demektir: normlar ne olduğunu değil, ne olması gerektiğini belirtir. Çalışmayla ilgili uygun davranışlar hakkında genel beklentileri içerir. Bunun yanı sıra, eğer bir toplum çalışmaya karşı pozitif norm ve tutumlara sahipse çalışma merkezi bir konumda ve çok değerli olmaktadır (Harpaz ve Fu, 2002, s. 642).

1.5.1.3. Beklentiler

Çalışmanın anlamını oluşturan unsurlardan biri olan beklentiler; bir kişinin çalışarak elde etmek istediği genel sonuçların neler olduğunu ve bunların göreceli önemini ifade

etmektedir. Bu boyut insanların niçin çalıştıkları, işlerine niçin daha çok veya daha az çaba harcadıkları, niçin işlerinden ayrılmayı veya kalmayı düşündükleri ve neden öngörülen rollerin dışında kalan görevleri de yerine getirdikleri sorularına cevap verebilir (Kuchinke, Ardichvili, Borchert ve Rozanski, 2009, s. 107). Kaplan ve Tausky (1974)'nin çalışmalarındaki 6 madde çalışmadan beklentilerin alt maddelerini oluşturmaktadır. Bu beklentiler şunlardır (Sharabi, 2017, s. 645):

- Statü ve prestij
- Gelir
- Meşguliyet
- Bağlantılar kurma
- Topluma hizmet
- Tatmin

Çalışmanın anlamı modeli bireylerin bakış açıları, bilgi ve deneyimlerine dayalı olarak çıktılarının göreceli önemlerine ilişkin değerlendirmeler yaptıklarını varsaymaktadır (Harpaz ve Fu, 2002).

1.5.1.4. Amaçlar

Çalışma amaçları literatürde genellikle çalışma değerleri (work values) olarak yer bulan ve üzerinde çokça araştırma yapılan bir konudur (Tevrüz, Turgut ve Çinko, 2010, s. 18). MOWIRT araştırması 11 çalışma amacının göreceli önemini ortaya çıkarmıştır. Söz konusu çalışma amaçları şunlardır (Harpaz, 1986, s. 600):

- | | | |
|-------------------------|--------------------------|------------------------|
| ➤ Yeni şeyler öğrenmek | ➤ İş güvenliği | ➤ Mesleki uyum |
| ➤ İyi çalışma koşulları | ➤ İşin ilginç olması | ➤ Terfi imkanı |
| ➤ İyi bir ücret | ➤ Çeşitlilik | ➤ İyi ilişkiler kurmak |
| ➤ Otonomi | ➤ Esnek çalışma saatleri | |

1.5.1.5. Çalışma Rolü

Bu boyut bireylerin çalışmayı, çeşitli rollere göre tanımlayıp değerlendirdiklerini varsayar. Çeşitli roller açısından (para, meslek, uğraş v.b) çalışmayı nasıl tanımladıklarını kapsayan bir boyuttur. Bu boyutun oluşturulmasında rol teorisi ile atfetme teorilerinden

yararlanılmıştır. Çalışma rolü boyutunda yer alan unsurların çalışma hayatındaki göreceli önemi ortaya çıkarılmak istenmiştir (MOW Survey, 2018). Bu unsurlar şunlardır:

- Çalışırken yapılan görevler
- Çalışılan kurum
- Üretilen ürün ve hizmetler
- Çalışılan kişiler
- Meslek
- Kazanç

Çalışmanın anlamı literatürü için önemli bir kırılma noktası olan MOWIRT araştırmasından sonra, bu araştırmanın modelini referans alan birçok çalışma yapılmıştır (Alcadipani, Lotta ve Rodrigues, 2021; Ardichvili, 2005; Harpaz ve Fu, 2002; Harpaz ve Meshoulam, 2004; Harpaz ve Meshoulam, 2010; Kuchinke, Ardichvili, Borchert, ve Rozanski, 2009; Pignault ve Houssemand, 2021; Westwood ve Lok, 2003).

1.5.2. Çalışmanın Anlamına Yönelik Farklı Perspektifler

Çalışmanın anlamı literatürünü oluşturan araştırmaların birçoğu, MOWIRT modeline yaslanması sebebiyle nicel paradigma açısından konuyu ele almaktadır. Konuyu derinlemesine ele alan ve nitel ekseninde gerçekleştirilen çalışmalar olsa da bunların sayısı çok azdır (Anuradha, Srinivas, Singhal ve Ramnarayan, 2014; Man, 2017). Rosso, Dekas ve Wrzesniewski (2010) çalışmanın anlamını teorik açıdan ele almışlardır. Çalışmanın anlamını oluşturan bireysel (değerler, motivasyon ve inançlar) ve diğer (iş arkadaşları, liderler, grup ve topluluklar) kaynakların neler olduğu, çalışmanın anlamının iş hayatı bağlamında neler ifade ettiği ve çalışmanın nasıl anlamlı hale getirilebileceği ilgili çalışmada ele alınan temel konulardır. Çalışmanın anlamı konusunu teorik açıdan inceleyen bir diğer çalışma Ardichvili ve Kuchinke (2009)'nin makalesidir. Bu makalede; çalışma kavramının insan yaşamındaki yeri ve önemi, çalışmanın bireyi aşan sosyal, ekonomik ve politik bağlamı, çalışmanın anlamı konusuna duyulan ilginin kökenleri ile geçmişte konunun hangi bağlamlarda ele alındığı ve çalışmanın anlamının insan kaynakları yönetimi ile olan ilgisi, üzerinde durulan konulardır.

Literatürde MOWIRT araştırmalarını önemli kılan en önemli neden, çalışma kavramının ölçümü üzerine yapılmış ilk araştırmaları içerisinde barındırmasıdır. Çalışmanın anlamı konusu üzerine yapılmış araştırmalar için MOWIRT önemli bir referans iken, çalışmanın

anlamını farklı perspektiften ele alan araştırmalara da rastlamak mümkündür. Aşağıda bu araştırmalardan bahsedilmektedir.

Çalışmanın anlamı konusunun teorik çerçevesinin oluşumunda etkili olan ilk çalışmalardan biri Morse ve Weiss (1955)'in ampirik araştırmalarıdır. Konuya yönelik sonraki yıllarda yapılan birçok çalışmada söz konusu araştırma referans alınmıştır. Bireyler için çalışmanın yalnızca hayatı devam ettirme, geçim sağlama gibi ekonomik anlam ifade etmediği bu çalışmada gösterilmiştir. *Çalışanlara yaşamınızı rahatça sürdürebileceğiniz bir mirasa sahip olsaydınız çalışmaya devam eder miydiniz?* şeklinde bir soru sorulmuştur. Katılımcıların %80'i çalışmaya devam edeceğini belirtmiştir. Bu araştırmada çalışmanın ekonomik işlevi dışında farklı işlevleri olduğu belirtilmektedir. Çalışmak; toplumla bağ kurma, kendini ifade etme, mutluluk, başarı hissi kazanma, bir şeylerle meşgul olma gibi değişik anlamları da ihtiva etmektedir (Morse ve Weiss, 1955, s. 192). Söz konusu çalışmanın metodolojisine bağlı kalarak Tausky (1969) Amerikalı mavi yakalı işçiler üzerinde çalışmanın anlamına yönelik bir araştırma yapmıştır. Çalışmanın anlamını, çalışmaya yönelik eğilimler üzerinden incelemiştir. Kaplan ve Tausky (1974) ise işsizler arasında çalışmanın anlamını araştırmışlardır. Bu araştırmada işsizlerin çalışmayı arzulamalarında en büyük etken ekonomik getiri olarak bulunmuştur. Yanı sıra statü unsurunun da çalışmanın arzulanmasında etkili olan faktörlerden biri olduğu ortaya çıkmıştır (Kaplan ve Tausky, 1974). Çalışmanın anlamına yönelik geliştirilen söz konusu çerçeve 2 kategoriden oluşmaktadır. Bu kategoriler ve alt unsurları şu şekildedir:

➤ Çalışmanın Dışa Dönük Anlamı

- Doğası gereği tatmin edici bir aktivite olarak çalışma
- Statü ve prestij kazandıran bir aktivite olarak çalışma
- Ahlaki bakımdan doğru bir aktivite olarak çalışma
- Kişilerarası ilişkilerden kaynaklanan tatmin olarak çalışma

➤ Çalışmanın Araçsal Anlamı

- Yaşamı devam ettirmek için ekonomik bir aktivite olarak çalışma
- Bir şeylerle meşgul olmayı sağlayan, rutinleşmiş bir aktivite olarak çalışma

Morin (2004, s. 4) ise çalışmanın anlamına yönelik üç temel tanım geliştirmiştir. Bunlar; çalışmanın önemi, çalışma eğilimleri ve işe uygunluktur. Çalışmanın önemi; bireyin çalışmaya atfettiği önem veya çalışmanın bireyin yaşamındaki önemidir. Bu kategori Morse ve Weiss (1955)'in çalışmanın merkeziliği olarak adlandırdığı konu ile paralellik

içerisindedir. Çalışma eğilimleri; herhangi birinin işinden beklentileri ve eylemlerine rehberlik eden niyetleridir. Morin (2004), bu tanımı çalışma değerleri olarak kavramsallaştırmıştır. Çalışma değerlerine yönelik olarak Ros, Schwartz ve Surkiss (1999) 4 ana eksen geliştirmişlerdir (Morin, 2004, s. 5). Söz konusu eksenler özaşkılık, tutuculuk, özgenişletim ve yeniliğe açıklık kategorilerinden oluşmaktadır (Gülpinar, 2015, s. 26). Bu açıklamalar doğrultusunda çalışma değerlerinin bireyleri işlerini yapmaya iten veya onları işlerini yapmada motive eden faktörler olduğu ortaya çıkmaktadır (Turgut, 2011, s. 155). İşe uygunluk ise kişinin yaptığı iş ile arasındaki uyumun etkisi, iş ile arasında kurmuş olduğu ilişkide başarmış olduğu denge ve uyum seviyesidir. Bu tanım, iş tasarımı ve iş özellikleri teorileri ile yakından ilişkilidir (Morin, 2004, s. 5-6).



2. BÖLÜM

BİR MESLEK OLARAK AKADEMİSYENLİK

Bu bölümde öncelikle meslek kavramı ile meslekler sosyolojisinin temel teorilerinden ve sanayi sonrası dönemde mesleklerin toplumdaki yerinden bahsedilmiştir. Bir meslek olarak akademisyenliğin ortaya çıkışı ve profesyonel bir meslek haline gelişi ele alınan diğer konu başlıklarıdır. Hâkim üniversite modelinin akademisyenlik mesleği üzerinde doğrudan etkili olması sebebi ile üniversite kurumunun tarihsel sürecinin izi sürülerek, günümüz üniversite yapısının dinamikleri açıklanmış ve bunun akademisyenlik mesleği üzerine olan etkileri ele alınmıştır. Bu bölümün sonunda ise çalışma ve akademisyenlik kavramlarını bir arada ele alan temel çalışmalar kısaca özetlenmiştir.

2.1. Meslek Kavramı

Sosyoloji sözlüğünde meslek; “emek piyasalarının büyümesinin bir sonucu olarak ev eksensli işlerden ayrılan iktisadi bir rol” olarak tanımlanmaktadır (Marshall, 1999, s. 491). Her ne kadar bu tanımda iktisadi yönü vurgulansa da mesleğin iktisadi anlamı dışında farklı anlamları bulunmaktadır. İngilizcede *profession* olarak kullanılan meslek terimi, bir işe girebilmek için yeteri kadar nitelikli olma anlamını taşımaktadır (Hughes, 1996, s. 26). Türkçede meslek olarak kullanılan kavram Arapça olmakla birlikte, bir yola girme anlamını taşıyan *sulûk* kelimesinden türemiştir. Bu bağlamda Kemerlioğlu (1973, s. 33)’nın mesleğe yönelik tanımlaması şu şekildedir: “her adamın dünyada yaşamak ve geçinmek için tuttuğu iş, tabi olduğu tarz, yol.” Güncel tanımında ise meslek; “belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş” olarak açıklanmaktadır (TDK, 2021). İngilizcede *occupation* olarak kullanılan uğraş teriminin zaman zaman meslek kavramı yerine kullanıldığı görülmektedir. Uğraş; edinilmesi görece zor olmayan bilgi ve beceriye dayanan ve başkalarının da edinmesi görece kolay işler için kullanılırken, meslek; mühendislik, avukatlık, doktorluk şeklinde kurumsal ve sistematik bilgi ve becerinin yanı sıra devamlılığı olan ve örgütlenmiş işler için kullanılmaktadır. Uğraş kavramına eklenen

birtakım özellikler neticesinde meslek kavramı ortaya çıkmış, meslek kavramına eklenen yeni içeriklerle ise profesyonelleşme kavramı oluşmaya başlamıştır (Üçkuyu, 2019, s. 17-18). Mesleğin kavramsal olarak yaşadığı bu değişim sürecinin sosyolojik bağlamı, meslekler sosyolojisini temellendiren en önemli argümanlardandır.

Meslek, hayatlarının belirli dönemlerini mesleki faaliyet içerisinde geçiren bireyler için önemli olduğu kadar toplum açısından da önem taşır. Nitekim meslek birey ve toplum arasındaki önemli etkileşim bağlarından birini kurmaktadır. Fert, meslek ve toplum bağlantısını sosyoloji bilimi incelerken, psikoloji bilimi bu bağlantının etkilerini ve özelliklerini birey açısından ele almaktadır. Bu bilim dallarının verilerine dayanarak işletme, yönetim bilimi, pazarlama gibi farklı disiplinler de meslek konusuyla ilgili bir inceleme alanı oluşturmuşlardır (Eke, 1987, s. 377).

Her meslek toplumda sahip olduğu sosyal işleve göre toplumsal hafızada bir hiyerarşiye sahip olmaktadır (Sunar ve Kaya, 2016, s. 268). Mesleğin uzun vadeli bir proje olması, bireyin yaşam tarzının belirlenmesinde önemlidir. Ekonomik çıktılarının yanı sıra, fiziksel ve zihinsel gelişim, anlam üretimi, hayata bakış açısı üzerindeki etkileri, tutum ve davranışları yönlendirme, sosyalleşme gibi çeşitli hususlar mesleğin önemi hakkında fikir vermektedir. Meslek mensuplarının deneyimlerine bağlı olarak oluşturdukları ortak anlamlar, bağların güçlendirilmesinde rol oynamaktadır (İlhan, 2008, s. 314).

2.2. Mesleklere Yönelik Teorik Yaklaşımlar

Meslekleri açıklamaya çalışan en önemli yaklaşımların özellikler yaklaşımı, işlevselci yaklaşım ve çatışmacı yaklaşım olduğu görülmektedir. Literatürde, meslekleri diğer uğraşlardan ayıran özellikler üzerine odaklanan anlayış, özellikler yaklaşımı olarak ele alınmaktadır (Saks, 2016, s.172). İşlevselci yaklaşımda ise meslekler; toplumda denge etkisi yaratan, istikrarlı ve barışçıl bir çevre için tehlikelere karşı koyan unsurlar olarak görülmektedir (Saunders ve Wilson (1933)'dan aktaran Saks, 2016, s.172). Özellikler yaklaşımı ile işlevselci yaklaşımları birbirinden ayırmak oldukça güç olsa da Saks (2016, s.172) iki yaklaşımı ayrı ayrı sınıflandırarak ele almıştır. 1950-1960'lı yıllarda yapısal işlevsel teoriler ön plandadır (Herdman, 2012, s. 4). 1970'li yıllardan itibaren ise Weberci ve Marksist yaklaşımlar mesleklere yönelik eleştirel ve ilişkisel perspektifler geliştirmiştir. Bu yaklaşımlar meslekleri çatışma, iktidar ve mücadele alanı olarak yorumlamaktadırlar (Koytak, 2020, s. 1).

2.2.1. Özellikler Yaklaşımı

Özellikler yaklaşımı, meslekleri diğer uğraşlardan ayıran özelliklerin neler olduğu üzerinde durmuştur. Barber (1963, s. 44), profesyonel davranış olarak adlandırdığı mesleklere ilişkin 4 özellik önermiştir. Bunlar:

- Sistematikleşmiş bilgi,
- Toplumun ilgilerine yönelmek,
- İçselleştirilmiş etik kodlar,
- İşteki başarıyı sembolize eden ödüllerdir.

Barber bu 4 özelliğin profesyonellik ölçeği olarak kullanılabileceğini söylemesine rağmen bu ölçeğin farklı mesleki performansların ölçümü için elverişliliği netlik kazanmamıştır (Hickson ve Thomas, 1969, s. 37). Greenwood (1957, s. 45) ise mesleklerin 5 ortak özelliğinden bahsetmiştir. Bu 5 özellik şunlardır:

- Sistematik teori,
- Otorite,
- Toplumsal kabul,
- Etik kodlar,
- Kültür.

Mesleklerinin özelliklerinin neler olduğu ve bu özelliklerin niçin önemli olduğu, özellikler yaklaşımının halen devam etmekte olan temel problemidir. Mesleki özelliklere yönelik sıralanan maddeler ise bir teoriden bahsedilmek için yetersiz kalmaktadır (Ackroyd, 2016, s. 16).

2.2.2. İşlevselci Yaklaşım

İşlevselci teori toplumu birbirinden bağımsız bireyler topluluğu yerine, bizzat kendilik olarak görmektedir. Toplumun işleyişi diğer organizmalara benzemektedir. Ekonomi, aile, yönetim gibi parçaları bir arada tutan şey ise kolektif bilince dayanan normlardır (Slattery, 2012, s. 34). İşlevselci yaklaşım, toplumu birbirinden farklı olmakla beraber birbirleriyle etkileşim içinde olan bir takım açık yapılar olarak görmektedir (Strangleman ve Warren, 2015, s. 28). Emile Durkheim, meslekler sosyolojisi literatüründe işlevselci yaklaşımın kurucusu olarak görülmektedir. Durkheim, sanayileşmeyle birlikte ortaya çıkan birtakım toplumsal, ekonomik ve ahlaki problemlerin dönemin profesyonelleri tarafından giderilebileceğini savunmuştur (Soyşekerci, 2007, s. 49). Ayrıca, kapitalizmin

yükselmesiyle birlikte zayıflayan toplumsal bütünlüğün yeniden nasıl sağlanacağı ile ilgilenmiştir (Koytak, 2020, s. 5). Lonca temelinde örgütlenen iş ve meslek grupları Durkheim için oldukça önemlidir. Geleneksel toplumdaki din, devlet ve aile kurumlarının modern toplumda kuşatıcılığını yitirmiş olması sebebiyle modern birey toplumdan kopuktur. Durkheim'ın bu probleme getirdiği çözüm, birey ile devletin ihtiyaçlarına aracılık eden mesleki ve profesyonel örgütlenmelerdir (Strangleman ve Warren, 2015, s. 20).

Meslek ahlâkının iktisat âleminde de kurulabilmesi için, içtimai hayatın bu kısmında tamamiyle eksik olan meslek guruplarının kurulması veya bunların yeniden canlandırılması lâzımdır. Zira buna imkân verecek düzen ve kuralları ancak meslek gurupları hazırlayabilir. Fakat burada tarihî bir peşin hükümle karşılaşmaktadır. Bunun meslek gurubunun tarihinde bir adı vardır, bu da Lonca'dır (Durkheim, 1986, s. 26).

İşlevselci düşünürler, modern toplumda toplumsal bağların çözülmesine çözüm üretmeye çalışmışlardır. İş dünyasının bireyselciliğin en canlı merkezleri olması sebebiyle mesleklerin ve profesyonelleşmenin yaygınlaştırılmasını çözüm olarak görmüşlerdir (Barber, 1963, s. 670). Tawney (1920, s. 94) birey ve toplum çıkarlarının uzlaşması için profesyonelleşmenin yaygınlaştırılması gerektiğini söylemiştir. Yapısal işlevsel kuramın kurucularından Talcott Parsons ise meslekleri bir denge unsuru olarak görmüştür. Tıp mesleği hastalık ve sağlık arasında denge kurarken, avukatlık mesleği de yasa ile şahıslar arasında aracılık rolü üstlenmektedir. 1950 ile 1960'lı yıllarda meslek konusu üzerine çalışan sosyal bilimciler Parsons'un yaklaşımına bağlı kalmışlardır (Koytak, 2020, s. 6-7). Parsons'un yapılar ve sistemler üzerindeki fikirleri dört işlev üzerinde temellenmiştir. Bu dört işlev tüm eylem biçimleri için geçerlidir. Söz konusu dört işlev şunlardır: Uyum, amaca erişme, birleşme ve bekleme süresi/kalıp muhafazası (Ritzer ve Stepnisky, 2013, s. 65-67).

Uyum: Bir sistemin sürekliliği onun çevresine uyum sağlayabilmesine bağlıdır. Bu sebeple sistem dış çevreye uyum sağlamalı ve risklerle başa çıkabilmelidir.

Amaca erişme: Sistemin temel hedeflerinin belirlenip, bu hedeflerin elde edilmesidir.

Birleşme: Sistemi oluşturan unsurlar arasındaki ilişkinin düzenlenmesidir.

Bekleme süresi/kalıp muhafazası: Bireylerin motivasyonunun sistem tarafından sürekli yenilenmesi. Bireysel motivasyonu sağlayan kültürel kalıpların devam ettirilmesi.

İşlevselci kuram, meslekleri bir toplumdaki önemli işlevleri yerine getiren güç sahibi gruplar olarak görmektedir. Meslekleri uğraşlardan ayıran özelliklerin neler olduğunu incelemekte ve profesyonel mesleklerin önemli işlevlere sahip olduğunu vurgulamaktadır (Albayraktaroğlu, 2010, s. 18). Parsons ve işlevselci teorisyenler temel yaklaşımların ötesine

geçmeleri ve mesleklerin ayırt edici özelliklerini ortaya koymaları bakımından oldukça önemlidirler. Fakat mesleki güç ve çıkar çatışmalarını göz ardı etmeleri sebebiyle eleştirilmektedirler (Saks, 2016, s. 173). Bu eleştiriye odaklanan yaklaşım ise çatışmacı yaklaşımdır.

2.2.3. Çatışmacı Yaklaşım

Marx ve Weber, sosyal değişimin anlaşılmasında çatışmayı temel unsur olarak görmüştür. Marx, avukat ve yöneticilik gibi yeni meslekleri, sermaye sahipleriyle olan ilişkileri bakımından ele almıştır. Weber ise sosyal grupların inanç ve uygulamalarının tarihsel farklılıklarını görece daha çok önemsemesine rağmen Marx'ın düşüncesinde olduğu gibi kişisel çıkarların yaygın olduğunu düşünmektedir (Ackroyd, 2016, s. 18). Kapitalizmi üretim sürecindeki değişimlerden çok düşünce ve toplumsal davranış biçimlerindeki değişikliklerle açıklayan Weberci yaklaşıma göre, güç ve ayrıcalık elde etmenin temel yolu *statü* grupları oluşturmaktır. Weber, statü grupları arasındaki çatışmayı vurgulamıştır (Üçkuyu, 2019, s. 20).

Marx, kapitalizmi çatışma ile nitelenen bir sınıf düzeni olarak görmüştür. Sermaye sahipleri ile işçilerin birbirlerine olan karşılıklı bağımlılıkları dengesiz bir yapıdadır. İşçilerin kendi emekleri üzerindeki kontrolleri hiç olmadığından veya çok az olduğundan, işçilerin ortaya çıkardığı ürünlere işverenler el koyabilmektedirler. Bu bakımdan işçi ve işveren arasında sömürüye dayalı bir ilişki biçimi vardır (Giddens, 2008, s. 51). Çatışmacı yaklaşım, Marksist düşünceden beslenmekle birlikte mesleklerdeki güç ve çatışma ilişkilerini merkeze almaktadır. Toplumsal ilişkileri sınıf temelinde açıklayan Marksist düşünce, profesyonel meslek sahiplerini de sınıf yapısını dikkate alarak açıklamaktadır. Profesyoneller, kapitalist sistem içerisinde egemen sınıfın çıkarlarına hizmet eden proleterya olarak görülmektedir (Karasu, 2001, s. 46). İşlevselcilerin çatışmayı sistemin dengede olmayan hali olarak görmelerinin aksine, Marksistler çatışmayı kapitalizmin temel unsuru olarak ele almaktadırlar (Strangleman ve Warren, 2015, s. 29). İşlevselci yaklaşım, mesleği bireyleri birbirlerine bağlayarak toplumsal bütünlüğe sunduğu katkı bağlamında incelerken, çatışmacı yaklaşım mesleği, bireyleri ayırıştırarak üretmiş olduğu toplumsal tabakalaşma ve hiyerarşi bağlamında incelemektedir.

Light ve Levine (1996, s. 176) ise profesyonellere yönelik şu soruyu sormaktadır:

Teknolojik gelişmeler, profesyonelleri ihtiyaç duydukları alet ve edevat bakımından sermayedarlara daha bağımlı hale gelmeye zorlayarak, sermayeye duyulan gereksinimi daha da artırdılar. Bu bağımlılık büyürken, sermayedarların üretimi biçimlendirme gücü de büyüdü. Profesyoneller bilgilerinin son adımı olarak artık bilgilerine ihtiyaç duyulmayacak yeni bir sanayi teknolojisi içinde kaybolacaklar mı ya da teknik açıdan bir dereceye kadar işlerin kontrolünü ellerinde tutabilecekler mi?

Çatışmacı yaklaşım; meslekleri profesyonelleşememe, proleterleşme ve şirketleşme başlıkları etrafında tartışmaktadır (Friedson, 1996; Light ve Levine, 1996). Haug (1996)'ın ortaya atmış olduğu profesyonelleşememe tezi, profesyonellerin prestijlerini ve kendilerine duyulan güveni yitirdiklerini varsayar. “Profesyonelleşememe; profesyonellerin, sadece kendilerine özgü niteliklerin, özellikle bilgi üzerindeki tekellerinin, diğer insanların hizmetlerine duydukları inancı, iş özerkliği beklentilerinin ve müşteriler üzerinde kurulan otoritenin yitirilmesiyle tanımlanır” (Haug, 1996, s. 131). Oppenheimer (1996, s. 151)'ın proleter olarak kavramsallaştırdığı birey profesyonelin tam karşısıdır. Çünkü profesyonel işin gidişatı ve işiyle ilgili karar verme sürecinde bireysel inisiyatifte sahipken, proleterleştirilmiş bireyin işiyle ilgili kararları üst düzey yetkililerce saptanmaktadır. Şirketleşme kavramı ise proleterleşmeyi içermekle birlikte, meslek sahiplerinin işleri üzerindeki denetimi kaybetmeleri bağlamında değerlendirilmiştir (Karasu, 2001, s. 50). Kavram, mesleklerin hizmet verme biçimlerinin ticarileşmesi için de kullanılmaktadır (Albayraktaroğlu, 2010).

2.3. Sanayi Sonrası Toplumda Meslekler

Fordizmin doğuşuyla beraber, iş yapma biçimleri kitleselleşmiş ve bu kitleselleşmeyi daha iyi yönetmek ve işleri organize bir biçimde yürütebilmek için farklı düzeyde yönetici grupları ve uzmanlık alanları ortaya çıkmıştır. Zaman içerisinde Fordizmin etkinliğini kaybetmesine bağlı olarak ise bilgi teknolojilerinin öneminin arttığı yeni toplumsal yapı, sanayi sonrası toplum olarak adlandırılmıştır. Sanayi sonrası topluma geçiş, çalışma hayatı ve mesleklerde de birtakım değişimlere sebep olmuştur. Hizmet sektörünün önem kazanmasıyla, sanayi toplumunun mavi yakalıları yerini bilgiye dayalı yeni beyaz yakalıları bırakmış ve beyaz yakalıların istihdamdaki payı artmıştır. Bilgi toplumunda geleneksel meslekler ortadan kalkarak, bilgi ve yaratıcılığa dayalı yeni meslekler önem kazanmıştır (Sunar ve Kaya, 2016, s.281). 1950 yılında Amerika’da çalışanların % 17’si bilgi üretirken, bu oran 2000’li yıllarda % 60’a çıkmıştır (Bozkurt, 2005, s. 26).

Temel üretim faktörünün toprak olduğu toplumlarda toprak sahipleri ve ordu, gücü elinde tutmuştur. Sanayileşmeyle birlikte temel üretim faktörü artık makineler olmuş ve buna bağlı

olarak üretim araçlarını ellerinde tutan sermaye sahipleri en önemli güç haline gelmiştir. Sanayi sonrası toplumda ise bilgiyi elinde tutan meslek sahipleri, toplumda önemli bir konum edinmişlerdir (Bozkurt, 2005, s. 26). Sosyal ve ekonomik değişimlere kendi uzmanlık bilgi ve becerileriyle karşılık veren profesyoneller ve örgütler bilgi toplumunda önemli bir konuma sahip olmuşlardır. Ekonomik bakımdan önemli rollere sahip olan profesyoneller, eğitim, sağlık ve adalet gibi sosyal alanlarda da kritik rol oynamaktadırlar. Uzmanlık alanları yerini reklam ajanslığı, yönetici danışmanlığı gibi yeni mesleklere bırakmakta ve profesyonellik sosyo-ekonomik gelişmenin temel unsurlarından biri haline gelmektedir (Brock, Leblebici ve Muzio, 2014, s. 1). Üretim biçimlerinin değişmesinin ekonomik ve sosyal yapı üzerine olan etkileri, farklı sosyal bilim dallarının üzerinde durduğu temel konulardandır. İş ve çalışma hayatında yaşanan değişimler, meslek algıları, örgütsel yapılar ekonomik yapıların değişimine paralel olarak birtakım yenilikleri beraberinde getirmektedir. Bir yandan esnek çalışma sistemine dayalı ve bilgiyi merkeze alan yeni meslekler ortaya çıkmakta, diğer yandan hali hazırda meslekler bilginin daha yoğun kullanıldığı yeni yapılar haline dönüşmektedir (Yüksel, 2010, s. 98).

2.4. Akademisyenliğin Meslek Olarak Ortaya Çıkışı

Akademisyenlik, cüppeliler olarak bilinen üç meslekten biridir. Söz konusu diğer iki meslek erbabı ise hâkimler ve din adamlarıdır. Bu meslek sahipleri, her ne kadar kamu görevlisi konumunda olsalar da sistem içerisinde özerk bir konuma sahiptirler (Soyşekerci, 2007, s. 165). Günümüz akademisyeninin kökenini Orta Çağ üniversitesi entelektüelinde⁹ bulmamız mümkündür. Le Goff (2017)'un Orta Çağ Avrupa'sının akademik dünyasını anlatmak için kullandığı *entelektüel* kelimesi okul bünyesinde yer alan hocaları ifade etmektedir. Bu durum, günümüzdeki kavram karmaşasının aksine sınırları belli bir alanı işaret etmektedir. Entelektüel ortam 12. yüzyılda kentlerin doğuşuyla birlikte okullarda kendini belli etmeye başlamış, 13. yüzyıldan itibaren ise üniversitelerde yaygınlaşmıştır. Entelektüel kelimesi,

⁹ Entelektüel kavramının siyasal literatüre girişi 19. yüzyılda olmuştur. Fransa'da Emil Zola'nın Dreyfus olayı için kaleme aldığı "İtham Ediyorum" başlıklı gazete yazısıyla Zola, Fransız subay Dreyfus'un Yahudi kökeni sebebiyle haksız yere mahkûm edilmesine karşı çıkmıştır. Zola'nın protestosu üzerine yüzden fazla yazar ve bilim adamı Dreyfus'u destekleyen bildiri imzalamışlardır. Bu bildiri ise sağcı düşünür ve basın tarafından "entelektüeller bildirisi" olarak eleştirilmiştir. Olumsuz bir şekilde literatüre giren entelektüel kavramı zaman içerisinde olumlu bir anlam taşımaya başlamıştır (Timur, 2008, s.235).

Orta Çağ dünyasında düşünmeyi ve düşüncelerini öğretmeyi meslek edinmiş kimseleri belirtmektedir (Le Goff, 2017, s. 3). Le Goff (2017, s. 79)'un şu cümlelerinden akademisyenliğin bir meslek olarak ortaya çıkışı anlaşılmaktadır:

12. yüzyılın kent entelektüeli kendini tıpkı diğer kentliler gibi, bir zanaatkâr, bir meslek erbabı olarak hissetmektedir. Onun işi, düşünce sanatlarının incelenmesi ve öğretilmesidir. Ama bir sanat nedir? Sanat bir şey yapmanın zekice tekniğidir. Yani entelektüel, bir zanaatkârdır.

Bir başka ifadede ise bilimin mesleki bir faaliyet olarak doğuşuna ilişkin şu ifadeleri kullanmaktadır (Le Goff, 2017, s. 80):

Lonca mensubu olan entelektüel, yüklendiği mesleğin bilincindedir. Bilim ile öğretim arasındaki gerekli bağlantıyı bilmektedir. Artık bilimin biriktirilip saklanmasına inanmamaktadır, dolaşıma sokulmasının gerekliliğine ikna olmuştur. Okullar fikirlerin, tıpkı mallar gibi ihraç edildikleri atölyelerdir. Hoca kent şantiyesinde, zanaatkâr ve tüccarla aynı üretici atılım içinde omuz omuzadır.

Kentlerin doğuşu üniversitelerin kuruluşunda oldukça önemli bir yere sahiptir. Fara (2012, s. 107) iki yüz yıl boyunca Fransa'nın en önemli eğitim merkezlerinden biri olan Chartres Manastırı'nın öneminin kaybolmasını, Paris kentinin doğuşuna bağlamaktadır. Chartres, eğitimin katedralce yönetildiği küçük bir kasaba olmanın ötesine geçemezken, Paris kenti büyük bir ticaret merkezi olma yönünde gelişim göstermiştir. Buna bağlı olarak kiliseden kopan âlimler kendi bağımsız kurumları olan üniversiteleri kurmaya başlamışlardır. Kentlerin ticaret ve endüstri işlevine bağlı atılımla birlikte, entelektüel de kentlere yerleşen meslek erbabından biri olarak ortaya çıkmıştır. Bu kişilerin mesleki sorumlulukları yazmak ve öğretmektir (Le Goff, 2017, s. 9-10). Önemli sayıda üyeyi bir araya getiren bir mesleğin bulunduğu her kentte, bu meslek mensupları çıkarlarını savunmak, kendi yararlarına tekel oluşturmak üzere örgütlenmektedirler (Le Goff, 2017, s. 85).

18. yüzyılın sonlarında *akademia* olarak nitelenen bilim ve sanat heyetleri üniversitenin içerisinde kurumsallaşmaya başlamıştır. Entelektüel kariyer elde edebilme imkânı yükseköğrenim sürecinden geçmeye bağlı hale gelmiştir (Vergin, 1999, s. 45). Bilimin zaman içerisinde bilimsel kariyer sağlayan meslek haline gelişini Fara (2012, s. 261) şöyle anlatmaktadır:

Araştırmalar büyüdükçe ve eğitim yayıldıkça, laboratuvar asistanı, müze küratörleri ve astronomi hesaplamalarından sorumlu görevliler gibi maaşlı istihdam fırsatları ortaya çıkmıştı. Çok yavaşça da olsa bilim, boş zamanı çok olan sınıfların üyelerinin tüm dikkatini verdiği pahalı bir uğraş olmaktan çıkıp pek çok insana açık, maaşlı bir meslek haline geliyordu.

2.5. Profesyonel Meslek Mensubu Olarak Akademisyen

Bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler nesnenin üretiminden ziyade bilginin üretimini ön plana çıkarmıştır. Bilginin üretildiği yerler olarak üniversite ve araştırma merkezleri ise önemli bir konum edinmiştir (Erdem, 2013, s. 110). Sanayi toplumunun en önemli değeri olan kol emeği, post-endüstriyel dönemde yerini bilgiye bırakmıştır. Teknolojinin ivme kazanmasıyla, bilginin önemi artmış ve bilgi işçileri önemli toplumsal konuma sahip olmuşlardır. Modern çağda bilgiyi elinde tutan kişiler; doktorlar, hukukçular, mühendisler, öğretmenler ve hepsinden önemlisi üniversite hocaları olmuştur. Bu tür mesleği icra eden kişiler için meslekler sosyolojisinde profesyoneller terimi kullanılmaktadır (Cırhinlioğlu, 1996, s. 10). Profesyonel mesleklerin sahip olduğu özellikler genellikle şunlardır: Kamusal alanda kendini ispat etme ve toplum nezdinde yüksek statüye sahip olma, toplumun çıkarlarını kendi çıkarlarının üzerinde görme, uzun bir eğitimden geçerek yüksek düzeyde bilgiye sahip olma. Bu özellikler dikkate alındığında, akademisyenlik artık profesyonel meslek kategorisinde ele alınan bir meslek haline gelmiştir. Nitekim meslekler üzerine yapılmış bazı araştırmalarda akademisyenler için profesyonel teriminin kullanıldığı görülmektedir (Karasu, 2001; Soyşekerci, 2007).

Profesyonel meslek üyeleri, teknolojik bilgiyi ellerinde tutmaları sebebiyle önemli bir konuma sahiptirler (Cırhinlioğlu, 1996, s. 23). Bir profesyonel olarak akademisyenler de kurumlarındaki işlevlerinin ve kurumsal kimliklerinin yanında politik ya da bürokratik kurumlarda önemli görevlere sahip olmalarından dolayı etkili bir konumda bulunurlar. Meslek üyelerinin sahip olduğu bilgi ve toplumsal saygı sebebiyle yöneticilik görevi için her dönemde kurumlar tarafından tercih edilmişlerdir (Karasu, 2001, s. 182).

Akademisyenliğin geleneksel özelliklerinden biri olan usta- çırak ilişkisinin eski önemini yitirmesini, profesyonelleşme anlayışının sonuçlarından biri olarak okumak mümkündür. Üniversitelerde kürsü sisteminin kalkması, asistanlık yerine doktora bursu niteliğindeki araştırma görevliliği statüsünün oluşturulması gibi uygulamalar öğretim üyesi ile asistan arasındaki usta-çırak ilişkisini zedelemiş ve bu ilişkiyi ast-üst ilişkisine dönüştürmüştür (Karasu, 2001, s. 277).

Akademisyenlik diğer profesyonel meslekler gibi anlaşıldığı zaman inançlar veya değerlerden ziyade mesleki ve kurumsal çıktılarının önemsenmesi sebebiyle, performans odaklılık akademik kimliğin önemli bir unsuru haline gelmektedir. Böylelikle mesleki kimliğin tanımlanmasında araçsal ve ekonomik değerler merkezi bir konum almaktadır. Bir

yanda bireysel pratik ve inançlar temelinde inşa edilmiş işe yönelik değerler diğer yanda ise performans odaklı yeni anlayışın getirmiş olduğu değerler akademisyen kimliğinin ara konumuna işaret etmektedir (Harris, 2006, s. 425)¹⁰. Erbaş (2016, s. 128) akademisyenlerin içerisinde bulunduğu bu durumu şöyle ifade etmektedir:

Sonuçta bilim üretme etkinliği, bilim insanının bir zanaatkâr sabrı ve emeği ile merak ettiği ve bazen yaşamını hasrettiği bir ya da ilgili birkaç konu üzerine araştırmalarını sürdürmesi yerine, duyguların yer almadığı salt yükselme için yerine getirilmesi gereken teknik bir işe dönüşmüştür.

Demir (2019, s. 69)'e göre akademisyenler üzerine yapılan davranışçı araştırmaların çoğunluğunda akademisyenler öncelikle bir örgütün üyesi olarak tasarlanmakta ve akademisyenlerin motivasyon kaynakları dış otoritelerde aranmaktadır. Akademisyen kavramına yüklenen anlamlar ve gündelik deneyimler gözden kaçmaktadır. Tüm odağın akademisyenlerin verimlilikleri, performansları gibi konuların üzerinde olması onun işiyle kurduğu bağın ve entelektüel yönünün anlaşılmasını zorlaştırmaktadır. Akademisyenin entelektüel kimliğinin göz ardı edilerek bir örgüt elemanı olarak işlenmesinin arka planında yatan temel sebeplerden biri, kurumsal yapıyı önceleyen bakıştır. Akademik kimliğin, üniversitenin üyesi olmaktan çok daha öte bir yerde konumlanması sebebiyle yalnızca kurumsal yapıya odaklanmak, akademisyenin entelektüel yönünün göz ardı edilmesiyle sonuçlanabilmektedir (Demir, 2019, s. 72). Üniversite üzerine yapılan tartışmaların birçoğunda üniversitenin problemleri devlet, YÖK, piyasa gibi kurumlara atfen dışarda aranmaktadır. Bu durum üniversite içerisindeki aktörleri ve gündelik pratikleri görünmez hale getirmektedir (Salgırlı, 2016, s. 69).

2.6. Üniversite Kurumunun Tarihsel Süreçteki Değişimi

Timur (2000, s. 19) üniversitenin tarihsel kökenlerine dair iki tür görüş olduğunu açıklamaktadır. Bunlardan ilki ve genellikle de benimsenen görüş üniversitenin bir Orta Çağ kurumu olduğudur. Bu teze göre, üniversite rastlantılarla ortaya çıkmıştır ve feodal kökenlidir. Üniversitenin öncüllerini aramak gereksizdir. Bu bakımdan çağdaş üniversitenin temellerini Atina'da ya da Roma'da aramak boşunadır. Günümüz üniversiteleri Paris ve Bolonya'nın mirasçısıdır. Üniversiteyi bir tür yüksek okul olarak gören diğer görüşe göre

¹⁰ Harris (2006, s. 425) bu durumu ifade etmek için performans ekonomisi ile pratik ekolojisi tanımlamalarını kullanmaktadır.

ise, Orta Çağ öncesinde üniversite adını taşımasa bile benzer işleve sahip çeşitli kurumlar bulunmaktadır. Üniversitenin ortaya çıkışını rastlantılara bağlayan diğer görüşün aksine, üniversite etkileşimlere bağlı olarak ortaya çıkmıştır (Yavuz, 2017, s. 212). Üniversiteler, tarih boyunca farklı uygarlıkların ve kültürlerin özelliklerine göre değişen renklere bürünmüşlerdir. Bu bakış açısı Eski Yunan ile Batı Avrupa arasında bir halka olan İslam medreselerini ayrı bir dünyanın parçası olarak ele almanın doğruluğunu sorgulamamıza yardımcı olmaktadır (Timur, 2000, s. 19). Fara (2012, s. 72-73)'nın tespitleri bu ikinci görüşü desteklemektedir:

Genelde tarihçiler modern bilimin doğuşunu, Kopernik'in evrenin merkezinde Dünyanın değil Güneş'in olduğunu söylediği on altıncı yüzyıla yerleştirmişlerdir. Ne var ki burada da daha önce ve daha başka yerlerde vuku bulmuş çok önemli değişimlerin hasıraltı edilmesi söz konusudur. Bilindiği üzere on birinci yüzyılın sonlarına dek Avrupa'da üniversite yoktu, ama bilgi hükümdarların saraylarında ve manastırlarda serpiliyordu. Bir o kadar önemli olan diğer şey de kilit gelişmelerin Avrupa dışında gerçekleşiyor olmasıydı. Çin ekonomisi güçlü bir iktidarın altında serpilip büyüyor, zirai ve endüstriyel yenilikler teşvik ediliyordu. Öte yandan İslam bölgeleri de gelişiyor ve gitgide zenginleşiyordu. Müslüman âlimler sadece Yunanlıların tıp ve matematik bilgilerini özümsememiş, kendi araştırmalarıyla bunları tadil edip geliştirmiş, daha da ileriye götürmüşlerdi. Avrupalı olmayan mucitler ve âlimler, daha sonra Batı'ya yayılacak, ardından bilim ve teknolojiye kullanılacak araçlar ve fikirler üretiyorlardı.

Üniversite kurumunun tarihsel sürecine yönelik literatürde karşılaşılan hâkim sınıflandırma şu şekildedir: Orta Çağ Üniversiteleri, Modern Üniversite ve 20. Yüzyılda ortaya çıkmaya başlayan ve günümüzün evrensel yükseköğretim sisteminin de temsilcisi olan Amerikan tipi üniversiteler. Wissema (2009)'nın ortaya atmış olduğu ve literatürde yaygın bir şekilde kullanılan bir diğer sınıflandırmada ise Orta Çağ Üniversiteleri Birinci Kuşak Üniversiteler olarak, araştırma odaklı Humboldt tipi üniversiteler İkinci Kuşak Üniversiteler olarak, günümüzdeki üniversiteler ise Üçüncü Kuşak Üniversiteler olarak adlandırılmaktadır. Wissema (2009)'nın ortaya koyduğu bu sınıflandırma, üniversitelerin tarihsel ve toplumsal bağlam içerisinde nasıl dönüştüğünü açıklayan genel bir çerçeve sunmaktadır (Alabay, Çalıkoğlu, Aygün, 2013).

Orta Çağ'da, 12. yüzyıla kadar eğitim-öğretimin yapıldığı ve bilgi üretiminin gerçekleştirildiği kurumlar katedral ve manastır okullarıdır. 12. Yüzyıldan sonra ise üniversiteler bu okulların yerini almaya başlamıştır. Bu yeni eğitim-öğretim kurumları, eski okullardan farklı birtakım uygulamalara sahiptir. Roma kültürü ile Aydınlanma Çağı arasında kalan Orta Çağ'ın yaslandığı düşünce sistemini belirleyen en önemli kaynak Hristiyanlık dini olmuştur (Rukancı ve Anameriç, 2004, s. 171). Bu bağlamda, Orta Çağ

Üniversitesini döneminin koşullarından bağımsız düşünmek olanaksızdır. Nitekim Orta Çağ Üniversitesi kilise içerisinde yer alan bir yapıdır. Üniversitenin üyeleri direkt olarak kilise hiyerarşisi içerisinde yer almasa da ruhban sınıfından sayılmaktadırlar (Goff, 2017, s. 93). Bu dönemde dini bir tarikata takdim edilme, üniversite üyesi olmaya hak kazanma ve simyacıların arasına kabul edilme uygulamaları birbirine çok benzemektedir (Fara, 2012, s. 129).

Orta Çağ üniversitelerinin temel amaçları arasında bilimsel üretim bulunmamakla birlikte, öğrenciler ile akademisyenlerin örgütlenmelerine zemin sağlayan kurumlar olarak ortaya çıktıkları bilinmektedir (Alabay, Çalikoğlu, Aygün, 2013). Dernek ve lonca şeklinde örgütlenen ilk üniversite yapıları, zamanla siyasi ve maddi destek görerek kurumsallaşmışlardır. Orta Çağdaki ilk üniversiteler pedagojik ve kurumsal yapıları itibarı ile aynı modeli benimsememişlerdir. Örneğin Paris ve Oxford'da akademisyen örgütlenmeleri güçlü iken Akdeniz ülkelerinde öğrenci örgütleri güçlüdür. Bu üniversitelerde geçerli olan disiplinler de birbirinden farklıdır (Charle ve Verger, 2005, s. 18). *Universitas* terimi üniversite kavramına kaynaklık etmekle birlikte o dönemdeki öğrenci toplulukları için kullanılmaktadır. Günümüz modern üniversitesinin o dönemdeki karşılığı ise *studium generale*'dir (Rukancı ve Anameriç, 2004, s. 172).

Orta Çağ üniversite müfredatı, Yunan ve Hristiyan kökenini yansıtan hiyerarşik bir düzene göre oluşturulmuştur. En üstte teoloji, onun altında mantık ve doğa bilimleri ve en altta yedi temel bilim¹¹ yer almaktadır. Bu yedi temel bilim, Latince isimleri dört ve üç anlamına gelen iki gruba ayrılmaktadır. Astronomi, geometri, aritmetik ve müzik *quadrivium*'u, hitabet, dilbilgisi ve mantık ise *trivium*'u oluşturmaktadır. Quadrivium sanatları, daha düşük sınıflarla özdeşleşmiştir. Örneğin; inşaat ustalarının köprü yapmak için kullandıkları geometri, tüccarların kullandığı aritmetik hesaplar, denizcilerin yön bulmak için kullandığı yıldızlar, mekanik bir eşdeğere sahip olduğundan entelektüel çabaya kıyasla değersiz görülmüştür (Fara, 2012, s. 110).

Orta Çağ üniversitesinin tanımlayıcı unsurlarından biri olan üniversite özerkliği fikri 13. Yüzyılda ortaya çıkmıştır. Loncaların siyasi otoritelere karşı kazanmış oldukları mücadeleler sonucu, üniversiteler kendi normları ve hukukları olan kurumlar haline gelmişlerdir (Goff,

¹¹ Bu temel disiplinler için *özgür sanatlar (artes liberales)* ifadesi kullanılmaktadır. Söz konusu olan bu bilgi biçimleri, Kilise Babalarının özgün bir insanın sahip olabileceği en ileri düzey disiplinler olarak görülmüştür (Charle ve Verger, 2005, s. 12).

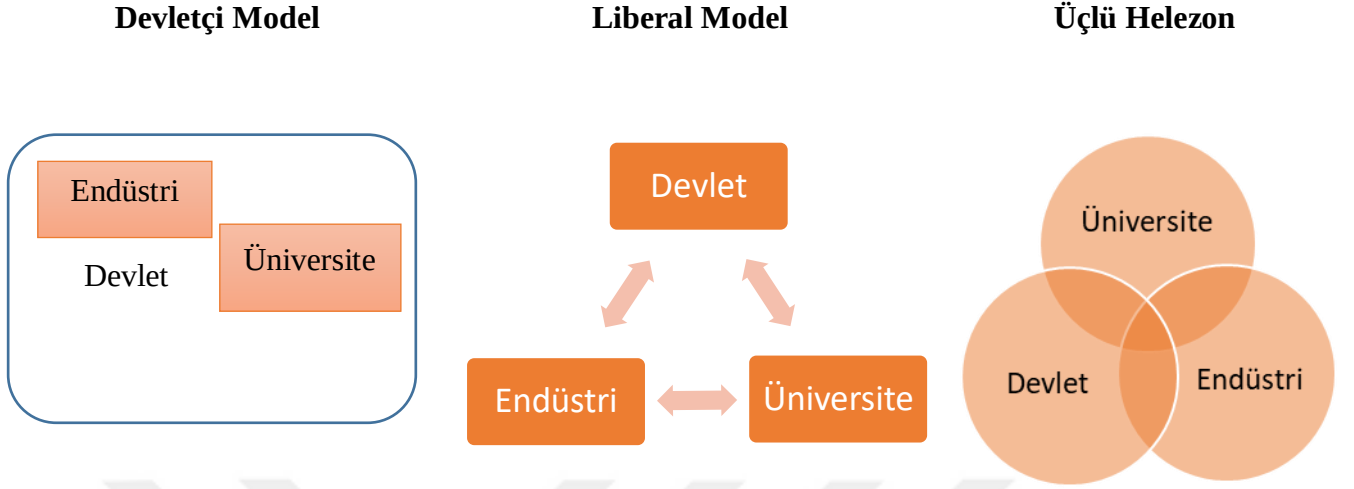
2017, s. 94; Dellaloğlu, 2020, s. 108). Günümüz Avrupa'sında, kurumsallaşmış birçok üniversite devlet eliyle kurulmamıştır. Bu bakımdan üniversiteler, Batıda modern kamusallığın en önemli kurumlarından (Dellaloğlu, 2020, s. 109). Günümüzde anlaşılan üniversite özerkliği ise bu durumdan farklıdır. Çünkü Orta Çağdaki özerklik üniversite üyelerinin özgürlüğünden çok kurum olarak üniversitenin toplumsal etkilerden bağımsız olmasını ifade etmektedir. Günümüzde ise özerklik; üniversite mensuplarının öğretme, çalışma ve araştırma özgürlüğü olarak anlaşılmaktadır (Demir, 2019, s. 33).

Orta Çağ üniversiteleri, geçmişten gelen bilgilerin öğrencilere aktarılması yoluyla öğrenme ve öğretmeye dayalı olarak, eğitim misyonunu yüklenmiştir. 19. yüzyılın sonlarına doğru ortaya çıkan ikinci nesil üniversite yapısının ilk örneği olan Alman (Humboldt) modeli ile birlikte üniversitenin eğitim işlevinin yanına araştırma eklenmiştir (Şahin ve Alkan, 2016, s. 299). İkinci nesil üniversite yapısı ile birlikte eski bilginin aktarımına, yeni bilginin üretimi eklenmiş ve böylelikle araştırma, üniversitelerin bağımsız bir fonksiyonu haline gelmiştir. Bu durum eğitimin önemini azaltmamış; eğitim ve araştırma fonksiyonlarının birbirlerinden bağımsız bir şekilde etkileşimde bulunabilecekleri bir ortamın zeminini hazırlamıştır (Alabay, Çalikoğlu, Aygün, 2013). Wilhelm von Humboldt'un öncülüğünde 1810 yılında kurulan Berlin Üniversitesi, her iki faaliyeti bünyesinde barındıran ilk modern üniversite örneğidir (Yavuz, 2017, s. 215). Humboldt modeli olarak adlandırılan yeni üniversite yaklaşımının temel misyonlarını şu şekilde ifade etmek mümkündür: öğrenci ve hocalar için özgür bir ortam sağlamak, önyargısız ve yönetime dayalı bilimsel araştırmalar yapmak ve özgür felsefi sorgulamanın peşinde olmak. Yeni model bir diğer taraftan ise Alman milliyetçiliğinin ve milli devletin bir aracı haline gelmiştir. Yeni koşulların ortaya çıkışıyla, ikinci kuşak üniversite anlayışı da yetersiz kalmıştır (Saklı ve Akdoğan Akbulut, 2017, s. 19). Modern üniversitenin oluşumu modern toplum tasarımıyla yakından ilişkilidir. Modern toplumun, ulus devlet üzerine inşa edilmiş olan temel tasarımı üniversitenin şekillenmesinde etkili olmuştur. Bu bağlamda üniversitenin temel misyonu, devletin işlevlerini yerine getirebilmesi için devlete katkıda bulunmak ve toplumu ileriye taşımak olmuştur (Erbaş, 2016, s. 101). Kalkınmayı odağına alarak araştırmanın önemine vurgu yapan Humboldt Modeli'nde, uygulamalı araştırmalar ön plandadır (Erdoğan, 2018, s. 4).

Wissema (2009, s. 17-22)'ya göre; 1960'lı yıllardan itibaren artan öğrenci sayısı, küreselleşme, disiplinler arası araştırmanın önem kazanması, araştırma maliyetlerinin yükselmesi, üniversitelerin ekonomik faaliyetlerin merkezi haline gelmesi, üniversite-endüstri işbirlikleri, girişimciliğin artan önemi gibi birtakım yeni gelişmeler modern

üniversite fikrinin düşüşüne ve bir bakıma da üçüncü kuşak üniversitelerin doğuşuna zemin hazırlamıştır. Wissema (2009)'nın üçüncü kuşak üniversite olarak adlandırdığı bu yeni üniversite anlayışını, Etzkowitz (2003) ise girişimci üniversite olarak adlandırmaktadır. Her ne kadar günümüz üniversite anlayışı farklı isimler altında ifade edilmeye çalışılsa da bu yeni modeli kendinden önceki üniversitelerden farklılaştıran en önemli husus, ekonomik ve sosyal kalkınmaya katkı sağlamayı eğitim-öğretim ve araştırma faaliyetlerine ek olarak yeni bir misyon olarak benimsemesidir (Şahin ve Alkan, 2016, s. 300). Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş, üniversitelerden beklentileri de değiştirmiştir. Bu süreçte üniversiteler kalkınmaya doğrudan katkı sağlaması beklenen girişimci üniversite modelini benimsemektedirler (Cansız, 2016, s. 15). Bu modelde üniversiteler sanayi ve diğer tüm paydaşlarla işbirliklerine daha fazla açık olmak zorundadırlar. Böylelikle üniversiteler bilgi üretiminin yansıra, piyasa taleplerine de duyarlı hale gelmektedirler (Özer, 2011, s. 97). Üniversitenin keşfi/buluşu önceleyen yapısı, girişimci üniversite anlayışıyla birlikte yerini inovasyona bırakmış ve bu yönelişte temel hedef teknik bilgi üretimi olmuştur (Erbaş, 2016, s. 111).

Devlet, üniversite ve endüstri işbirliğinin gerçekleştirilmesine yönelik olarak Etzkowitz (2003)'in önerdiği model Üçlü Helezon (The Triple Helix System) olarak literatürde yer almaktadır. Şekil 2'de üniversite, devlet ve endüstrinin birbirlerine karşı konumları gösterilmektedir. Devletçi modelde devlet, üniversite ve endüstriyi yönlendirmektedir. Liberal modelde ise sanayi yönlendirici güce sahip olmakla beraber, üniversite endüstri için gerekli olan işgücünü yetiştirmektedir. Bilgi toplumunda ise üniversiteler, gerek devletle gerekse endüstri ile sürekli işbirliği halindedirler (Saklı ve Akdoğan Akbulut, 2017, s. 25).



Şekil 2. Üçlü Helezon Sistemi
Kaynak: Etzkowitz, 2003, s. 302

Girişimci üniversite modeli, rekabete dayalı bir yükseköğretim sistemi temelinde yükselmektedir. Bu durum ulusal ve uluslararası arenada birbirleriyle rekabet halinde olan üniversite mekanizmasını devreye sokmaktadır. Böylelikle devlete karşı daha özerk ve şirket mantığı ile yönetilen bir üniversite modeli ortaya çıkmaktadır (Yavuz, 2017, s. 219). Günümüzde birçok ülkede egemen olan üniversite anlayışı Birleşik Devletler'in işletme modeline dayalı olan üniversite yapılanmasıdır. Üniversite ve bilim anlayışındaki bu tek tipleşme Yüksek Öğrenimin McDonald'laşması (McDonaldization) olarak da ifade edilmektedir. Günümüz üniversitesinin geçmişteki üniversite pratiğinden farklılaşmasının sebebi ulaşmış olduğu muazzam boyut ve kapsamdır (Erbaş, 2016, s. 105).

2.7. Türkiye'de Yükseköğretim Tecrübesi

Batı'da, kiliseye rağmen kiliseyle birlikte varlığını devam ettirebilen üniversitenin aksine, Türkiye'de üniversitenin konumlanacağı yer ve sınırlar hiçbir zaman net olmamıştır. Üniversitenin kendine has gündeminin olmayışı, onu egemenlerin alanına itmiş ve iktidarın eğitim işlevinin bir basamağı haline getirmiştir (Gündüz, 2013, s. 18). Batı üniversitelerinin lonca şeklindeki ilk örgütlenmeleri, zamanla kurumsal hale gelerek özerk bir yapıya bürünmüştür. Türk üniversite tecrübesinde ise iktidarlar tarafından oluşturulan üniversite

yapısı mevcuttur. Bu durum, üniversitelerin neden kendi gündemlerini belirleyemedikleri hususunda fikir vermektedir.

Cumhuriyetin kuruluşuyla birlikte egemen eğitim ideolojisini şekillendiren görüş milliyetçilik olmuştur. Kurucu iktidar, eğitimin amacını “yeni kuşakları Türk ulusuna ve devletine sadık olarak yetiştirmek ve onları Türk ulusu ile devletine düşman olanlarla mücadeleye hazır hale getirmek” olarak belirlemiştir. Milli eğitim ideolojisinin ön kabullerinden bir diğeri ise eğitimin ekonomik kalkınma için araçsal bir işleve sahip olması gerektiğidir (Kaplan, 2008, s. 789). Böyle bir ortamda akademisyenlere biçilen rol ise araçsal aklı geliştirip yaymak, ulus kültürünü inşa etmek ve Batı ile olan açıklığın kapatılmasına yardımcı olmaktır (Demir, 2019, s. 49). Faydacı eğilim ile milli eğitimin sentezi olarak ortaya çıkan milli eğitim ideolojisinin etkileri günümüze kadar gelmiştir.

Milliyetçi üniversite için atılan adımlardan ilki İstanbul Üniversitesi’nin kurulması olmuştur (Binbaşıoğlu (1995)’dan aktaran Kaplan (2008), s. 792). 31 Mayıs 1933 tarihli ve 2252 sayılı kanunla İstanbul Darülfünü’nu kaldırılarak, İstanbul Üniversitesi adında yeni bir müessese kurulmuştur. Dönemin Maarif Vekili Reşit Galip, Darülfünün’un öğretim kadrosunun bir kısmını çeşitli akademik unvanlarla yeni üniversite kadrosuna almış, diğerlerinin ise görevlerine son vererek tasfiye etmiştir (Dölen, 2010, s. 3). Yeni üniversite ilhamını, yurt içerisindeki tartışmalardan alsa da yurt dışı katkılarıyla hayat bulmuştur. İsviçreli Profesör Albert Malche tarafından hazırlanan rapor doğrultusunda, Almanya’dan gelen bilim adamları üniversitenin yeni kadrosunu oluşturmuşlardır (Timur, 2000, s. 232). Türkiye’de modern anlamda üniversiteye geçiş İstanbul Üniversitesi’nin kurulmasıyla başlamıştır.

1946 yılına gelindiğinde, Türkiye’de üç üniversite bulunmaktadır. Bunlar; İstanbul Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi ve Ankara Üniversitesi’dir. 1950’li yıllardan sonra ise üniversitelerin farklı bölgelerde yaygınlaştırılması anlayışı doğrultusunda yeni üniversiteler açılmıştır. Bu dönemde, üniversitelerden yalnızca kuramsal bilgi üretmesi beklenmemekte, uygulama değeri olan ve bulunduğu bölgeye katkı sağlayacak araştırmalar yapması da beklenmektedir (Kılıç, 1999, s. 299). 1946 yılında çıkarılan 4936 sayılı Üniversiteler Kanunu, akademik özgürlük ve üniversite özerkliği için önemli bir gelişme olarak görülmektedir (Demir, 2019, s. 50; Günay ve Günay, 2011, s. 2). İlgili kanun özerkliği getirmesine ve akademik özgürlüğü savunmasına rağmen bunun sınırlarını da belirlemektedir. Üniversitelerin sıkı bir şekilde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı olması ve Bakanın sahip olduğu yetkiler, üniversitelerin gerçek anlamda özerkliğe kavuşup

kavuşmadıklarının sorgulanmasına sebep olmuştur (Timur, 2000, s. 247). Söz konusu kanuna göre, fakülteler özerk ve tüzel kişiliğe sahiptirler ve üniversite bu fakültelerden oluşan özerk ve tüzel kişiliğe sahip bir birliktir. Bir kurum veya makamın tüzel kişiliğe sahip olması işleyiş açısından kolaylık sağlayan bir durumdur. 1981 yılında çıkarılan 2547 sayılı kanunla fakültelerin tüzel kişilikleri kaldırılmıştır (Dölen, 2010, s. 61). 4936 sayılı Kanunun getirdiği önemli yeniliklerden biri Doçentlik ve Profesörlük unvanlarının kadro şartı ile verilmesi uygulamasının sona ermesidir. Bu sayede, bu unvanları almaya hak kazananların önü açılmıştır. Yüksek Ziraat Enstitüsü dışında asistanların üniversite öğretim üyeliğinin ilk basamağı olarak görülmesi bu kanunla olmuştur (Dölen, 2010, s. 65-68). Bu yasada üniversitelerde öğretimin araştırma ile desteklenmesi ve memleket problemlerinin farklı kurumlarla işbirliği yapılarak çözülmesi gibi yenilikler de mevcuttur (Korkut, 2003).

1953 yılında Erzurum'da Atatürk Üniversitesi, 1955 yılında ise bulundukları bölgelerin adını taşıyacak şekilde Karadeniz Teknik Üniversitesi ile Ege Üniversitesi kurulmuştur. 1959 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi kurulmuş, 1967 yılında ise Ankara'da Hacettepe Üniversitesi açılmıştır. Bu tarihten sonra 1971 yılında İstanbul'da Boğaziçi Üniversitesi kurulmuştur (Sargın, 2007, s.138). 1950'li yıllarda sayıları artmaya başlayan üniversitelerin, Türkiye'de yaygınlaşması sistemli bir planlama doğrultusunda gerçekleşmemiştir. Üniversiteler eğitim ve araştırma ihtiyacından ziyade sosyoekonomik kaygılarla kurulmuşlardır. 1973-1975, 1982, 1992 ve 2006-2008 dönemlerinde üniversitelerin toplu bir şekilde kurulmasının temel sebebi bulundukları şehrin ticari hayatını canlandırmaktır (Kavili Arap, 2010, s. 23).

Tablo 2. 1982 Öncesinde Kurulmuş Olan Üniversiteler

		Kuruluş Kanunları	
Üniversite	Kurulduğu Yer	Tarih	Sayı
<i>4936 sayılı kanuna uyan üniversiteler</i>			
İstanbul Üniversitesi	İstanbul	31 Mayıs 1933	2252
İstanbul Teknik Üniversitesi	İstanbul	12 Temmuz 1944	4619
Ankara Üniversitesi	Ankara	13 Haziran 1946	4936
Ege Üniversitesi	İzmir	20 Mayıs 1955	6595
<i>Özel kanunla kurulan üniversiteler</i>			
Atatürk Üniversitesi	Erzurum	25 Şubat 1953	6059
		10 Mart 1954	6373
		31 Mayıs 1957	6990
Karadeniz Teknik Üniversitesi	Trabzon	20 Mayıs 1955	6594
		19 Eylül 1963	336
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	Ankara	23 Ocak 1957	6887
		27 Mayıs 1959	7307
Hacettepe Üniversitesi	Ankara	4 Temmuz 1967	892
Boğaziçi Üniversitesi	İstanbul	9 Eylül 1971	1487
<i>1750 sayılı kanuna göre kurulan üniversiteler</i>			
Dicle Üniversitesi	Diyarbakır	22 Kasım 1973	1785
Çukurova Üniversitesi	Adana	22 Kasım 1973	1786
Anadolu Üniversitesi	Eskişehir	22 Kasım 1973	1787
Cumhuriyet Üniversitesi	Sivas	24 Ocak 1974	1788
İnönü Üniversitesi	Malatya	20 Mart 1975	1872
Fırat Üniversitesi	Elazığ	1 Nisan 1975	1873
19 Mayıs Üniversitesi	Samsun	1 Nisan 1975	1873
Uludağ Üniversitesi	Bursa	1 Nisan 1975	1873
Selçuk Üniversitesi	Konya	1 Nisan 1975	1873
Erciyes Üniversitesi	Kayseri	7 Kasım 1978	2175

Kaynak: Dölen, 2010, s.76.

12 Eylül 1980 darbesiyle üniversiteler, Türkiye’yi anarşi ortamına sürüklemekle itham edilmiştir. 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu bu düşüncenin hukuki meşruiyetini sağlamıştır. Bu kanuna dayanarak çok sayıda muhalif öğretim elemanlarının görevine son verilmiştir (Dölen, 2010, s. 194). 1933, 1960¹² ve 1980 yıllarında gerçekleştirilen tasfiyelerle Türk yükseköğretim sisteminde tasfiyeler sistemin bir parçası haline gelmiştir. Tasfiyeler sonrasında ise 1981 yılında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu çıkarılmıştır. Yükseköğretim Kanunu 4. Maddesinde yükseköğretimin amaçları şu şekilde belirlenmiştir (Yükseköğretim Kanunu, 2021):

¹² 1960 yılında yapılan tasfiyeler 147’ler olayı olarak anılmaktadır.

Madde 4 – Yükseköğretimin amacı:

a) Öğrencilerini;

- (1) ATATÜRK İnkılapları ve ilkeleri doğrultusunda ATATÜRK milliyetçiliğine bağlı,
- (2) Türk milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini taşıyan, Türk olmanın şeref ve mutluluğunu duyan,
- (3) Toplum yararını kişisel çıkarının üstünde tutan, aile, ülke ve millet sevgisi ile dolu,
- (4) Türkiye Cumhuriyeti Devletine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getiren,
- (5) Hür ve bilimsel düşünce gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı,
- (6) Beden, zihin, ruh, ahlak ve duygu bakımından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş,
- (7) İlgi ve yetenekleri yönünde yurt kalkınmasına ve ihtiyaçlarına cevap verecek, aynı zamanda kendi geçim ve mutluluğunu sağlayacak bir mesleğin bilgi, beceri, davranış ve genel kültürüne sahip, vatandaşlar olarak yetiştirmek,

b) Türk Devletinin ülkesi ve milletiyle bölünmez bir bütün olarak, refah ve mutluluğunu artırmak amacıyla; ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunacak ve hızlandıracak programlar uygulayarak, çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı ve seçkin bir ortağı haline gelmesini sağlamak,

c) Yükseköğretim kurumları olarak yüksek düzeyde bilimsel çalışma ve araştırma yapmak, bilgi ve teknoloji üretmek, bilim verilerini yaymak, ulusal alanda gelişme ve kalkınmaya destek olmak, yurt içi ve yurt dışı kurumlarla işbirliği yapmak suretiyle bilim dünyasının seçkin bir üyesi haline gelmek, evrensel ve çağdaş gelişmeye katkıda bulunmaktır.

Kanun 1980 sonrası milli eğitim ideolojisinin temel niteliğini gözler önüne sermektedir.

Kanun maddeleri milliyetçi söylemle başlamakta, sonrasında muhafazakârlaşmakta ve son olarak piyasa ve eğitim ilişkisi kurulmaktadır (Öztürk, 2009, s. 97).

1995 yılında YÖK başkanı Kemal Gürüz koordinatörlüğünde bir rapor hazırlanmıştır (Gürüz, Şuhubi, Şengör, Türker ve Yurtsever, 1994, s. 146). Bu raporda güncel üniversite anlayışına yönelik şu tespitler yapılmıştır:

Günümüz üniversiteleri artık faaliyet alanlarını sadece kendi mensuplarının değer yargılarına göre tesbit etmekten ziyade, faaliyetlerinin türlerini ve alanlarını toplum gereksinim ve beklentileri ile kendilerine tahsis edilen kaynaklara göre tesbit eden kurumlardır. Dolayısı ile, çağdaş üniversite toplumun her kesimi ile bütünleşmiş; faaliyetleri bakımından topluma karşı olan sorumluluğunu ne ölçüde yerine getirildiği denetlenen ve faaliyetleri toplum tarafından yönlendirilen; sahip olduğu her türlü fiziksel olanak, tesis, teçhizat, bilgi birikimi ve insangücünü girişimci bir zihniyetle değerlendirerek ek mali kaynak yaratan, modern işletmecilik teknikleri ile yönetilen fevkalade karmaşık yapıya sahip bir kurumdur.

Üniversitenin geleneksel ideallerden ziyade toplumun güncel ihtiyaçlarına göre şekillendiğini belirten anlayış *multiversite* olarak literatürde yerini almıştır. Multiversite

anlayışında üniversite çoklu rollere sahiptir (Kerr (1967)'den aktaran Timur, 2000, s. 258). Üniversitenin topluma hizmet fonksiyonu multiversite anlayışıyla yerleşmeye başlamıştır.

Günümüz üniversitesinin temel görevleri eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve toplumsal hizmet olmak üzere üç ana başlıkta ele alınmaktadır. Bu temel başlıklarından birini referans olarak örgütlenen üniversiteler, araştırma üniversiteleri veya kitlesel eğitim veren üniversiteler olarak gruplandırılmaktadır. Türkiye’de ise üniversitelerin çoğunluğu bu üç işlevi de yerine getirmek üzere örgütlenmektedir (Erdem, 2013, s. 109). Son dönemde ise Türkiye, bilim ve teknoloji üretimini artırmak amacıyla yükseköğretimde çeşitliliği artırma ve misyon farklılaşması arayışındadır. 2017 yılında YÖK, üniversiteler arasından on araştırma ve beş aday araştırma üniversitesi belirlemiştir. (Erdoğan, 2018, s. 1)¹³.

Toplumun ihtiyaç duyduğu meslek insanlarını yetiştirmek, üniversitenin eğitim-öğretim görevi olarak adlandırılmaktadır. Araştırma ve toplumsal hizmet görevlerinden ziyade eğitim-öğretim faaliyetlerini önceleyen üniversiteler, kitlesel eğitim veren üniversiteler olarak tanımlanmaktadır. Bu tür üniversitelerde lisans ve ön lisans öğrenci sayıları, lisansüstü öğrenci sayısından fazladır. Türkiye’de eğitim düzeyi açısından bu dağılıma bakıldığında buna uygun bir yapı ortaya çıkmaktadır. Nitekim akademisyenler için gerek hukuki mevzuatta gerek gündelik pratikte öğretim elemanı şeklindeki kullanım yükseköğretimin eğitim-öğretim işlevine verilen önceliğin bir göstergesi olarak okunabilir (Pehlivan, 2016, s. 81). Türkiye yükseköğretiminin temel önceliği olan kaliteli yurttas yetiştirme anlayışı, onun akademik yönüne değil, meslek edindirme ve uzmanlık yönüne vurgu yapmaktadır (Dellaloğlu, 2021).

2.8. Üniversitenin Dönüşümünün Akademik Yaşam Üzerindeki Etkileri

Ekonomik ve toplumsal yapının değişmesi, bilgiyle kurulan ilişkiye yönelik birtakım tartışmaları akademinin gündemine getirmektedir. Akademik yaşam; faydalı olan bilginin neliği ve bunun üretiminde kullanılan metodolojiler, bu bilgilerin alıcısı gibi birtakım yeni sorgulamaları barındırmaktadır. Bilgi üreticisi olarak akademisyenin durması gereken veya durduğu nokta mesleki kimliği bakımından birtakım gerilimlere sebep olmaktadır (Babacan, Kozak, Babat, ve Kulakoğlu, 2012, s. 96).

¹³ Araştırma ve aday araştırma üniversitelerinin listesi YÖK’ün sayfasında yer almaktadır. (YÖK, 2021)

“Üniversitelerin klasik anlamda eğitim, öğretim ve araştırma rollerinin yanında piyasada daha fazla yer almaya çalışan, faaliyetleri sonucu kar elde eden, piyasanın taleplerini dikkate alan bir modele doğru gittiği görülmektedir” (Özer, 2011, s. 85). Üniversiteler, bilgi üretimi ve aktarımına ek olarak bu bilgiyi ticari bir değere dönüştürmek durumundadırlar (Ernek Alan, 2016, s.105). Piyasaya dönük bilgi üretimi ise bilimi teknolojiye indirgemekte ve özellikle sosyal bilimcilerden beklenen bu bağlamda pratikte yararı olan bilginin üretimi olmaktadır. Bu beklentiye karşılık verilmemesi durumunda ise akademisyenler değersiz olarak görülmektedir (Erbaş, 2016, s. 102). Ekonomik sermayeye erişim imkânı, görece daha sınırlı olan felsefe ve antropoloji gibi disiplinler başarıyı entelektüel sahada ödüllendirirken, daha piyasa odaklı olan disiplinler için ise başarı, pazar odaklı hale gelmiştir (Karakaya, 2012, s. 107). Piyasaya dayalı temel dinamik, eğitim kurumlarını, küresel pazar arenasında rekabet edebilmek için gerekli olan bilgi sermayesinin edinildiği kurumlara dönüştürmüş ve bu bağlamda uygulamaya dayalı disiplinlerin önemi artmıştır (Harris, 2006, s. 424). Frank ve Gabler (2019) 20. Yüzyıl için bilim dallarının yükseliş ve düşüşünü kıyaslamalı olarak ortaya çıkarmıştır. Dünyada beşeri bilimlerin önemi azalırken, sosyal bilimler ile uygulamalı bilimlere olan ilgi artmıştır. Yanı sıra disiplinler arası çalışmalarda da artış gözlenmiştir.

İkinci nesil üniversite anlayışıyla birlikte akademisyenlerin çalışma alanlarına araştırma fonksiyonu eklenmiş ve eğitim ve araştırma arasındaki denge araştırmanın zaferiyle sonuçlanmıştır. Böylelikle araştırmacı rolü, akademisyenin mesleki kimliğinin tanımlanmasında merkezi bir yer edinmiştir. Var olan bilginin yeniden yorumlanması olarak anlaşılan eğitim fonksiyonu ise bilginin üretimi ve yaygınlaştırılması olarak anlaşılan araştırma fonksiyonuna göre ikincil bir konumda yer almıştır (Harris, s. 426). Bir sonraki aşama olan üçüncü nesil üniversite anlayışında üniversitelerin, piyasaya dönük ve kısa vadede çıktı sağlayacak bilgi üretmeleri, proje bazlı çalışmaları daha değerli hale getirmiştir. Modern üniversitenin temel misyonlarından olan araştırma ve eğitim birlikteliği bu süreçte eğitim ve araştırmanın birbirinden ayrılmasına ve eğitimin değersizleşmesine yol açmıştır (Erbaş, 2016, s. 111). Halbuki bir çokları tarafından hamaliye olarak görülen ders verme pratiği, düşüncenin açılabilceği alanlardan biri olması sebebiyle bilgi üretimi açısından oldukça önemli bir noktada yer alır (Nalbantoğlu (2009)’dan aktaran Salgırlı (2016), s. 87). Akademisyenlerin eğitim işleriyle eş zamanlı olacak şekilde belirli araştırma çıktılarını üretebilmeleri istenmektedir. Bunlara eklenen idari sorumluluklar, akademisyenlerin mesleki kimliklerine bakışları ile kurumlarınca saptanmış olan kimlikleri arasında bir gerilime sebebiyet vermektedir. Geleneksel akademik pratikler artık yerini çoklu rollere

bırakmakta ve bu da akademik çalışma anlayışını yeniden şekillendirmektedir (Billot, 2010, s. 709).

Küresel gelişmelerin yükseköğretim alanına olan olumlu etkileri düşünüldüğünde; küresel iletişim, değişim programları ve uluslararası eğitimler birçok farklı kültürle karşılaşma imkânı sağlamaktadır. Bu yeni kültürel ayarlara bağlı olarak, üniversite gibi geniş ve kompleks kurumlar dışarıya karşı daha açık ve interaktif hale gelmiştir. Bu bağlamda üniversiteler ve üniversite personellerinin referans kaynakları kendilerinden dışarıya kaymıştır (Marginson, 2000, s. 26). Diğer taraftan ise küreselleşme, akademik yaşam üzerindeki baskıyı günden güne artırmaktadır. Teknolojik beceri, iletişim, dilsel beceri, kültürel farklılıklar, yönetim gibi belirli birtakım akademik katkılar ön planda tutulmaktadır. Bu durum belirli bir geleneğe sahip olan akademisyenleri keşfedilmemiş topraklara sürükleyerek, yeni kurallar oluşturmaya sebebiyet vermektedir. Böylelikle geleneksel akademik kültür ile modernleşen kurum kültürü arasında kalan akademisyenin, akademik çalışma anlayışı değişmektedir (Marginson, 2000, s. 29).

Yönetim kültürü anlayışının kurumsal verimlilik doğrultusunda idealize edilmiş hali, akademik çalışma anlayışını yeniden şekillendirmektedir. Bu yeni anlayış akademisyenlerin geleneksel rolleri ile çatışır hale gelmektedir. Basit bir örnek vermek gerekirse akademisyenler artık odaklarını öğrencilerin öğrenmesinden çok öğrenci sayılarına kaydırmak zorundadırlar (Billot, 2010, s. 710).

2.9. Akademisyenlik ve Çalışma Konularını Birlikte Ele Alan Araştırmalar

Her ne kadar çalışma, çalışmanın anlamı ve akademisyenler/akademisyenlik üzerine yapılan birbirinden bağımsız çalışmalar literatürde yaygınlık gösterse de akademisyenlik/akademik kimlik ile çalışma/meslek konularını bir arada ele alan çalışmalar oldukça azdır. Aşağıda ilgili konuları bir arada ele alan çalışmalardan kısaca bahsedilmiştir.

Ayral (1992, s.70) akademisyenlerin maddi fayda beklentisinden hareketle iş ile ilgili değerlerini çeşitli demografik faktörler açısından 3 farklı ülkede (Amerika, Almanya ve Türkiye) incelemiştir. Araştırma sonucuna göre akademisyenlerin materyal değerleri çok fazla önemsemedikleri, hırslarını kişisel gelişimleri için kullanabilme potansiyeline sahip oldukları, bağımsızlık ve sorumluluğa önem verdikleri ve ilişkilerin iyi olduğu bir çalışma ortamına yönelik beklentilerinin olduğu ortaya çıkmıştır. Erkek ve kadınlar arasında çalışma değerlerinde herhangi bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Faydacı değerlerde ise unvan

açısından farklılaşma görülmüştür. Unvan yükseldikçe faydacı değerlerin öneminin azaldığı tespit edilmiştir. Almanya ve Amerika'ya kıyasla Türkiye'de çalışma değerlerine verilen önem daha yüksek çıkmıştır.

Ulutaş, Gizir ve Dokgöz (2015) akademisyenliğin toplumsal statüsünü, öğretim üyelerinin bakış açılarından yola çıkarak tespit etmeye çalışmışlardır. Nitel verilerin içerik analiziyle çözümlendiği çalışmalarında; mesleğe giriş, eğitim süresi, meslekte gelişme koşulları, özerklik, uzmanlık, soyut bilgiye dayanan yetenekler, işlevsellik (topluma sağladığı yarar), ekonomik gelir ve saygınlık kategorilerini dikkate almışlardır.

Küreselleşmenin ve neo-liberal politikaların akademik kimlik ve akademik çalışma anlayışı üzerine olan etkilerinin incelendiği çalışmalarda, geleneksel ile yeni anlayış arasında kalan akademisyen kimliğinin birtakım gerilimler yaşadığı ortaya çıkarılmıştır (Billot, 2010; Harris, 2006; Marginson, 2000). Neo-liberal değişimin akademisyenlerin çalışma hayatına olan yansımalarını örnek olay incelemesi yaparak ele alan Memiş (2013), akademik çalışma yaşamının ticarileştiği ve kurumsal politikalar vasıtasıyla değişime zorlandığı çıkarımlarında bulunmuştur. Akademik kimliğin dönüşüme uğramasının, akademisyenleri akademik yükselme odaklı bireyler haline getirdiğini savunan Babacan, Kozak, Babat ve Kulakoğlu, (2012) yaptıkları araştırmada yayınların akademik yükselme döneminde arttığı ve ardından gelen süreçte yayınların durağanlaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Neo-liberal değişimlerin yükseköğretimde yol açtığı değişimleri Marksist perspektifle sorgulayan Atalay (2017), akademik emeğin güvencesizleştiği, emek gücünün verimlilik stratejisi doğrultusunda örgütlendiği ve akademik emeğin değerini kaybettiği sonucuna ulaşmıştır.

Akademisyenlerin rollerini düşünerek araştırma ve öğretim rolleri arasındaki ilişkiyi inceleyen Hattie ve Marsh (2002) bu söz konusu iki unsurun birbirinin tamamlayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıcı akademik etkinlikleri araştırma, öğretme, yönetim ve toplumsal hizmet olarak sınıflandırmıştır.

Haser, Kondakçı ve Doğruyol (2012) akademik kimliklerin ölçülmesine yönelik bir ölçek geliştirmişler ve bu ölçekte akademik kimliğin alt boyutları; meslekle özdeşleşme, özerklik, bireysellik ve toplumsal saygınlık olarak yer almıştır. Demir (2019) sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenlerin deneyimlerinden yola çıkarak, akademisyen kimliğini anlamaya çalışmıştır. Odak görüşmeler neticisinde elde ettiği verilere dayalı olarak *ideal*, *aktör*, *sınır*, *mesafe* ve *alan* temalarını baz alarak analiz etmiştir.

Akademisyenlerin mesleklerine yönelik algılarını ortaya çıkarmak amacıyla yapılmış olan Tülübaş ve Göktürk’ün (2018) nitel veri analizine dayalı çalışmasında şu temalar elde edilmiştir: iki yönlü bir meslek (öğretim ve araştırma), usta-çırak ilişkisiyle edinilen bir meslek, edinilmesi ve yürütülmesi zor bir meslek, hayatın her yerinde olan bir meslek, para için yapılmayacak bir meslek, özdenetime dayalı bir meslek, toplumsal saygınlığı olan bir meslek. Yıldız ve Gizir (2018) ise akademisyenlik mesleğiyle ilgili olarak mesleğin doğası ve işlevleri olmak üzere iki temel tema elde etmişlerdir. Bu temalar Tablo 3’te gösterilmektedir.

Tablo 3. Akademisyenlik Mesleğini Temsil Eden Tema ve Kategoriler

Kategoriler	Temalar
Zorluk Süreklilik ve Dinamizm Sabır, Özveri ve Fedakârlık Baskı Maddi-Manevi Karşılığı Olmama Mesleki Doyum Özgürlük Saygın ve Çekici Olmama Saygın ve Çekici Olma	Akademisyenlik Mesleğinin Doğası
Çok İşlevlilik Bilimsel Araştırma ve Bilgi Üretimi Öğretim İşlev Kaybı ve Nitelik	Mesleğin İşlevleri

Kaynak: Yıldız ve Gizir, 2018, s.10

Paksoy ve Güvenç (2018) akademisyenlerin meslek algılarını ölçmek için 8 maddeli meslek algısı ölçeği geliştirmişlerdir. Akademisyenlerin meslek algılarını örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkiler açısından incelemişlerdir.

3. BÖLÜM

YÖNTEM

Tezin bu bölümünde, araştırma amaçlarına ulaşmak için benimsenen yöneme ilişkin açıklamalara yer verilmiştir. Bu bağlamda araştırmanın yöntemi ile deseni, evren ve örnekleme, veri toplama süreci, veri toplama araçları ve verilerin analizleriyle ilgili açıklayıcı bilgiler bu bölümde ele alınan konulardır.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Akademisyenlerde çalışmanın anlamının, akademisyenlik meslek algısı üzerindeki etkisinin incelendiği bu araştırmada nicel araştırma yöntemine bağlı kalınmıştır. Nicel araştırmalar, değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi yoluyla kuramların test edilmesine dayalıdır (Creswell, 2017, s.4). Araştırmanın deseni ise deneysel olmayan desenlerden tarama desenine uygun yürütülmüştür. Tarama deseni, bireylerin belirli bir konuya ilişkin tutum, inanç, görüş, davranış ve beklenti gibi özelliklerinin anketler aracılığıyla elde edildiği araştırmalarda kullanılır (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 105). Tarama çalışmaları verilerin nicel ya da sayısal olarak tanımlanmasına imkân sağlar (Creswell, 2017, s. 13). Bu tezde ise çalışmanın anlamının akademisyenlerin meslek algıları üzerinde etkili olup olmadığının tespiti amaçlandığından, nedensel tarama deseni tercih edilmiştir. Nedensel tarama araştırmalarında, bağımlı değişkeni/değişkenleri yordayan bağımsız değişken/değişkenler tespit edilmeye çalışılır (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 108).

3.2. Araştırma Soruları ve Hipotezler

Tarihi süreçte akademisyenlerin temel rolleri, üniversite kurumunun rolüyle paralellik içerisinde olmuştur. Orta Çağdaki temel misyonu eğitim-öğretim olan akademisyenler, ikinci nesil üniversite anlayışıyla birlikte, eğitim-öğretime ek olarak araştırmacı rolünü edinmişlerdir. Üçüncü nesil üniversite anlayışında ise akademisyenler çoklu rollere

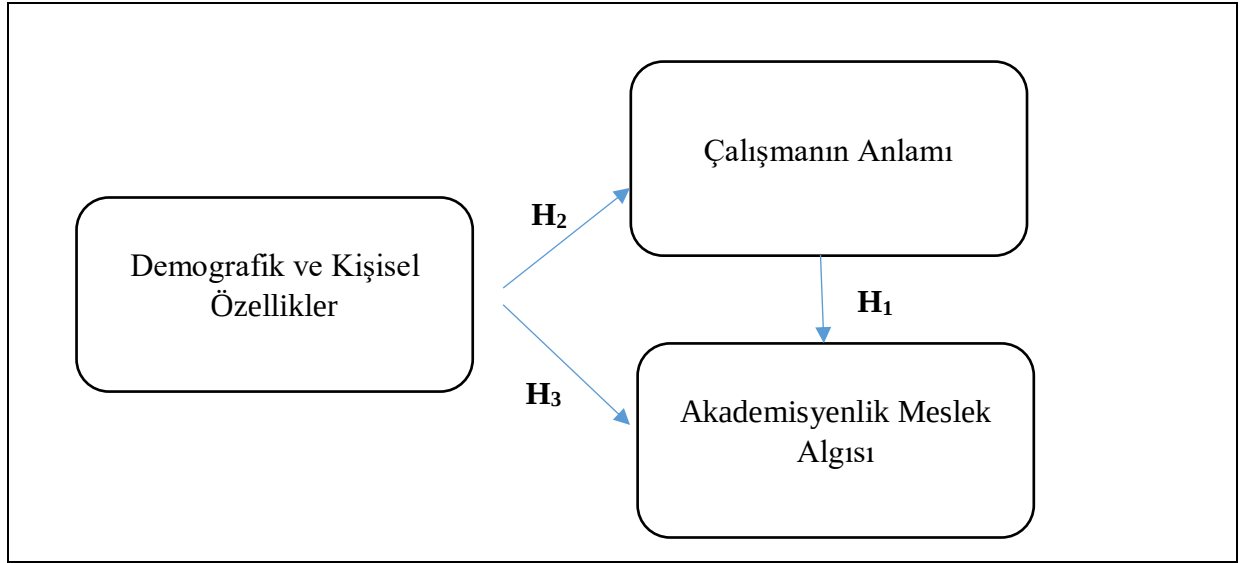
sahiptirler. Üçüncü nesil üniversite anlayışına bağlı olarak şekillenen günümüz akademik çalışma yaşamında, akademisyenlerin mesleklerine yönelik taşıdıkları algının ve bu algıya ilişkin boyutların tespiti bu çalışmanın temel amaçlarındandır. Buna bağlı olarak, *akademisyenlik meslek algısı ölçeği hangi boyutlardan oluşmaktadır?* sorusu bu araştırmada cevabı aranan sorulardan biridir.

Toplumsal değişimlere bağlı olarak yeni anlamlara sahip olan çalışma kavramı, bu tezin temelini oluşturan bir diğer konudur. Modern dönemle birlikte gündelik yaşamın merkezinde yer almaya başlayan çalışma kavramına atfedilen anlamların ortaya çıkarılmasında, MOWIRT araştırmaları önemli bir aşamadır. Akademisyenlerde çalışmanın anlamının MOWIRT (Harpaz, 1986; Harpaz ve Meshoulam, 2004) çerçevesine bağlı kalınarak incelendiği bu araştırmada, *çalışmanın anlamı ölçeği hangi boyutlardan oluşmaktadır?* sorusuna yanıt aranmıştır.

MOWIRT'e göre, bireyin kendisinin ve ailesinin sosyal konumu, mesleki geçmişi ve sosyo-ekonomik çevresi çalışmanın anlamına etki eden unsurlardır (Harpaz, 1986). Deneyimlerin ve sosyal faktörlerin şekillendirdiği çalışmanın anlamı, esasında bireylerin çalışma hayatına yönelik tutumlarının ifadesidir. Akademisyenlerin mesleki algılarında, yalnızca içerisinde bulundukları mesleğin değil, çalışmanın anlamının da etkili olabileceği varsayımından hareketle bu araştırmada cevabı aranan sorulardan biri de şudur: *Çalışmanın anlamı akademisyenlik meslek algısı üzerinde etkili midir?*

Çalışmanın anlamı ve meslek algısı üzerine yapılan çeşitli araştırmalarda demografik unsurların etkisi araştırılmıştır (Mannheim, 1993; Harpaz ve Fu, 2002; Harpaz ve Meshoulam, 2004; Ruiz-Quintanilla ve Wilpert, 1991; Sharabi, 2017; Kuchinke, Ardichvili, Borchert ve Rozanski, 2009; Paksoy ve Güvenç, 2018). Benzer şekilde bu araştırmada da akademisyenlerde *çalışmanın anlamı ve meslek algısında demografik unsurlar farklılığa sebep olmakta mıdır?* sorusuna cevap aranmıştır.

Yukarıda bahsedilen araştırma soruları doğrultusunda hazırlanan araştırma hipotezleri aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 3. Hipotezlerin Şematik Gösterimi

Araştırma amaçları ve soruları doğrultusunda oluşturulan araştırma hipotezleri şunlardır:

H₁: Çalışmanın anlamı akademisyenlik meslek algısı üzerinde etkilidir.

H₂: Demografik değişkenler çalışmanın anlamı üzerinde anlamlı bir farklılığa sebep olmaktadır.

H₃: Demografik değişkenler akademisyenlik meslek algısı üzerinde anlamlı bir farklılığa sebep olmaktadır.

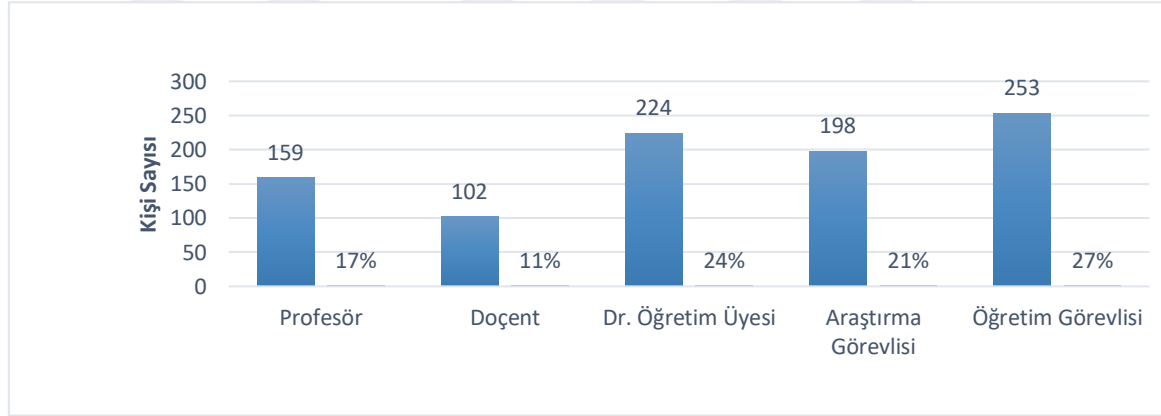
H₁, H₂ ve H₃ hipotezleri çalışmanın anlamı ve akademisyenlik meslek algısı ölçeğinin her bir alt boyutu için ayrı ayrı test edilmiştir.

3.3. Evren, Örneklem ve Veri Toplama Süreci

“Araştırma bulgularının genellendiği ve içerisinde araştırma örnekleminin seçildiği büyük grup” evren olarak adlandırılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 125). Bu kapsamda Türkiye’de devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenler bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Yükseköğretim Kurumu’nun verilerine göre Türkiye’deki toplam akademik personel sayısı 175550’dir (YÖK, 2020). Araştırmada bu evren üzerinden, tesadüfi örnekleme yöntemlerinden tabakalı örnekleme yöntemi doğrultusunda araştırma verileri toplanmıştır. Tesadüfi örnekleme yönteminde, ana kütleyi oluşturan birimler, bazı özellikleri bakımından tabakalara ayrılmaktadır. Farklı tabakalardan seçilen örnek

büyüklüğü her bir tabakanın büyüklüğü ile orantılıdır. Böylelikle ana kütlede yer alan farklı özellikteki birimlerin ağırlıkları oranında örneğe yansıtılması söz konusudur (Atlas, 2013, s. 6). Araştırmacı farklı tabaka ya da grupların birbirinden farklılaştığını düşünüp, bu farklılıkları çalışmasında ortaya koymak istiyorsa bu yöntem tercih edilmektedir (Özdemir, 2016, s. 96). Bu araştırmada akademisyenler unvan, cinsiyet ve çalıştıkları kurumun coğrafi bölgesine göre tabakalara ayrılmıştır.

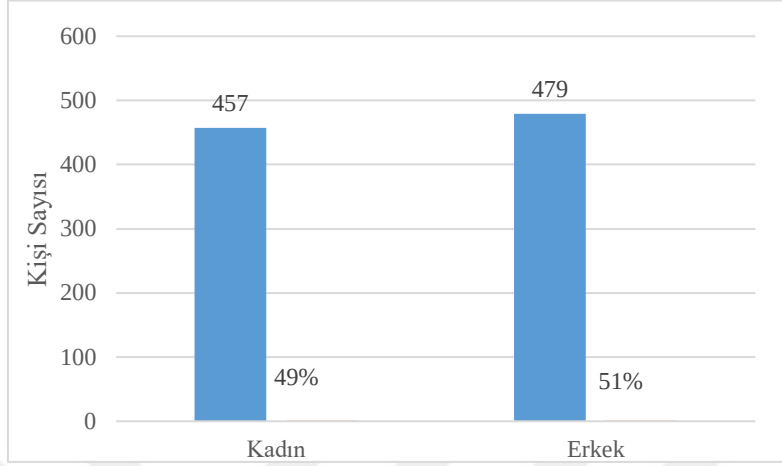
YÖK istatistiklerine göre (2020) Türkiye’de çalışan akademisyenlerin 29613’ü (%17) Profesör, 17224’ü (% 10) Doçent, 41117’si (% 23) Doktor Öğretim Üyesi, 37539’u (% 21) Öğretim Görevlisi, 50,062’si (% 29) Araştırma Görevlisi olarak çalışmaktadır. Bu verilere dayalı olarak, araştırmaya katılım gösteren akademisyenlerin akademik unvan bakımından dağılımı Grafik 1’de gösterilmektedir.



Grafik 1. Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Akademik Unvanlarına Göre Dağılımları

Grafik 1 incelendiğinde araştırmaya katılım gösteren 159 kişi Profesör, 102 kişi Doçent, 224 kişi Dr. Öğr. Üyesi, 198 kişi Araştırma Görevlisi ve 253 kişi Öğretim Görevlisi unvanına sahiptir. Yüzde olarak bakıldığında ise akademik unvan dağılımının Türkiye’deki dağılıma yakın olduğu görülmektedir.

Türkiye’de çalışan akademisyenlerin 96161’i (% 55) erkek iken 79394’ü (% 45) kadındır (YÖK, 2020). Bu doğrultuda araştırmaya katılım gösteren akademisyenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı Grafik 2’de gösterilmektedir.

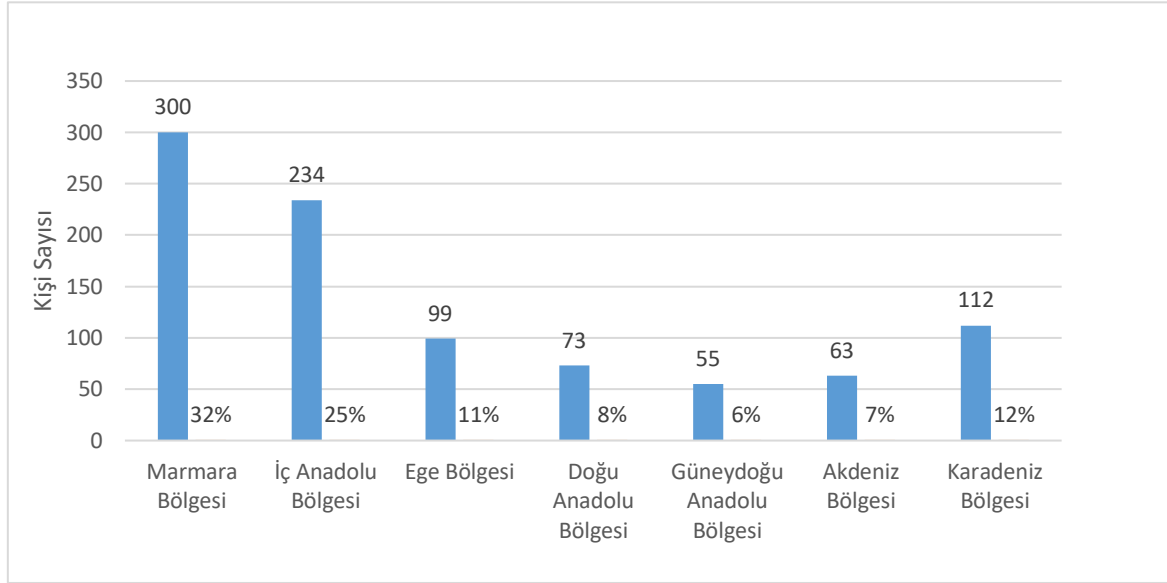


Grafik 2. Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Grafik 2’ye göre araştırmaya katılım gösteren 457 kişi kadın akademisyen iken, 479 kişi erkek akademisyendir. Yüzde olarak bakıldığında ise akademisyenlerin cinsiyet dağılımlarının Türkiye’deki dağılıma yakın olduğu görülmektedir.

Araştırmadaki bir diğer tabaka olan coğrafi bölge kategorisine göre; Türkiye’de çalışan akademisyenlerin 43238’i (% 25) İç Anadolu Bölgesinde, 53358’i (% 30) Marmara Bölgesinde, 20700’ü (% 12) Ege Bölgesinde, 8519’u (% 5) Güneydoğu Anadolu Bölgesinde, 15529’u (% 9) Akdeniz Bölgesinde, 14337’si (% 8) Doğu Anadolu Bölgesinde, 20200’ü (% 11) Karadeniz Bölgesinde yer almaktadır (YÖK, 2020). Bu doğrultuda

araştırmaya katılım gösteren akademisyenlerin, çalıştıkları kurumların coğrafi bölgelerine göre dağılımı Grafik 3’te gösterilmektedir.



Grafik 3. Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Çalıştıkları Kurumların Coğrafi Bölgelerinin Dağılımları

Grafik 3’e göre araştırmaya Marmara Bölgesinden 300, İç Anadolu Bölgesinden 234, Karadeniz Bölgesinden 112, Ege Bölgesinden 99, Doğu Anadolu Bölgesinden 73, Akdeniz Bölgesinden 63 ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinden 55 akademisyen katılmıştır. Yüzde olarak bakıldığında ise akademisyenlerin çalıştıkları kurumların coğrafi bölge dağılımlarının Türkiye’deki dağılıma yakın olduğu görülmektedir.

Veri toplama araçları akademisyenlerin kişisel maillerine Google Formlar vasıtasıyla iletilmiştir. 2020 yılı Nisan ve Eylül ayları arasında akademisyenler araştırma anketine cevap vererek araştırmaya katılım sağlamışlardır. 936 akademisyenin doldurmuş olduğu anket, veri analiz sürecinde kullanılmıştır. Araştırma verilerinin toplanması sürecinde, akademisyenlerin yukarıda bahsedilen tabakalara göre dağılımları (cinsiyet, akademik unvan ve coğrafi bölge) haftalık olarak kontrol edilmiş ve ilgili tabakalar bakımından araştırma evrenine uygun dağılımı yakalamak için hangi tabakada eksik sayı var ise bu tabakaya uygun düşen akademisyenlere anketler iletilmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri anketler aracılığı ile toplanmıştır. Araştırma anketi; akademisyenlik meslek algısı, çalışmanın anlamı, demografik ve kişisel sorular ile çalışmanın

akademisyenler için ne ifade ettiğine yönelik açık uçlu soru olmak üzere toplam 4 bölümden oluşmaktadır¹⁴.

Literatürdeki, akademisyenlerin mesleki algılarına yönelik geliştirilen ölçeklerin, meslek algısını ölçmek için yetersiz kaldığı düşünülmüştür. Bu doğrultuda; literatür taramalarına, bireysel gözlemlere ve uzman görüşüne dayalı olarak, akademisyenliğin farklı yönlerini yansıttığı düşünülen ifadeler bir araya getirilmiş ve akademisyenlik meslek algısı ölçeğine yönelik madde havuzu oluşturulmuştur¹⁵. Akademisyenlerin çalışmaya yönelik tutumlarını ölçmek için ise çalışmanın anlamı ölçeği esas alınmıştır (Harpaz, 1986). İlgili ölçeğin geçerlik ve güvenirliğinin çeşitli araştırmalarla sağlandığı görülmüştür (Berk, 2016; Harpaz ve Fu, 2002; Harpaz ve Meshoulam, 2004; Sharabi, 2017).

Katılımcıların kişisel ve demografik özelliklerinin ölçüldüğü bölümde yer alan sorular, kategorik değişken türüne uygun olacak şekilde oluşturulmuştur. Akademisyenlik meslek algısını ve çalışmanın anlamını ölçmek amacıyla kullanılan ölçekler ise (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen katılmıyorum, (4) Kararsızım, (5) Biraz katılıyorum, (6) Katılıyorum, (7) Kesinlikle katılıyorum ifadelerinden oluşan Likert türü eşit aralıklı ölçek yapısındadır. Demografik sorular kısmında yer alan ideolojik yönelim sorusu da Likert tipi eşit aralıklı ölçüm yapısına uygun olacak şekilde sorulmuştur. Akademisyenlerin çalışmaya hangi anlamları attettiklerini tespit etmek amacıyla sorulan ve anketin son bölümünde yer alan soru ise açık uçlu olacak şekilde sorulmuştur.

Veri toplama süreci başlamadan önce araştırma için gerekli verilerin toplanabilmesi için Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 14.02.2020 tarihinde araştırma izni alınmıştır.

3.4.1. Ölçeklerin Yapısal Geçerlilikleri

Geçerlik, bir ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özelliği, başka herhangi bir özellik ile karıştırmadan doğru bir şekilde ölçebilme derecesidir. Ölçeklerin yapı geçerliğinin belirlenmesinde kullanılan yöntemlerden biri faktör analizidir (Alpar, 2011, s. 301). Bu araştırmada, akademisyenlik meslek algısı ve çalışmanın anlamı ölçeklerinin yapısal geçerliliğini test etmek ve faktörleri ortaya çıkarmak amacıyla ilk olarak keşfedici faktör

¹⁴ İlgili anket EK 2'de yer almaktadır.

¹⁵ Akademisyenlik meslek algısı ölçeğini oluşturmak için kullanılan referans kaynaklar EK 1'de verilmiştir.

analizi yapılmıştır. Keşfedici faktör analizi için kullanılan veri setinde örneklemin tamamı (936 kişi) yer almıştır.

Faktör analizi, çok sayıda gözlenen değişkenden daha az sayıda faktör ortaya çıkarmak veya gizli yapıları tanımlayıp doğrulamak için kullanılan bir tekniktir (Worthington ve Whittaker, 2006, s. 807). Temel olarak faktör analizi çok sayıda değişkenin ölçüldüğü durumlarda bazı değişkenlerin aynı fenomenin farklı yönlerini ölçebilir olması ve böylelikle birbirleriyle ilişkili olmaları esasına dayanır (Gegez, 2007, s. 370). Keşfedici ve doğrulayıcı olmak üzere iki temel faktör analizi vardır. Keşfedici faktör analizi, genellikle değişkenleri birleştirmek ve temel süreçler hakkında hipotezler üretmek için kullanılması sebebiyle araştırmanın ilk aşamalarında uygulanır. Doğrulayıcı faktör analizi ise örtük süreçler hakkında bir kuramı test etmek amacıyla araştırmanın ilerleyen kısımlarında kullanılır (Tabachnick ve Fidell, 2015, s. 614).

Keşfedici faktör analizi sonucunda, akademisyenlik meslek algısı ölçeğinden 19 soru elenmiş ve kalan 19 soru için 6 boyut elde edilmiştir. Bu boyutlar şunlardır: meslekle özdeşleşme, maaş motivasyonu, olumlanan eğitimci rolü, özerklik, tanınma motivasyonu ve piyasa ilişkileridir. Aynı şekilde çalışmanın anlamı ölçeği için de keşfedici faktör analizi yapılmış ve 11 soru elenmiştir. 19 sorudan oluşan çalışmanın anlamı ölçeğinin 5 boyuttan oluştuğu görülmüştür. Bu boyutlar ise şu şekilde adlandırılmıştır: içsel beklentiler, fiziksel koşullar, çalışma ortamı, araçsal beklentiler ve sosyal normlar. Faktör analizi sonucunda elde edilen alt boyutlara yönelik ayrıntılar Bulgular kısmında (Tablo.11 ve Tablo.18) yer almaktadır.

Keşfedici faktör analiziyle yapısal geçerliliği desteklenmiş olan akademisyenlik meslek algısı ve çalışmanın anlamı ölçeklerinin mevcut araştırma verileriyle de desteklenip desteklenmediğini test etmek amacıyla ilgili ölçeklere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi önceden geliştirilmiş, önceki araştırmalarda kullanılmış veya kuramsal bir dayanağı olan ölçeğin doğruluğunu teyit etmek amacıyla kullanılabileceği gibi modelin doğruluğunu teyit etmek amacıyla da kullanılabilmektedir. Doğrulayıcı faktör analizinde, kuramsal evrende varsayılan ilişkilerin görgül gözlem sonucu elde edilen veri setinde de var olup olmadığı anlaşılmaya çalışılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 317).

3.4.2. Ölçeklerin Güvenilirlikleri

Güvenilirlik aynı şeyin eş veya benzer koşullar altında tekrar oluşumuna işaret eden tutarlılık ölçütü iken geçerlilik bir doğruluk ölçütüdür (Neuman, 2013, s. 277). Güvenilirlik bireylerin test maddelerine verdikleri yanıtlar arasındaki tutarlılık olarak tanımlanabilir. Güvenilirlik test-tekrar test, paralel form güvenilirliği, iki yarı test güvenilirliği, Cronbach alfa (α) güvenilirliği gibi çeşitli yöntemler kullanılarak elde edilebilir (Büyüköztürk, 2019, s. 182). Soruların birbirleriyle ve aynı şeyi ölçmeye çalışan tüm soruların kendi aralarında ne ölçüde tutarlı olduklarını gösteren iç tutarlılığın tespitinde kullanılan yöntemlerden biri Cronbach alfa (α) güvenilirlik katsayısıdır (Punch, 2020, s. 96). Bu araştırmada güvenilirlik ölçütü olarak Cronbach alfa (α) değeri esas alınmıştır. Güvenilirlik analizi ilk olarak her bir faktör için ayrı ayrı uygulanmış, sonrasında ise ölçeğin bütününe bakılmıştır. Akademisyenlik meslek algısı ölçeğinin (α) değeri 0,877 olarak, çalışmanın anlamı ölçeğinin (α) katsayısı ise 0,874 olarak bulunmuştur. Ölçeklerin güvenilirliklerine ilişkin sonuçlar Bulgular bölümünde yer alan Tablo 20 ile Tablo 21’de yer almaktadır.

3.5. Verilerin Analizi

Bu araştırma için toplanan verilerin analizinde SPSS, AMOS ve MAXQDA paket programlarından yararlanılmıştır. Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri, MANOVA (Çok Değişkenli Varyans Analizi) ve YEM (Yapısal Eşitlik Modeli) ise bu araştırmada kullanılan tekniklerdir. Akademisyenlik Meslek Algısı ve Çalışmanın Anlamı ölçeklerinin boyutlarını ortaya çıkarmak amacıyla, ilk olarak keşfedici faktör analizleri yapılmıştır. Ölçeklerde yer alan maddelerin frekans ve yüzdelik değerleri ise tanımlayıcı istatistikler yoluyla tespit edilmiştir. Bir sonraki adımda ise kurulan modellerin doğruluğunu teyit etmek amacıyla her iki ölçek için de doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin bir arada kullanıldığı çalışmalarda dikkat edilmesi gereken en önemli husus, art arda gerçekleştirilen KFA ve DFA analizlerinin farklı örneklemeler üzerinde yapılmasıdır (Yaşlıoğlu, 2017,s.75). Zaman, para gibi kaynaklar göz önünde bulundurulduğunda ise, bir çalışmanın ikinci bir veri seti ile tekrarı birtakım zorluklara yol açmaktadır. Literatürde bu duruma çözüm olarak, örnek boyutunun yeterli olduğu durumlarda, örneklemin ikiye bölünmesi önerilmektedir (Jöreskog, 1969, s. 183-184; Schumacker ve Lomax, 2010, s.230; Worthington ve Whittaker, 2006, s. 816). Literatürdeki bu öneriler doğrultusunda, bu araştırmada veri seti ikiye bölünerek keşfedici ve doğrulayıcı

faktör analizleri yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda elde edilen ölçüm modelleri Bulgular (Şekil 4 ve Şekil 5) bölümünde yer almaktadır.

Araştırmanın temel hipotezini (akademisyenlerde çalışmanın anlamı akademisyenlik meslek algısı üzerinde etkilidir.) test etmek amacıyla Yapısal Eşitlik Modeli kurulmuş ve uyum iyiliği değerleri incelenmiştir. Araştırmanın bir diğer hipotezini test etmek için (çalışmanın anlamı boyutları akademisyenlik meslek algısı boyutları üzerinde etkilidir.) ise yeni bir YEM kurulmuş ve elde edilen uyum iyiliği değerleri doğrultusunda hipotezlerin kabul veya reddine karar verilmiştir. Akademisyenlerin demografik ve kişisel özelliklerinin çalışmanın anlamı ve meslek algısı boyutlarında farklılığa sebep olup olmadığına ise MANOVA ile karar verilmiştir.

Araştırma anketinde demografik ve kişisel bilgilerin sorulduğu kısımda piyango sorusu yer almaktadır. Bu soru ile akademisyenlere yeterli paraya sahip olmaları durumunda çalışmaya devam edip etmeyecekleri sorulmuştur. Akademisyenlerin çalışmaya devam etme/etmeme motivasyonlarının arka planında yer alan unsurların neler olduğuna dair fikir vereceği düşünülerek ayrıca anketin son bölümünde çalışmanın kendileri için ne ifade ettiğini bir cümleyle özetlemeleri istenmiştir. Akademisyenlerin verdikleri cevaplar ise MAXQDA programında kodlanmıştır. Kodlama; “veri gruplarına etiketlerin, isimlerin veya nitelendirmelerin verilmesi işlemidir.” (Punch, 2020, s. 194) Verilerin kodlanmasında üç yaklaşım kullanılmaktadır. Bunlar (Strauss ve Corbin (1990)’den aktaran Yıldırım ve Şimşek, 2000, s. 168):

- Daha önceden belirlenmiş kavramlara göre yapılan kodlama
- Verilerden çıkarılan kavramlara göre yapılan kodlama
- Genel bir çerçeve içinde yapılan kodlamadır.

Bu tezde kullanılmış olan genel bir çerçeve içinde yapılan kodlama anlayışı verilerin analizi öncesinde hâlihazırdaki kavramsal yapıya göre kodlama yapmayı mümkün kılmaktadır. Ortaya çıkan yeni kodlar da listeye dâhil edilmektedir. Bu kodlama sürecinde temalar veya kategoriler önceden belirlenmekte ve bu temalar altında yer alabilecek olan daha ayrıntılı kodlar verilerin gözden geçirilmesiyle ortaya çıkmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2000, s. 168). Veriler kodlanırken tezin teorik çerçevesi bölümünde bahsedilen Budd (2011)’un çalışmanın kavramsal çerçevesini oluşturmak için kullandığı kategorilere bağlı kalınmıştır. Kategorilerden her biri birer tema olarak düşünülmüştür. İlgili soruya verilen cevaplar kodlanarak, bu kodların söz konusu temalara aidiyetleri göz önünde bulundurulmuş ve ilgili

temanın alt kodu olarak atanmıştır. Kodlara yönelik frekans analizi yapılmıştır. Kodlama işlemi sonrasında ortaya çıkan kodlar ve alt kodların hangi tema altında toplandıklarına ilişkin çalışma düşüncesi haritası, kodların frekansları ile yüzdelik dağılımları ve kod bulutuna ilişkin detaylı bilgiler Bulgular bölümünde sunulmuştur.



4. BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde, verilerin analizi sonrası elde edilen bulgulara yer verilmiştir. İlk olarak, örneklemin demografik ve kişisel özelliklerine ilişkin betimsel istatistikler verilmiştir. Sonrasında ise meslek algısı ve çalışmanın anlamı ölçeklerine uygulanan keşfedici faktör analizi ile doğrulayıcı faktör analizi sonuçları sunulmuştur. En son aşamada ise hipotezleri sınamak için kurulan YEM modeli ile MANOVA sonuçlarına yer verilmiştir.

4.1. Örneklemin Demografik ve Kişisel Özelliklerine Yönelik Betimsel İstatistikler

Türkiye'nin farklı coğrafi bölgelerinden olmak üzere, çeşitli devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan 936 akademisyen araştırma anketine katılım sağlamıştır. Bu akademisyenlerin demografik ve kişisel özelliklerini yansıtan unsurların özet hali aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Tablo 4. Örnekleimde Yer Alan Akademisyenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin İstatistikler

Cinsiyet	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)
Kadın	457	48,8
Erkek	479	51,2
Toplam	936	100
Medeni Durum		
Evli	350	37,4
Bekâr	586	62,6
Toplam	936	100
Yaş		
25 ve altı	51	5,4
26-35	357	38,1
36-45	271	29
46-55	162	17,3
56 ve üzeri	95	10,1
Toplam	936	100
Gelir		
5000 TL ve altı	78	8,3
5000-10000 TL arası	27	2,9
10001-15000 TL arası	414	44,2

15001- 20000 TL arası	310	33,1
20000 TL ve üzeri	107	11,4
Toplam	936	100
Sosyo-ekonomik düzey algısı		
En üst	17	1,8
Üst	91	9,7
Ortanın Üstü	416	44,4
Orta	327	34,9
Ortanın Altı	74	7,9
Alt	11	1,2
Toplam	936	100

Tablo 4'e göre araştırmaya katılan akademisyenlerin %51'i erkek iken, % 49'u kadındır. Bekâr akademisyenlerin oranı % 63 iken, evli akademisyenler örneklemin %37'sini oluşturmaktadır. Yaş dağılımına bakıldığında ise en yüksek oran % 38 olarak 26-35 yaş grubuna aittir. Gelir dağılımına göre akademisyenlerin % 44'ü 10001-15000 TL arası gelire sahiptir. Sosyo-ekonomik düzey algısına yönelik olarak ise akademisyenlerin % 44'ü kendini ortanın üstünde konumlandırırken, % 35'i orta seviyede konumlandırmıştır.

Tablo 5. Örneklemde Yer Alan Akademisyenlerin Çalıştıkları Kuruma İlişkin İstatistikler

Kurum Niteliği	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)
Devlet	724	77,4
Vakıf	212	22,6
Toplam	936	100
Kurum Yaşı		
5 yıldan az	88	9,4
6-10 yıl	173	18,5
11-15 yıl	220	23,5
16-20 yıl	39	4,2
21-25 yıl	66	7,1
25 yıl ve üzeri	350	37,4
Toplam	936	100
Kurumun Coğrafi Bölgesi		
Marmara Bölgesi	300	32,1
İç Anadolu Bölgesi	234	25
Ege Bölgesi	99	10,6
Doğu Anadolu Bölgesi	73	7,8
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	55	5,9
Akdeniz Bölgesi	63	6,7
Karadeniz Bölgesi	112	12
Toplam	936	100

Tablo 5'e göre araştırmaya katılım gösteren akademisyenlerin % 77'si devlet üniversitesinde % 23'ü ise vakıf üniversitesinde çalışmaktadır. Araştırmaya katılım gösteren akademisyenlerin çalıştıkları kurumların yaşına bakıldığında en yüksek ortalamanın % 37

ile 25 yıl ve üzeri kurum yaşına sahip olan üniversitelerde görev yapan akademisyenlere ait olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin çalıştıkları kurumların coğrafi bölge dağılımlarına bakıldığında ise Marmara Bölgesi'nde çalışan akademisyenler % 32 oranı ile en yüksek ortalamaya sahip olan gruptur.

Tablo 6. Örnekleimde Yer Alan Akademisyenlerin Eğitim-Öğretim Hayatlarına İlişkin İstatistikler

Akademik Unvan	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)
Profesör	159	17
Doçent	102	10,9
Dr. Öğretim Üyesi	224	23,9
Araştırma Görevlisi	198	21,2
Öğretim Görevlisi	253	27
Toplam	936	100
Tecrübe Yılı		
1 yıldan az	108	11,5
1-5 yıl	232	24,8
6-10 yıl	215	23
11-15 yıl	73	7,8
16-20 yıl	94	10
21 yıl ve üzeri	214	22,9
Toplam	936	100
Yüksek Lisans Yapılan Yer		
Türkiye	876	93,6
Yurtdışı	51	5,4
Yüksek Lisans Yapmamış	9	1,00
Toplam	936	100
Doktora Yapılan Yer		
Türkiye	774	82,7
Yurt dışı	44	4,7
Doktora Yapmamış	118	12,6
Toplam	936	100
Yurt dışı Tecrübesi		
Evet	256	27,4
Hayır	680	72,6
Toplam	936	100
Bilim Dalı		
Fen Bilimleri ve Matematik	76	8,1
Mühendislik ve Teknik Bilimler	157	16,8
Tıp ve Sağlık Bilimleri	194	20,7
Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	389	41,6
Ziraat, Orman ve Su Ürünleri	36	3,8
Mimarlık, Planlama ve Tasarım/Güzel Sanatlar	84	9,00
Toplam	936	100

Tablo 6'ya göre araştırmaya katılan akademisyenlerin % 17'si Profesör unvanına sahip iken, % 11'i Doçent, % 24'ü Dr. Öğretim Üyesi, % 21'i Araştırma Görevlisi ve % 27'si Öğretim Görevlisi unvanına sahiptir. Profesörler ise % 17 oranı ile unvan bakımından en düşük yüzdeye sahip olan gruptur. 1-5 yıl arası tecrübeye sahip olan akademisyenler örneklemin % 25'ini oluşturmaktadır. Yüksek lisansını Türkiye'de yapan akademisyenlerin oranı % 94, yurt dışında yapanların oranı ise % 5'tir. Doktorasını Türkiye'de yapanlar % 83'lük paya sahip iken, yurt dışında yapanlar örneklemin % 5'ini oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların % 13'ü ise doktora yapmamıştır. Araştırmaya katılanların % 27'si yurt dışı tecrübesine sahip iken, % 73'ü yurt dışı tecrübesine sahip değildir. Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler alanında olan akademisyenler % 42'lik payla örneklemin çoğunluğunu oluşturmaktadır.

Tablo 7. Örnekleimde Yer Alan Akademisyenlerin Özel Sektör, Danışmanlık Hizmeti Verme ve İdari Görev Tecrübelerine İlişkin İstatistikler

Özel Sektör Tecrübesi	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)
Evet	412	44
Hayır	524	56
Toplam	936	100
Danışmanlık Hizmeti Verme Tecrübesi		
Evet	207	22,1
Hayır	729	77,9
Toplam	936	100
İdari Görev Durumu		
Evet	280	29,1
Hayır	656	70,1
Toplam	936	100
İdari Görev		
Rektör Yardımcısı-Dekan	18	7
Dekan Yardımcısı-Bölüm Başkanı	91	35,40
Bölüm Başkan Yardımcısı-ABD Başkanı	52	20,23
Enstitü/Yüksekokul Müdürü ve Yardımcısı	31	12,08
Diğer Görevler	65	25,29
Toplam	257	100
Önceki İdari Görevi		
Rektör Yardımcısı-Dekan	27	9,81
Dekan Yardımcısı-Bölüm Başkanı	81	29,46
Bölüm Başkan Yardımcısı-ABD Başkanı	45	16,37
Enstitü/Yüksekokul Müdürü ve Yardımcısı	47	17,09
Diğer Görevler	75	27,27
Toplam	275	100

Tablo 7'ye göre akademisyenlerin % 44'ü daha önce 6 aydan uzun süren özel sektör tecrübesine sahip iken, % 56'sı bu tecrübeye sahip değildir. Danışmanlık hizmeti verme tecrübesine sahip akademisyenlerin oranı % 22 iken, bu tecrübeye sahip olmayanların oranı % 78'dir. Akademisyenlerin % 29'u idari göreve sahip iken, % 70'inin idari görevi yoktur. Dekan Yardımcılığı/ Bölüm Başkanlığı idari görevine sahip olanlar örneklemin % 35'ini oluşturmaktadır. Akademisyenlerin % 29'u ise daha önce Dekan Yardımcılığı/Bölüm Başkanlığı yapmıştır.

Akademisyenlere yaşamlarını devam ettirebilecek kadar paraya sahip olmaları durumunda çalışmaya devam edip etmeyecekleri sorulmuştur. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 8. Çalışmaya Devam Etme Durumu

Ekonomik olarak yaşamınızı devam ettirebilecek kadar paraya sahip olmanız durumunda çalışmaya devam eder miydiniz?		
	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)
Aynı meslekte çalışmaya devam ederdim.	823	88
Çalışmayı bıraktım.	53	6
Farklı meslekte çalışmaya devam ederdim.	60	6

Tablo 8'e göre 823 akademisyen çalışmaya devam edeceklerini belirtmiştir. Akademisyenlerden 60 kişi farklı meslekte çalışmaya devam edeceğini, 53 kişi ise çalışmayı bırakacağını belirtmiştir. Akademisyenlerin çalışmaya devam etme veya etmeme sebeplerinin anlaşılması bakımından faydalı olacağı düşünülerek, anketin son bölümünde yer alan açık uçlu soru ile akademisyenlerden çalışma kavramının kendileri için ne ifade ettiğini tek cümleyle özetlemeleri istenmiştir. Gelen cevaplara yönelik detaylı bilgi bu bölümde yer alan 4.13 numaralı Çalışmanın Temsilleri başlığı altında verilmiştir.

Anketin demografik sorular kısmında yer alan bir diğer soru ise akademisyenlerin ideolojik yönelimlerinin ölçümüne¹⁶ yöneliktir. Tablo 9'da akademisyenlerin ideolojik yönelimlerine ilişkin ortalamalar verilmiştir.

¹⁶ İdeolojik yönelim sorusu için EK 2'de verilen araştırma anketinin IV. Bölümüne bakınız. İdeolojik yönelim sorusunun etik açıdan herhangi bir sorun yaratmaması için anket formunda, ideolojik kategoriler direkt verilmemiştir. İdeolojilerin açıklamaları verilerek, dolaylı bir şekilde sorulmuştur.

Tablo 9. Akademisyenlerin İdeolojik Yönelimlerine İlişkin Ortalamalar

İdeolojik Görüş	Ortalama	Standart Sapma
Liberal İdeoloji	4,00	1,77
Muhafazakâr İdeoloji	5,28	1,84
Sosyal Demokrasi İdeolojisi	6,09	1,13
Dindarlık	4,66	2,14
Milliyetçi İdeoloji	3,21	2,03

Tablo 9'a göre en yüksek ortalama puan 6,09 ile sosyal demokrasi ideolojisine ait iken en düşük ortalama 3,21 ortalama puan ile milliyetçi ideolojiye aittir.¹⁷

4.2. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği Boyutları/ Keşfedici Faktör Analizi

Sonuçları

Bir çalışmada yeni bir ölçek geliştirme veya literatürde var olan ölçeklere madde ekleme-çıkarma işlemleri yapılıyor ise ölçeğin yapısal geçerlilik çalışmalarına keşfedici faktör analizi ile başlanması doğru bir yöntemdir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 318). Bu araştırmada kullanılan, akademisyenlik meslek algısı ölçeğini oluşturan maddelerin bir kısmı literatür taraması, kişisel gözlemler, akademisyenlerle yapılan görüşmeler ve uzman görüşü doğrultusunda oluşturulurken bir kısmı ise literatürde kullanılan ölçek sorularından alınmıştır¹⁸. Ölçeğin faktör yapısı bilinmediği için ilk olarak keşfedici faktör analizi uygulanmıştır.

Her değişken ve verinin faktör analizine uygun olmaması sebebiyle faktör analizi öncesinde verilerin uygunluğuna bakılması gerekmektedir. Değişkenler arası korelasyon matrisi incelenerek değerlerin 0,30'dan büyük olup olmadığı kontrol edilmelidir. Ayrıca değişkenler arası kısmi korelasyonun 0,70 ve üzeri olduğu durumlarda analiz sonuçları sağlıklı olmamaktadır (Yaşlıoğlu, 2017, s. 75). Akademisyenlik meslek algısı ölçeği için Anti-imaj korelasyon matrisi incelendiğinde 0,70 ve üzeri değere rastlanmamıştır.

Keşfedici faktör analizine uygunluk konusundaki bir sonraki test Bartlett ve KMO testleridir. KMO katsayısı, veri matrisinin faktör analizi için uygun olup olmadığı hakkında bilgi

¹⁷ Akademisyenlerin ideolojik yönelimlerinin çalıştıkları kurum türü, akademik unvanları ve bilim dallarına göre farklılaşıp farklılaşmadığına ise ANOVA ve t testleri ile bakılmıştır. Analiz sonuçları EK 6'da yer alan Tablo 36, Tablo 37 ve Tablo 38'de raporlanmıştır.

¹⁸ Bu tezde Akademisyenlik Meslek Algısını ölçmek amacıyla kullanılan soruların hangi kaynaklardan alındığı EK 1'de yer almaktadır.

vermektedir. Bartlett küresellik testi ise değişkenler arasında ilişki olup olmadığını kısmi korelasyonlar temelinde incelemektedir. Hesaplanan ki-kare istatistiğinin anlamlı çıkması veri matrisinin faktör analizi için uygun olduğunun göstergesidir (Büyüköztürk, 2019, s. 136) KMO değeri 0,5'ten küçük ise ele alınan değişkenlerin faktör analizi için uygun olmadığına karar verilir. KMO katsayısı 1'e doğru yaklaştıkça değişkenlerin faktör analizine uygunluk derecesi artmaktadır (Özdemir, 2016, s. 316).

Tablo 10. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçütü		0,846
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık χ^2	4914,855
	df	171
	Anlamlılık	0,000

Tablo 10'dan da anlaşılacağı üzere KMO ve Bartlett Küresellik test istatistiklerine göre örneklem yeterlilik katsayısının 0,84 olarak ölçülmesi, veri yapısının faktör analizi yapabilmek ve faktör çıkarabilmek için uygun olduğunu göstermektedir. Bartlett test sonucuna göre ise ki-kare istatistiği anlamlı çıkmıştır. Bu durumda meslek algısı ölçeğinin faktör analizi için uygunluğu söz konusudur.

Verilerin faktör analizine uygunluğu kararı sonrasında faktör çıkarma aşamasına geçilmiştir. Faktör analizinde faktörlerin çıkarılması aşamasında çoğunlukla iki yöntem kullanılmaktadır. Bunlar temel bileşenler yöntemi ile ortak faktörler yöntemidir. İki yöntem arasındaki en belirgin fark, temel bileşenler yönteminin korelasyon matrisindeki toplam varyansı dikkate alarak analiz yapmasıdır (Alpar, 2011, s. 267). Bu çalışmada ortak varyans ile çalışılacağı için faktörlerin çıkarılmasında "principal axis" analizi yapılmıştır. Faktör çıkarma işleminden sonra yapılan döndürme genellikle faktör ve değişkenler arasındaki yüksek korelasyonları en üst düzeye çıkarmak, düşük olanları ise en aza indirmek amacıyla kullanılır. Döndürme işlemi yorumlanabilirliği ve çözümün bilimsel kullanımını sağlar. Döndürmeye ilişkin birçok yöntem mevcuttur. Araştırmalarda dik ve eğik döndürme yöntemlerinden biri kullanılır. Faktörlerin ilişkisiz olduğu durumlarda kullanılan dik döndürme yöntemi sonuçları yorumlama ve raporlamada kolaylık sunmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2015, s. 642). Bu çalışmada faktörler arası ilişki katsayıları düşük olduğundan, dik döndürme yöntemlerinden varimax yöntemi tercih

edilmiştir.¹⁹ Keşfedici faktör analizi sonrasında ortak varyans tablosu incelenmiş ve varyansı 0,40'ın altında olan 13 madde analizden çıkarılmıştır. Analiz işlemi tekrar edildiğinde çapraz yüklenme gösteren 3 madde ve bulunduğu faktör altındaki maddelerle anlam bütünlüğü içerisinde olmayan 3 madde analizden çıkarılmıştır. Analiz tekrarlandığında, özdeğeri 1'in üzerinde olan 6 faktör ortaya çıkmıştır. Ölçekte yer alan 19 madde için toplam açıklanan varyans ise % 65'tir. Aşağıda gösterilen Tablo 11'de akademisyenlik meslek algısı ölçeğinin keşfedici faktör analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 11. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği KFA Sonuçları/Faktör Yükleri

Ölçek Maddeleri (N=468)	Özdeşleşme	Maaş Motivasyonu	Özerklik	Olumlanan Eğitimci Rolü	Tanınma Motivasyonu	Piyasa İlişkileri
MA12-Kendimi işimle bütünleşmiş hissederim	,842					
MA13-Akademisyenlik büyük ölçüde benim kim olduğumu tanımlıyor.	,755					
MA14-Akademisyenlik her zaman yapmak istediğim bir meslektir	,750					
MA6-Mesleğim ve kişiliğim arasında güçlü bir bağ olduğunu düşünüyorum.	,745					
MA18-Yaptığım iş bana ilham verir.	,721					
MA15-İşimi her zaman büyük bir şevkle yaparım	,701					
MA21-Akademisyenliği yaşamımın merkezine koyarım.	,600					
MA33-Maaşlardaki artış daha iyi bir araştırmacı olabilmem için bana ilham verecektir.		,925				
MA25-Maaşlardaki artış daha iyi bir eğitimci olabilmem için bana ilham verecektir.		,921				
MA4-Akademisyenler işleri ile ilgili kararları vermekte özgürdür.			,790			
MA11-Akademisyenlik üyelerine geniş özerklik sağlar.			,652			
MA9-Akademisyenler mesleki hedeflerini kendileri belirlerler.			,618			

¹⁹ Faktörler arası ilişki katsayıları EK 4'te verilmiştir.

MA28-İyi bir eğitimci olmak kişisel amaçlarım arasında en önde yer alır.							,775
MA29-İyi bir eğitimci olmak bir akademisyenin araştırmalarına katkı sağlar.							,699
MA24-Üniversite öğrencilerine ders vermek benim için büyük bir tatmin kaynağıdır.							,574
MA27-Toplumsal alanda daha fazla tanınır olmam daha iyi bir araştırmacı olabilmem için bana ilham verecektir.							,840
MA31-Toplumsal alanda daha fazla tanınır olmam daha iyi bir eğitimci olabilmem için bana ilham verecektir.							,819
MA38-Bir akademisyen sahip olduğu bilgiyi ve araştırma sonuçlarını iş dünyasının hizmetine sunmalıdır.							,804
MA37-Üniversite-sanayi işbirliği akademik dünyanın temel hedeflerinden olmalıdır.							,754
Özdeğerler (Eigenvalues)	6,547	2,299	1,673	1,432	1,240	1,135	
Açıklanan Varyans Yüzdesi %	34,458	12,102	8,805	7,536	6,525	5,972	
Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi (%)			65,685				

Tablo 11’de görüldüğü üzere döndürme işleminden sonra birinci faktör % 34,458, ikinci faktör % 12,102, 3. Faktör % 8,805, 4. Faktör % 7,536, 5. Faktör % 6,525 ve 6. Faktör % 5,972 oranında varyans açıklamaktadır. Faktör altında yüklenen maddeler ve kuramsal beklentilerden yola çıkılarak bu 6 faktör; özdeşleşme, maaş motivasyonu, özerklik olumlanan eğitimci rolü, tanınma motivasyonu ve piyasa ilişkileri olarak isimlendirilmiştir.

4.3. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği Maddelerinin Dağılımı

Akademisyenlerin meslek algılarını ölçmek amacıyla kullanılan akademisyenlik meslek algısı ölçeğini oluşturan maddelerin dağılımlarının tespitinde betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Tablo 12’de bu dağılımlar verilmiştir.

Tablo 12. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği Maddelerinin Dağılımları

Ölçek Maddeleri (N=468)	1*		2*		3*		4*		5*		6*		7*	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
MA12-Kendimi işimle bütünleşmiş hissederim	3	0,6	8	1,7	17	3,6	42	9	88	18,8	151	32,3	159	34
MA13-Akademisyenlik büyük benim ölçüde kim olduğumu tanımlıyor.	15	3,2	22	4,7	17	3,6	53	11,3	106	22,6	151	32,3	104	22,2
MA14-Akademisyenlik her zaman yapmak istediğim bir meslektir	5	1,1	13	2,8	11	2,4	34	7,3	70	15	123	26,3	212	45,3
MA6-Mesleğim ve kişiliğim arasında güçlü bir bağ olduğunu düşünüyorum.	3	0,6	3	0,6	10	2,1	34	7,3	58	12,4	141	30,1	219	46,8
MA18-Yaptığım iş bana ilham verir.	2	0,4	5	1,1	10	2,1	31	6,6	87	18,6	180	38,5	153	32,7
MA15-İşimi her zaman büyük bir şevkle yaparım	2	0,4	3	0,6	11	2,4	33	7,1	99	21,2	152	32,5	168	35,9
MA21-Akademisyenliği yaşamımın merkezine koyarım.	15	3,2	22	4,7	43	9,2	71	15,2	132	28,2	124	26,5	61	13
MA33-Maaşlardaki artış daha iyi bir araştırmacı olabilmem için bana ilham verecektir.	25	5,3	24	5,1	19	4,1	61	13	96	20,5	101	21,6	142	30,3
MA25-Maaşlardaki artış daha iyi bir eğitimci olabilmem için bana ilham verecektir.	22	4,7	14	3	27	5,8	60	12,8	86	18,4	118	25,2	141	30,1
MA4-Akademisyenler işleri ile ilgili kararları vermekte özgürdür.	33	7,1	44	9,4	59	12,6	92	19,7	125	26,7	78	16,7	37	7,9
MA11-Akademisyenlik üyelerine geniş özerklik sağlar.	35	7,5	29	6,2	43	9,2	87	18,6	138	29,5	98	20,9	38	8,1
MA9-Akademisyenler mesleki hedeflerini kendileri belirlerler.	15	3,2	18	3,8	20	4,3	36	7,7	107	22,9	148	31,6	124	26,5

MA28-İyi bir eğitimci olmak kişisel amaçlarım arasında en önde yer alır.	7	1,5	6	1,3	16	3,4	42	9	89	19	171	36,5	137	29,3
MA29-İyi bir eğitimci olmak bir akademisyenin araştırmalarına katkı sağlar.	9	1,9	16	3,4	15	3,2	47	10	96	20,5	144	30,8	141	30,1
MA24-Üniversite öğrencilerine ders vermek benim için büyük bir tatmin kaynağıdır.	7	1,5	7	1,5	19	4,1	53	11,3	114	24,4	130	27,8	138	29,5
MA27-Toplumsal alanda daha fazla tanınır olmam daha iyi bir araştırmacı olabilmem için bana ilham verecektir.	27	5,8	45	9,6	42	9	70	15	90	19,2	119	25,4	75	16
MA31-Toplumsal alanda daha fazla tanınır olmam daha iyi bir eğitimci olabilmem için bana ilham verecektir.	32	6,8	47	10	47	10	91	19,4	91	19,4	106	22,6	54	11,5
MA38-Bir akademisyen sahip olduğu bilgiyi ve araştırma sonuçlarını iş dünyasının hizmetine sunmalıdır.	1	0,2	7	1,5	2	0,4	37	7,9	79	16,9	139	29,7	203	43,4
MA37-Üniversite-sanayi işbirliği akademik dünyanın temel hedeflerinden olmalıdır.	8	1,7	12	2,6	9	1,9	48	10,3	94	20,1	122	26,1	175	37,4
*(1)Kesinlikle Katılmıyorum; (2)Katılmıyorum; (3)Kısmen katılmıyorum; (4)Kararsızım; (5) Biraz Katılıyorum; (6)Katılıyorum; (7)Kesinlikle Katılıyorum														

Tablo 12'ye göre akademisyenlerin % 34'ü kendini işiyle bütünleşmiş hissettiğini, % 32,3'ü akademisyenliğin büyük ölçüde kendini tanımladığını, % 45,3'ü akademisyenliğin her zaman yapmak istedikleri meslek olduğunu % 46,8'i mesleği ile kişiliği arasında güçlü bir bağ olduğunu, % 38,5'i yaptıkları işin kendilerine ilham verdiğini, % 35,9'u işini her zaman büyük bir şevkle yaptığını, % 28,2'si akademisyenliği yaşamının merkezine koyduğunu, % 30,3'ü maaşlardaki artışın daha iyi bir araştırmacı olabilmesi için kendine ilham vereceğini, % 30,1'i maaşlardaki artışın daha iyi bir eğitimci olabilmesi için kendine ilham vereceğini,

% 26,7'si akademisyenlerin işleri ile karar vermekte özgür olduğunu, % 29,5'i akademisyenliğin üyelerine geniş özerklik sağladığını, % 31,6'sı akademisyenlerin mesleki hedeflerini kendilerinin belirlediklerini, % 36,5'i kişisel amaçları arasında en önde iyi bir eğitimci olmanın yer aldığını, % 30,8'i iyi bir eğitimci olmanın bir akademisyenin araştırmalarına katkı sağladığını, % 29,5'i üniversite öğrencilerine ders vermenin kendileri için büyük bir tatmin kaynağı olduğunu, % 25,4'ü toplumsal alanda daha fazla tanınmasının iyi bir araştırmacı olabilmesi için kendisine ilham vereceğini, % 22,6'sı toplumsal alanda daha fazla tanınmasının iyi bir eğitimci olabilmesi için kendisine ilham vereceğini, % 43,4'ü bir akademisyenin sahip olduğu bilgiyi ve araştırma sonuçlarının iş dünyasının hizmetine sunması gerektiğini, % 37,4'ü ise üniversite-sanayi işbirliklerinin akademik dünyanın temel hedeflerinden olması gerektiğini, vurgulamıştır.

Akademisyenlik meslek algısı ölçeğini oluşturan boyutların ortalamaları ise Tablo 13'te gösterilmektedir.

Tablo 13. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği Boyutlarına İlişkin Ortalamalar

Boyutlar	Ortalamlar	Standart Sapma
Piyasa İlişkileri	5,87	1,139
Özdeşleşme	5,68	1,037
Olumlanan Eğitimci Rolü	5,60	1,128
Maaş Motivasyonu	5,28	1,638
Özerklik	4,75	1,329
Tanınma Motivasyonu	4,60	1,657

Tablo 13'te görüldüğü üzere akademisyenlik meslek algısı ölçeğini oluşturan boyutlardan en düşük ortalama tanınma motivasyonu (4,60) değişkenine ait iken, en yüksek ortalama piyasa ilişkileri (5,87) boyutuna aittir.

4.4. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

6 boyut ve toplam 19 maddeden oluşan akademisyenlik meslek algısı ölçeğinin ikinci düzey faktör yapısı AMOS 23 programı kullanılarak test edilmiştir. En Çok Olabilirlik (Maximum Likelihood) tahmin tekniği kullanılarak yapılan ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri şu şekildedir: $X^2 = 422,923$, $df=146$, $\chi^2/df = 2,897$; RMSEA=0,064; SRMR=0,731; CFI=0,936; GFI=0,914. Literatürde uyum indekslerinin kabul edilebileceği aralıklara dair bir tartışma bulunmaktadır. Bazı kaynaklar

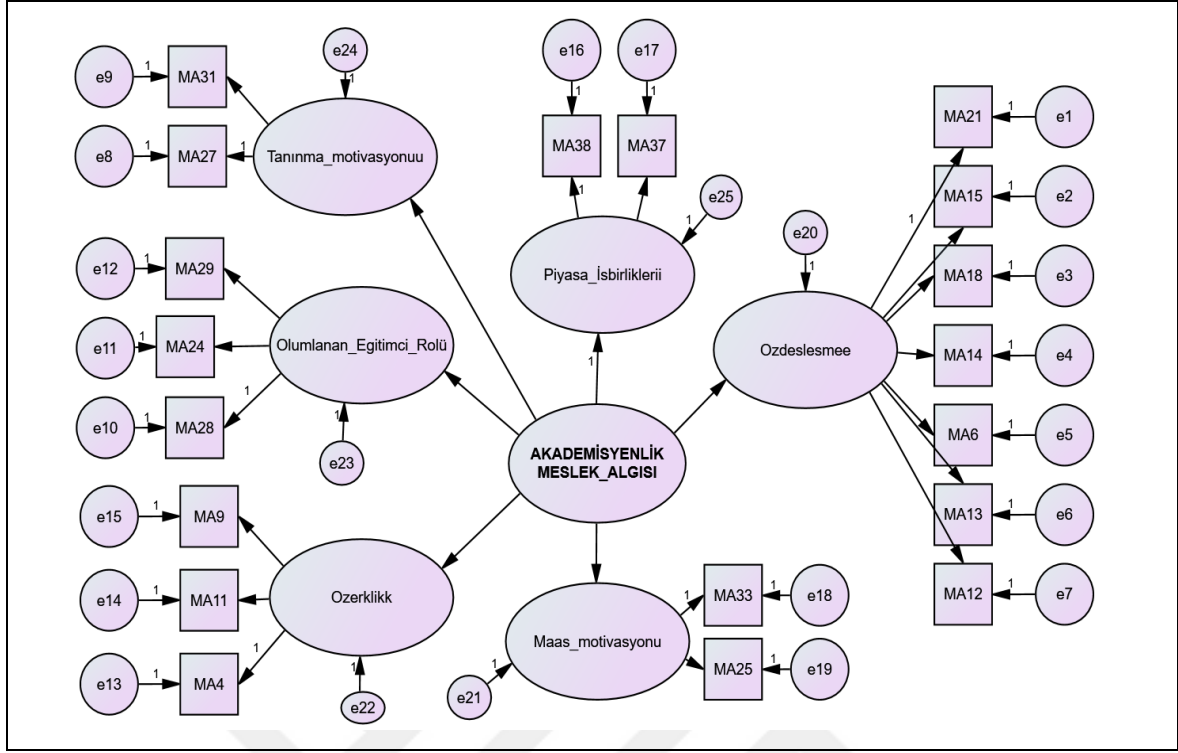
χ^2/df değeri için 2 gibi küçük bir değeri referans alırken (Tabachnick ve Fidell, 2015, s. 720), bazı kaynaklar 5 değerini referans almaktadır (Wheaton, Muthen, Alwin, ve Summers, 1977, s. 99). Tablo 14’te uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebileceği aralıklara dair uygunluk değerleri verilmiştir.

Tablo 14. İyi Derece Uygunluk Değerleri

Örneklem Büyüklüğü		N<250			N>250		
Gözlemlenebilir Değişken (Observed Variable) Sayısı	$m \leq 12$	$12 < m < 30$	$m \geq 30$	$m \leq 12$	$12 < m < 30$	$m \geq 30$	
CMIN (χ^2)	Anlamsız p değeri	Uygunluk iyi dahi olsa anlamlı p değeri	Anlamlı p değeri	Uygunluk iyi dahi olsa anlamlı p değeri	Anlamlı p değeri	Anlamlı p değeri	
$CMIN/df$		$\chi^2/df < 2,5$			$\chi^2/df < 5$		
GFI	> 0,95	> 0,90	> 0,90	> 0,90	> 0,90	> 0,90	
CFI	> 0,97	> 0,95	> 0,92	> 0,95	> 0,92	> 0,90	
RMSEA	< 0,08	< 0,08	< 0,08	< 0,07	< 0,07	< 0,07	

Kaynak: Yaşlıoğlu, 2017, s. 77

Araştırmada N>250 olduğundan Tablo 14’e göre 5 değeri referans olarak alındığında χ^2/df değeri kabul edilebilir aralıktadır. RMSEA değerinin 0,07’den küçük olması kabul edilebilir model uyumunu göstermektedir SRMR indeksinin 0,08’den küçük olması kabul edilebilir olduğunu göstermektedir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2014, s.584). Doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen CFI ve GFI indekslerinin de Tablo 19’da belirtilen aralıkta (> 0,90) olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar akademisyenlik meslek algısı ölçeği için önerilen 6 faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Akademisyenlik meslek algısı ölçeğinin ölçüm modeli Şekil 4’te gösterilmektedir.



Şekil 4. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği Ölçüm Modeli

Akademisyenlik meslek algısı ölçeğinin ikinci düzey çok faktörlü ölçüm modelinin DFA ile doğrulanmış olması ölçekteki faktörlerin ve faktörler altında yer alan maddelerin belirli bir düzeyde geçerliliği olduğu anlamını taşımaktadır. Tablo 15’te ise akademisyenlik meslek algısı ölçeğini oluşturan maddelerin standardize regresyon katsayıları verilmiştir.

Tablo 15. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği Standardize Regresyon Katsayıları

Ölçek	Boyutlar	İlgili Madde	Standardize Regresyon Katsayıları
AKADEMİSYENLİK MESLEK ALGISI ÖLÇEĞİ	Maaş Motivasyonu	MA33	,920
		MA25	,963
	Olumlanan Eğitimci Rolü	MA29	,755
		MA28	,753
		MA24	,718
	Özerklik	MA11	,757
		MA9	,738
		MA4	,715
	Tanınma Motivasyonu	MA31	,886
		MA27	,893
	Piyasa İlişkileri	MA37	,887
		MA38	,819
	Özdeşleşme	MA21	,624
		MA15	,675
		MA18	,646
		MA14	,700
		MA6	,768
		MA13	,792
		MA12	,835

Tablo 15’e göre akademisyenlik meslek algısı ölçeğini oluşturan maddelerin standardize regresyon katsayıları 0,624 ile 0,963 arasında değer almaktadır.

4.5. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği Güvenilirlik Sonuçları

Aşağıdaki tabloda akademisyenlik meslek algısı ölçeğine yönelik yapılan, güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen Cronbach alfa (α) değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 16. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Ölçek Adı	Cronbach alfa (α)
Özdeşleşme	0,906
Maaş Motivasyonu	0,935
Olumlanan Eğitimci Rolü	0,785
Özerklik	0,783
Tanınma	0,880
Piyasa İşbirliği	0,777
Akademisyenlik Meslek Algısı	0,877

Tablo 16’da görüldüğü gibi akademisyenlik meslek algısı ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı 0,877’dir. Bu da ilgili ölçeğin iç tutarlılığının sağlandığını göstermektedir. Ölçeğe ait faktörlerin ayrı ayrı güvenilirlikleri incelendiğinde ise ölçeklerin iç tutarlılıklarının sağlandığı görülmektedir. Cronbach alfa (α) güvenilirlik katsayısının 0,70’ten yüksek olması istenir. Bu değer 1’e yaklaşması ölçeğin iç tutarlılığının artması anlamına gelmektedir (Özdemir, 2016, s. 323).

4.6. Çalışmanın Anlamı Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Akademisyenlerde çalışmanın anlamını ölçmek için MOWIRT ekibinin geliştirmiş olduğu ve Harpaz (1986)’ın faktör yapısını ortaya koyduğu ölçek referans alınmıştır. Yanı sıra ölçeğe madde ekleme ve çıkarma işlemleri yapılmıştır²⁰. Ölçeğin yapısının değişmiş olması sebebiyle çalışmanın anlamı ölçeğine öncelikle keşfedici faktör analizi uygulanmış ve faktör yapısı ortaya konmuştur. Sonraki aşamada ise araştırma verilerinin çalışmanın anlamı ölçeğiyle olan uyumunu test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı değişkenler arası korelasyon matrisi ile Anti-imaj korelasyon matrisine bakılarak değerlendirilmiştir. Anti-imaj korelasyon matrisinde 0,70 ve üzeri değere rastlanmadığı için verilerin faktör analizine uygunluğu söz konusudur.

²⁰ Çalışmanın anlamını ölçmek amacıyla kullanılan soruların hangi kaynaklardan alındığı EK 1’de yer almaktadır.

Verilerin faktör analizine uygunluğu konusunda fikir sahibi olmayı sağlayan KMO ve Bartlett test istatistiklerinin sonucu aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 17. Çalışmanın Anlamı Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Test İstatistikleri

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçütü	0,895
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık χ^2 3749,685
	df 171
	Anamlılık 0,000

Tablo 17’ye göre örneklem yeterlilik katsayısının 0,89 olarak ölçülmesi ilgili değişkenlerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Ki-kare istatistiğinin ise anlamlı çıkması veri matrisinin faktör analizine uygunluğunu ortaya koyan bir diğer göstergedir (Büyüköztürk, 2019, s. 136; Özdemir, 2016, s. 316).

Verilerin faktör analizine uygunluğu kararı sonrasında faktör çıkarma aşamasına geçilmiştir. Faktör çıkarmak için ortak varyansı dikkate alarak analiz yapan principal axis yöntemi tercih edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2015, s. 626). Döndürme yöntemlerinden ise varimax dik döndürme yöntemine bağlı kalınmıştır. Döndürme işlemi sonrasında faktör yükü düşük olan ($< 0,40$) ve çapraz yüklenme gösteren toplam 11 madde analizden çıkarılmıştır. Analiz tekrar edildiğinde özdeğeri 1’in üzerinde olan 5 faktör ortaya çıkmıştır. Ölçekte yer alan 19 madde için toplam açıklanan varyans % 53’tür. Genel bir kural olarak keşfedici faktör analizinde, tüm faktörlerin açıkladıkları toplam varyansın çok boyutlu ölçekler için en az %50 olması önerilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 320). Aşağıdaki tabloda çalışmanın anlamı ölçeği için KFA sonuçları yer almaktadır.

Tablo 18. Çalışmanın Anlamı Ölçeği KFA Sonuçları/Faktör Yükleri

Ölçek İfadeleri (N=468)	İçsel Beklentiler	Çalışma Ortamı	Çalışmaya Yönelik Sosyal Normlar	Araçsal Beklentiler	Fiziksel Koşullar
ÇA23-Üretmiş olduğum ürün veya hizmetler benim için önemlidir.	,786				
ÇA22-Akademisyenliğin gerektirdiği niteliklere sahip olmak benim için önemlidir.	,718				
ÇA16-İşimde sürekli yeni şeyler öğrenmek benim için önemlidir.	,704				
ÇA11-Çalışmanın insanı tatmin eden bir yönünün olduğunu düşünüyorum.	,646				
ÇA19-İçerisinde bulunduğum meslek benim için önemlidir.	,576				
ÇA15-İşimden zevk almak benim için önemlidir.	,494				
ÇA29-Çalıştığım kurum benim için önemlidir.		,741			
ÇA28-Birlikte çalıştığım kişiler benim için önemlidir.		,737			
ÇA24-İş yerinde güzel ilişkiler kurmak benim için önemlidir.		,618			
ÇA3-Çalışmak, topluma karşı bir görevdir.			,743		
ÇA18-Çalışmanın topluma hizmet etmenin etkin yollarından biri olduğunu düşünüyorum.			,594		
ÇA6-İnsanın yeteneklerini tam olarak geliştirebilmesi için bir işte çalışması gerekir.			,560		
ÇA2-Bir işte çalışmayanlar sonunda tembelleşir.			,516		
ÇA21-Çalışmak bana statü ve prestij kazandırıyor.				,622	
ÇA13-Akademik kariyerimde yükselmek benim için önemlidir.				,609	
ÇA17-İyi bir maaşa sahip olmak benim için önemlidir.				,470	
ÇA30-Fiziksel çalışma koşullarımın iyi olması benim için önemlidir.					,714
ÇA25-Çalışma saatlerimin esnek olması benim için önemlidir.					,480
ÇA31-İş güvencesine sahip olmak benim için önemlidir.					,466
Özdeğerler (Eigenvalues)	6,654	1,972	1,454	1,253	1,087
Açıklanan Varyans Yüzdesi %	35,021	10,381	7,561	6,596	5,719
Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi			%53,039		

Tablo 18'e göre döndürme işlemi sonrasında faktörlerin özdeğerleri; 1. Faktör için % 6,654, 2. faktör için %1,972, 3. faktör için %1,454, 4. faktör %1,253 ve 5. faktör %1,087'dir. Faktör altında yüklenen maddeler ve kuramsal çerçeve doğrultusunda söz konusu 5 faktörün isimlendirilmesi şu şekilde olmuştur: içsel beklentiler, çalışma ortamı, çalışmaya yönelik sosyal normlar, çalışma ortamı, araçsal beklentiler ve fiziksel koşullar.

4.7. Çalışmanın Anlamı Ölçeği Maddelerinin Dağılımı

Akademisyenlerin çalışmanın anlamına yönelik tutumlarını ölçmek amacıyla kullanılan ölçek maddelerinin dağılımı betimsel istatistiklerle tespit edilmiştir. Tablo 19’da çalışmanın anlamı ölçeği maddelerinin dağılımları sunulmuştur.

Tablo 19. Çalışmanın Anlamı Ölçeği Maddelerin Dağılımı

Ölçek Maddeleri N=468	1*		2*		3*		4*		5*		6*		7*	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
ÇA23-Üretmiş olduğum ürün veya hizmetler benim için önemlidir.	1	0,2	1	0,2	-	-	4	0,9	20	4,3	140	29,9	302	64,5
ÇA22-Akademisyenliğin gerektirdiği niteliklere sahip olmak benim için önemlidir.	1	0,2	1	0,2	3	0,6	6	1,3	29	6,2	139	29,7	289	61,8
ÇA16-İşimde sürekli yeni şeyler öğrenmek benim için önemlidir.	1	0,2	-	-	-	-	7	1,5	26	5,6	134	28,6	300	64,1
ÇA11-Çalışmanın insanı tatmin eden bir yönünün olduğunu düşünüyorum.	3	0,6	-	-	4	0,9	9	1,9	44	9,4	175	37,4	233	49,8
ÇA19-İçerisinde bulunduğum meslek benim için önemlidir.	1	0,2	2	0,4	4	0,9	5	1,1	27	5,8	125	26,7	304	65
ÇA15-İşimden zevk almak benim için önemlidir.	1	0,2	-	-	1	0,2	5	1,1	36	7,7	121	25,9	304	65
ÇA29-Çalıştığım kurum benim için önemlidir.	1	0,2	3	0,6	1	0,2	22	4,7	62	13,2	134	28,6	245	52,4
ÇA28-Birlikte çalıştığım kişiler benim için önemlidir.	1	0,2	1	0,2	4	0,9	13	2,8	42	9	151	32,3	256	54,7
ÇA24-İş yerinde güzel ilişkiler kurmak benim için önemlidir.	2	0,4	3	0,6	2	0,4	19	4,1	62	13,2	140	29,9	240	51,3
ÇA3-Çalışmak, topluma karşı bir görevidir.	8	1,7	2	0,4	7	1,5	17	3,6	39	8,3	151	32,3	244	52,1
ÇA18-Çalışmanın topluma hizmet etmenin etkin yollarından biri olduğunu düşünüyorum.	1	0,2	2	0,4	4	0,9	12	2,6	34	7,3	146	31,2	269	57,5

ÇA6-İnsanın yeteneklerini tam olarak geliştirebilmesi için bir işte çalışması gerekir.	4	0,9	18	3,8	16	3,4	53	11,3	84	17,9	144	30,8	149	31,8
ÇA2-Bir işte çalışmayanlar sonunda tembelleşir.	8	1,7	13	2,8	15	3,2	19	4,1	51	10,9	137	29,3	255	48,1
ÇA21-Çalışmak bana statü ve prestij kazandırıyor.	4	0,9	5	1,1	7	1,5	26	5,6	79	16,9	170	36,3	177	36,8
ÇA13-Akademik kariyerimde yükselmek benim için önemlidir.	8	1,7	8	1,7	15	3,2	33	7,1	63	13,5	138	29,5	203	43,4
ÇA17-İyi bir maaşa sahip olmak benim için önemlidir.	3	0,6	5	1,1	6	1,3	28	6	98	20,9	146	31,2	182	38,9
ÇA30-Fiziksel çalışma koşullarımın iyi olması benim için önemlidir.	1	0,2	1	0,2	1	0,2	7	1,5	38	8,1	146	31,2	274	58,5
ÇA25-Çalışma saatlerimin esnek olması benim için önemlidir.	3	0,6	3	0,6	4	0,9	29	6,2	42	9	140	29,9	247	52,8
ÇA31-İş güvencesine sahip olmak benim için önemlidir.	2	0,4	1	0,2	3	0,6	8	1,7	30	6,4	101	21,6	323	69
*(1)Kesinlikle Katılmıyorum; (2)Katılmıyorum; (3)Kısmen katılmıyorum; (4)Kararsızım; (5) Biraz Katılıyorum; (6)Katılıyorum; (7)Kesinlikle Katılıyorum														

Tablo 19'a göre akademisyenlerin % 64,5'i üretmiş olduğu ürün ve hizmetlerin, % 64,1'i işinde yeni şeyler öğrenmenin, % 61,8'i akademisyenliğin gerektirdiği niteliklere sahip olmanın, % 65'i işinden zevk almanın, % 65'i içerisinde bulunduğu mesleğin önemli olduğunu, % 49,8'i çalışmanın insanı tatmin eden bir yönünün olduğunu, % 52,1'i çalışmanın topluma karşı bir görev olduğunu, % 57,5'i çalışmanın topluma hizmet etmenin etkin yollarından biri olduğunu, % 31,8'i insanın yeteneklerini geliştirebilmesi için bir işte çalışması gerektiğini, % 48,1'i bir işte çalışmayanların sonunda tembelleştiğini, % 54,7'si birlikte çalıştığı kişilerin, % 51,3'ü işyerinde güzel ilişkiler kurmanın, % 52,4'ü çalıştığı kurumun, % 58,5'i fiziksel çalışma koşullarının iyi olmasının, % 69'u iş güvencesine sahip olmanın, % 52,8'i çalışma saatlerinin esnek olmasının önemli olduğunu, % 26,8'i çalışmanın

kendisine satü ve prestij kazandırdığını, % 43,4'ü akademik kariyerde yükselmenin önemli olduğunu, % 38,9'u ise iyi bir maaşa sahip olmanın önemli olduğunu vurgulamıştır.

Çalışmanın Anlamı Ölçeğini oluşturan boyutların ortalamaları ise Tablo 20'de gösterilmektedir.

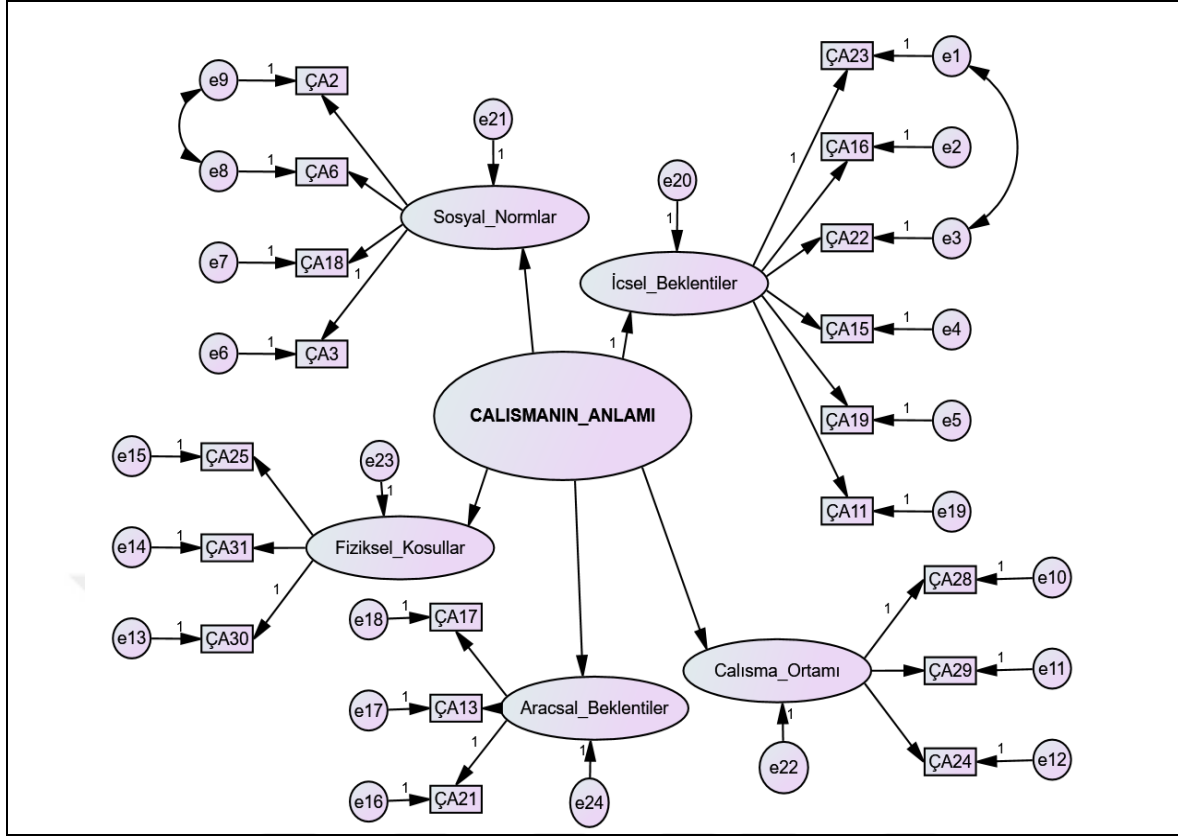
Tablo 20. Çalışmanın Anlamı Ölçeği Boyutlarına İlişkin Ortalamalar

Boyutlar	Ortalamalar	Standart Sapma
İçsel Beklentiler	6,49	0,61
Fiziksel Koşullar	6,40	0,70
Çalışma Ortamı	6,28	0,81
Sosyal Normlar	6,05	0,89
Araçsal Beklentiler	5,94	0,93

Tablo 20'den de anlaşılacağı üzere çalışmanın anlamı ölçeğini oluşturan boyutlardan en yüksek ortalama (6,49) içsel beklentiler değişkenine aittir. En düşük ortalama ise araçsal beklentiler (5,94) boyutuna aittir.

4.8. Çalışmanın Anlamı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırma verilerinin çalışmanın anlamı ölçeği ile olan uyumunu test etmek amacıyla keşfedici faktör analizi sonrasında doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. 5 alt boyut ve toplam 19 maddeden oluşan çalışmanın anlamı ölçeği'nin ikinci düzey çok faktörlü yapısı AMOS 23 programı kullanılarak test edilmiştir. Tahmin tekniği olarak En Çok Olabilirlik (Maximum Likelihood) kullanılmıştır. Yapılan ilk analizde χ^2/df değeri 3,055 olarak bulunmuştur. Düzeltme indeksleri doğrultusunda yapılan analiz ile e8-e9 ile e2-e4 hataları arasına kovaryans eklenmiştir. Hesaplama işlemi tekrar yapıldığında elde edilen uyum iyiliği değerleri şu şekildedir: $X^2 = 413,366$, $p < 0,05$, $df = 145$, $\chi^2/df = 2,851$; RMSEA=0,063; GFI=0,916; CFI=0,925. Elde edilen bu sonuçlar Tablo 14'te yer alan uyum iyiliği değerlerine göre kabul edilebilir aralıkta olduğundan 5 faktörlü Çalışmanın Anlamı Ölçeğinin veri ile uyum içerisinde olduğu anlaşılmıştır. Şekil 5'te Çalışmanın Anlamı Ölçeğine ait ölçüm modeli gösterilmektedir.



Şekil 5. Çalışmanın Anlamı Ölçüm Modeli
Keşfedici faktör analizi sonucunda ortaya çıkan tahminler incelendiğinde çalışmanın anlamı ölçeğinde yer alan 19 maddenin tamamının yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($p < 0,001$). Standardize edilmiş regresyon katsayıları ise Tablo 21’de gösterilmektedir.

Tablo 21. Çalışmanın Anlamı Ölçeği Standardize Regresyon Katsayıları

Ölçek	Boyutlar	İlgili Madde	Standardize Regresyon Katsayıları
ÇALIŞMANIN ANLAMI ÖLÇEĞİ	İçsel Beklentiler	ÇA11	,579
		ÇA19	,717
		ÇA15	,675
		ÇA22	,788
		ÇA16	,651
		ÇA23	,790
	Sosyal Normlar	ÇA2	,599
		ÇA6	,575
		ÇA18	,845
		ÇA3	,838
	Çalışma Ortamı	ÇA24	,733
		ÇA28	,806
		ÇA29	,694
	Fiziksel Koşullar	ÇA25	,426
		ÇA30	,720
		ÇA31	,762
	Araçsal Beklentiler	ÇA13	,594
		ÇA17	,521
		ÇA21	,623

Tablo 21'e göre standardize regresyon katsayılarının almış olduğu değerler 0,845 ile 0,426 arasında değişmektedir.

4.9. Çalışmanın Anlamı Ölçeği Güvenilirlik Sonuçları

Çalışmanın anlamı ölçeğini oluşturan faktörler ile ölçeğin bütününe ilişkin Cronbach alfa (α) güvenilirlik değerleri Tablo 22'de gösterilmektedir.

Tablo 22. Çalışmanın Anlamı Ölçeği Güvenilirlik Analiz Sonuçları

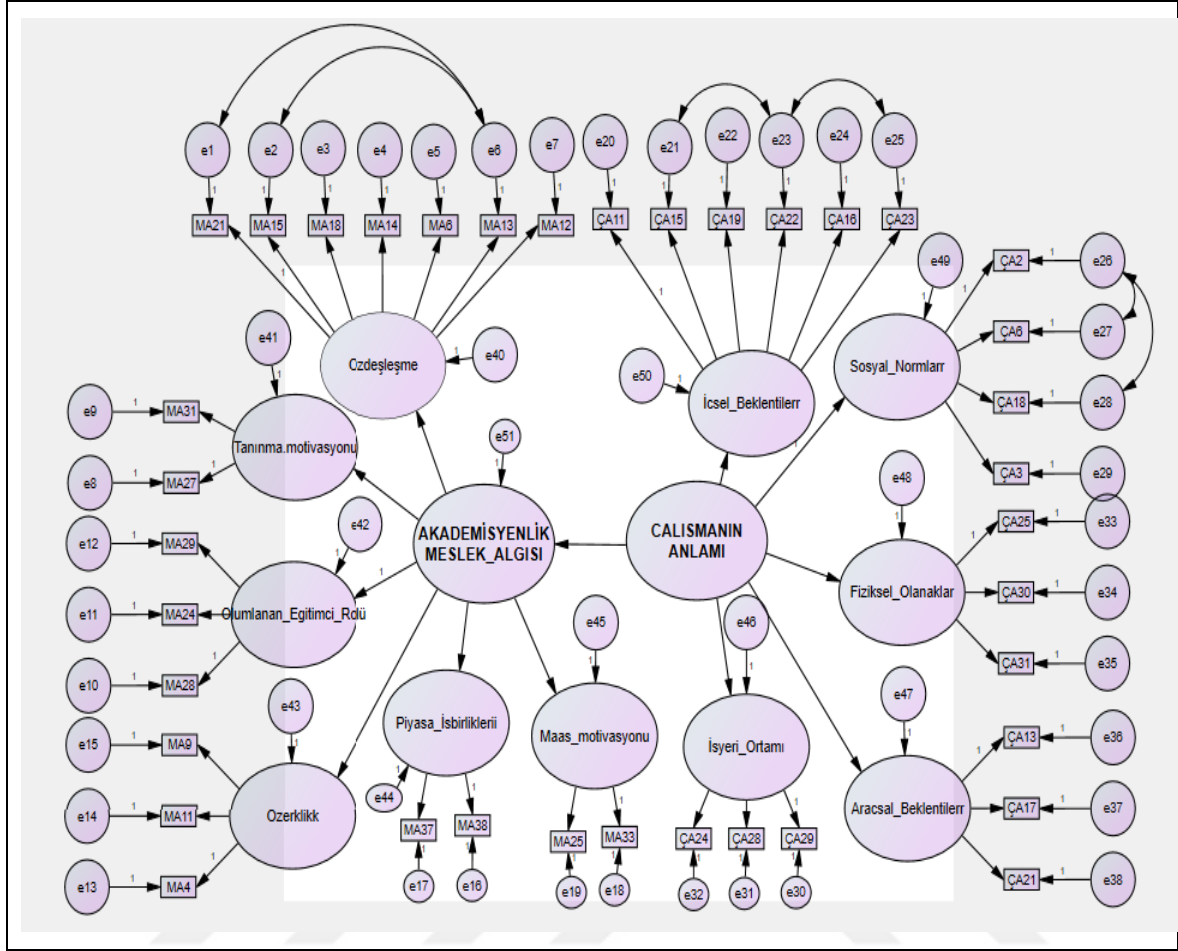
Ölçek Adı	Cronbach alfa (α)
İçsel Beklentiler	0,873
Sosyal Normlar	0,716
Çalışma Ortamı	0,815
Fiziksel Çalışma Koşulları	0,647
Araçsal Beklentiler	0,665
Çalışmanın Anlamı	0,874

Tablo 22'de görüldüğü gibi çalışmanın anlamı ölçeğinin Cronbach alfa (α) katsayısı 0,874 olarak bulunmuştur. Cronbach alfa (α) katsayısı için genel kabul gören değer 0,70 ve üzeridir. Fiziksel çalışma koşulları ile araçsal beklentiler faktörleri 0,70'ten küçük olsa bile yaygın kabul edilen yaklaşıma göre α katsayısının 0,60 ile 0,70 arasında değer alması ölçeğin kabul edilebilir aralıkta olduğunun göstergesidir (Kılıç, 2016, s. 48).

4.10. Çalışmanın Anlamının Akademisyenlik Meslek Algısı Üzerindeki Etkisine Yönelik Yapısal Eşitlik Modeli

Yapısal Eşitlik Modeli dışındaki istatistiki yöntemler, veri seti üzerindeki ilişkileri keşfetmeye çalışırken YEM kuramsal olarak kabul edilen ilişkilerin veri ile olan uyumunu doğrulamaktadır. Bu bakımdan YEM hipotez testleri için diğer yöntemlerden daha elverişli olmaktadır. Gözlenen ve gizil değişkenleri aynı anda test edebilmesi, doğrudan ve dolaylı çoklu ilişkileri ölçme bakımından da YEM yaygın kullanıma sahip bir yöntemdir (Meydan ve Şeşen, 2011, s. 6). Yol analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapısal eşitlik modelinin özel bir uygulama biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu iki biçimin birleşmiş hali ise bize yapısal eşitlik modelini vermektedir.

Bu araştırmanın hipotezlerinden, çalışmanın anlamının akademisyenlik meslek algısı üzerindeki etkisini test etmek amacıyla kurulan yapısal eşitlik modeli Şekil 6'da gösterilmektedir.



Şekil 6. Araştırmanın Yapısal Eşitlik Modeli

Oluşturulan YEM modelinde uyum iyiliği değerlerinin istenilen sınırlar içerisinde olmaması sebebiyle modifikasyon indeksleri incelenmiş ve e2-e6, e1-e6, e21-23, e23-e26, e23-e25, e26-e27 ve e26-e28 arasında kovaryans yapısı önerilmiştir. İlgili yapı oluşturulup yeniden çözümlendiğinde elde edilen uyum iyiliği değerleri istenilen sınırlar içerisinde bulunmuştur. Bu YEM modelinin uyum iyiliği değerleri şu şekildedir: $X^2 = 2521,930$, $p < 0,05$, $df = 647$, $\chi^2/df = 3,898$; RMSEA=0,056; CFI=0,893; SRMR=0,0669.

YEM modelinin sonuçlarına göre akademisyenlik meslek algısının çalışmanın anlamı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu anlaşılmış ve araştırmanın temel hipotezi kabul edilmiştir. Model sonucunda elde edilen değerler aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 23. YEM Sonuçları

Örtük Değişkenler			Standart Hata	β Katsayısı	Anlamlılık Değeri	R^2 Değeri
Çalışmanın	Anlamı	→	0,102	0,835	$p<0,001$	0,697
Akademisyenlik Meslek Algısı						

Tablo 23'e göre çalışmanın anlamı değişkeninin akademisyenlik meslek algısı üzerindeki yol katsayısı anlamlı ve aldığı değer 0,835'tir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki açıklama gücünü gösteren R^2 değeri ise %70'tir. Bu değer akademisyenlik meslek algısındaki değişimin %70'inin çalışmanın anlamı tarafından açıklandığını göstermektedir.

4.11. Çalışmanın Anlamı Boyutlarının Akademisyenlik Meslek Algısı Boyutları Üzerindeki Etkisi

Çalışmanın anlamını oluşturan boyutların akademisyenlik meslek algısı boyutları üzerindeki etkisini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. YEM'in sağlamış olduğu kolaylık sebebiyle ilgili hipotezler AMOS 23 programında sınanmıştır.

H_1 hipotezini sınamak için kurulan yapısal eşitlik modelinin uyum iyiliği değerleri şu şekildedir: $X^2 = 1923,480$ $p<0,05$, $df=624$, $\chi^2/df=3,083$; RMSEA=0,048; SRMR= 0,0683; CFI=0,912. Bu değerler ilgili hipotezleri test etmek için kurulan yapısal eşitlik modelinin uyumlu olduğunu göstermektedir. Tablo 24'te ise yol analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 24. H_1 Hipotezi-Yapısal Eşitlik Modeli Yol Analiz Sonuçları

Örtük Değişkenler			β Katsayısı	Standart Hata	Anlamlılık Değeri	Hipotez-Kabul/Ret
İçsel Beklentiler	→	Özdeşleşme	0,911	0,442	$p<0,001$	Kabul
İçsel Beklentiler	→	Olumlanan Eğitimci Rolü	0,137	0,259	$p=0,279$	Ret
İçsel Beklentiler	→	Özerklik	0,241	0,471	$p=0,191$	Ret

İçsel Beklentiler	→	Maaş Motivasyonu	-0,442	0,361	p<0,001	Kabul
İçsel Beklentiler	→	Tanınma Motivasyonu	-0,295	0,433	p<0,001	Kabul
İçsel Beklentiler	→	Piyasa İşbirlikleri	-0,285	0,198	p<0,001	Kabul
Sosyal Normlar	→	Özdeşleşme	-0,432	0,304	p=0,015	Ret
Sosyal Normlar	→	Olumlanan Eğitimci Rolü	-0,061	0,175	p=0,540	Ret
Sosyal Normlar	→	Özerklik	-0,307	0,325	p=0,039	Ret
Sosyal Normlar	→	Maaş Motivasyonu	-0,143	0,231	P=0,047	Ret
Sosyal Normlar	→	Tanınma Motivasyonu	-0,068	0,287	P=0,458	Ret
Sosyal Normlar	→	Piyasa İşbirlikleri	0,341	0,145	p<0,001	Kabul
Araçsal Beklentiler	→	Özdeşleşme	1,521	0,432	p<0,001	Kabul
Araçsal Beklentiler	→	Olumlanan Eğitimci Rolü	0,853	0,252	p<0,001	Kabul
Araçsal Beklentiler	→	Özerklik	1,451	0,471	p<0,001	Kabul
Araçsal Beklentiler	→	Maaş Motivasyonu	0,989	0,348	p<0,001	Kabul
Araçsal Beklentiler	→	Tanınma Motivasyonu	1,185	2,777	p<0,001	Kabul
Araçsal Beklentiler	→	Piyasa İşbirlikleri	0,326	0,182	p=0,009	Ret
Çalışma Ortamı	→	Özdeşleşme	1,276	0,407	p<0,001	Kabul
Çalışma Ortamı	→	Olumlanan Eğitimci Rolü	0,834	0,231	p<0,001	Kabul
Çalışma Ortamı	→	Özerklik	1,144	0,424	p<0,001	Kabul
Çalışma Ortamı	→	Maaş Motivasyonu	0,075	0,290	p= 0,527	Ret
Çalışma Ortamı	→	Tanınma Motivasyonu	0,453	0,370	p=0,004	Ret
Çalışma Ortamı	→	Piyasa İşbirlikleri	0,316	0,167	p=0,005	Ret
Fiziksel Koşullar	→	Özdeşleşme	-2,522	1,173	p<0,001	Kabul
Fiziksel Koşullar	→	Olumlanan Eğitimci Rolü	-1,121	0,604	p<0,001	Kabul
Fiziksel Koşullar	→	Özerklik	-2,018	1,151	p<0,001	Kabul

Fiziksel Koşullar	→	Maaş Motivasyonu	-0,039	0,732	p=0,832	Ret
Fiziksel Koşullar	→	Tanınma Motivasyonu	-0,735	0,958	p=0,003	Ret
Fiziksel Koşullar	→	Piyasa İşbirlikleri	-0,082	0,417	p=0,637	Ret

Tablo 24'e göre içsel beklentilerin meslekle özdeşleşme, maaş motivasyonu, tanınma motivasyonu ve piyasa işbirlikleri üzerinde pozitif şekilde etkisi bulunmaktadır. İçsel beklentilerin olumlanan eğitimci rolü ve özerklik boyutları üzerinde etkisinin olduğuna yönelik oluşturulan hipotez ise ret edilmiştir. Sosyal normlar akademisyenlik meslek algısı boyutlarından yalnızca piyasa işbirlikleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Araçsal beklentiler boyutunun meslekle özdeşleşme, özerklik, tanınma motivasyonu, maaş motivasyonu ve olumlanan eğitimci rolü boyutları üzerinde pozitif yönlü etkiye sahip iken, piyasa işbirlikleri üzerine olan etkisi ret edilmiştir. Çalışma ortamı meslekle özdeşleşme, olumlanan eğitimci rolü ve özerklik boyutları üzerinde pozitif yönde etkiye sahip olmakla beraber piyasa işbirlikleri, tanınma ve maaş motivasyonu üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Fiziksel koşullar boyutu özdeşleşme, olumlanan eğitimci rolü ve özerklik boyutunu pozitif yönde etkilemektedir. Fiziksel koşulların maaş ve tanınma motivasyonu ile piyasa işbirlikleri üzerindeki etkisinin sınındığı hipotez ise ret edilmiştir.

4.12. Demografik ve Kişisel Özelliklerin Akademisyenlik Meslek Algısı ve Çalışmanın Anlamı Üzerindeki Etkileri

Akademisyenlerin demografik ve kişisel özelliklerinin çalışmanın anlamına yönelik tutumları ile meslek algıları üzerinde farklılığa yol açıp açmadığını görmek amacıyla MANOVA analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda detaylandırılmıştır.

4.12.1. MANOVA Sonuçları

Nicel araştırma yöntemlerinde tek bir bağımlı değişkene dayalı araştırmalardan çoklu bağımlı değişkenlerin kullanıldığı tekniklere doğru bir eğilim söz konusudur. Bağımlı değişkenlerin birbirleriyle ilişkili olmaları sebebiyle gruplar arası karşılaştırmaların yapılacağı durumlarda verileri çözümlemek için çok değişkenli tekniklere ihtiyaç

duyulmaktadır (Punch, 2020, s. 116). Tek değişkenli varyans analizinin (ANOVA) uzantısı olan MANOVA, bir ya da birden fazla unsurdan oluşan grupların birden fazla bağımlı değişken bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla kullanılmaktadır (Hair vd., 2014, s. 18). Bir bağımlı değişken yerine, birden fazla bağımlı değişkeni ölçmesi ve birden fazla test nedeniyle oluşan Tip I hatasına önlemesi sebebiyle MANOVA, ANOVA'ya göre daha avantajlıdır (Tabachnick & Fidell, 2015, s. 286). MANOVA analizi yerine, her bir bağımlı değişken için tek tek ANOVA uygulayarak sonuçları karşılaştırmak Tip I hata oranının büyümesine sebep olacaktır (Hair vd., 2014, s. 722). Bu sebeple bu çalışmada ANOVA yerine MANOVA tercih edilmiştir. MANOVA analizini uygulayabilmek için gerekli olan varsayımlar şunlardır: tek değişkenli ve çok değişkenli normallik, doğrusallık, varyans-kovaryans matrislerinin homojenliği (Büyüköztürk, 2019, s.147-148).

Akademisyenlik meslek algısı ve çalışmanın anlamı ölçeklerini oluşturan boyutların normal dağılıma uygunluğu basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılarak kontrol edilmiştir. Literatürde basıklık ve çarpıklık değerlerinin hangi aralıkta olması gerektiğine dair çeşitli tartışmalar mevcuttur. Kline (2011, s.63) çarpıklık değerinin 3'ten, basıklık değerinin ise 10'dan küçük olması durumunda verilerin tek değişkenli normalliğe uygun dağılım göstereceğini belirtmiştir.

Tablo 25. Akademisyenlik Meslek Algısı ve Çalışmanın Anlamı Ölçek Boyutlarının Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Bağımlı Değişken	Basıklık	Çarpıklık
İçsel Beklentiler	0,581	-0,860
Sosyal Norm	1,179	-1,126
Çalışma Ortamı	-1,022	0,349
Fiziksel Koşullar	-1,101	0,756
Araçsal Beklentiler	-0,860	0,581
Maaş Motivasyonu	-1,095	0,625
Olumlanan Eğitimci Rolü	-0,881	0,480
Özerklik	-0,703	0,369
Tanınma Motivasyonu	-0,569	-0,502
Piyasa İlişkileri	-1,224	1,741
Özdeşleşme	-1,070	1,354

Tablo 25'e göre akademisyenlik meslek algısı ve çalışmanın anlamı ölçeklerini oluşturan boyutların basıklık ve çarpıklık değerleri literatüre uygun düştüğünden veriler tek değişkenli normallik varsayımını sağlamaktadır.

Pallant (2007, s. 278) çok değişkenli normallik varsayımının testi için SPSS Regresyon menüsünde yer alan Mahalanobis uzaklık yöntemini önermektedir. Buna göre bağımlı değişken sayısına göre belirlenen kritik değerin üzerinde kalan verilerin silinmesi yoluyla veri seti çoklu uç değerlerden arındırılmıştır. Tablo 26’da kritik değerler gösterilmektedir.

Tablo 26. Mahalanobis Uzaklık Yönteminde Kritik Değerler

Bağımlı Değişken Sayısı	Kritik Değer	Bağımlı Değişken Sayısı	Kritik Değer	Bağımlı Değişken Sayısı	Kritik Değer
2	13,82	5	20,52	8	26,13
3	16,27	6	22,46	9	27,88
4	18,47	7	24,32	10	29,59

Kaynak: Pallant, 2007, s. 280

Doğrusallık varsayımı bağımlı değişkenler arasında doğrusal bir ilişki olması ile ilgilidir. Bu varsayımın saçılma diyagramı yoluyla incelenmesi mümkündür (Büyüköztürk, 2019, s. 148). Saçılma diyagramlarında bağımlı değişkenler arası ilişkiler incelenmiş ve doğrusal bir bağlantının olduğu görülmüştür. Çoklu ortak doğrusallık varsayımını test etmek için ise korelasyon analizi yapılmıştır. Bağımlı değişkenler arasında 0,8 veya 0,9’dan büyük ilişki olması durumunda çoklu ortak doğrusallık problemi ortaya çıkmaktadır (Pallant, 2007, s. 282). Korelasyon analizi sonuçları EK 4’te yer alan Tablo 32 ile Tablo 33’te gösterilmektedir. İlgili tablolar incelendiğinde 0,8 veya 0,9 üzerinde korelasyon katsayısına sahip ilişki bulunmamıştır.

Varyans-kovaryans matrislerinin homojenliği Box’s M ve Levene istatistikleriyle test edilmiştir. Box’s testinde ortaya çıkan anlamlılık değeri 0,001’den büyük ise kovaryans matrislerinin eşitliği söz konusudur (Pallant, s.282). Box’s M testi varyans-kovaryans matrislerinin homojenliği için aşırı duyarlılığa sahip olduğu için, örneklem büyüklüklerinin eşit olması durumunda test sonuçları göz ardı edilmesi mümkün olabilmektedir. Kovaryans matrislerinin homojenliği varsayımının ihlalinin söz konusu olduğu durumlarda çok değişkenli anlamlılık değeri için ise Wilks lambda yerine Pillai ölçütünün referans alınması önerilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2015, s. 254). Üç ya da daha fazla grubun ortalamalarının karşılaştırılmasında kullanılan Wilks Lambda ya da F istatistiğinin anlamlı çıkması durumunda post-hoc çoklu karşılaştırma testleri kullanılmaktadır (Büyüköztürk,2019, s. 147.). Gruplararası örneklem büyüklükleri arasındaki farkın çok olmadığı durumlarda Gabriel, örneklem büyüklüklerinin çok farklı olması durumunda ise Hochberg’s GT2 testlerinin kullanılması önerilmektedir. Varyansların homojen olmadığı

durumda ise Games-Howell testi en iyi performansı sergilemektedir (Field, 2013). Bu bilgiler doğrultusunda bu araştırmada post-hoc analizinde, varyansların homojenliğinin sağlandığı durumda ²¹ örneklem büyüklüğüne göre Gabriel ya da Hochberg's GT2, varyansların homojen olmadığı durumda ise Games Howell testleri kullanılmıştır.

MANOVA varsayımlarının sağlanmasıyla, demografik unsurların çalışmanın anlamı ve akademisyenlik meslek algısı ölçeklerinin boyutları üzerinde farklılığa sebep olup olmadığını test etmek amacıyla (H₂ ve H₃ hipotezleri) MANOVA analizi yapılmıştır. Tablo 27 ile Tablo 28'de anlamlı çıkan analiz sonuçları gösterilmektedir.²²

Tablo 27. H₂ Hipotez Testi Sonuçları/Çalışmanın Anlamı Ölçeği MANOVA Bulguları²³

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Cinsiyet	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Araçsal Beklentiler	Kadın	437	6,137	0,035	4,445
	Erkek	454	6,024		
İçsel Beklentiler	Kadın	437	6,622	0,001	10,801
	Erkek	454	6,514		
Box's M: 0,304; Wilks Lambda F: 5,123, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Medeni Durum	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Sosyal Normlar	Evli	326	5,975	0,002	9,510
	Bekâr	565	6,158		
Box's M: 0,047; Wilks Lambda F:4,469, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Yaş	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Çalışma Ortamı	25 ve altı	50	6,5133	0,029	2,715
	26-35	337	6,3927		
	36- 45	256	6,2396		
	46-55	154	6,3766		
	56 ve üzeri	94	6,4184		
Araçsal Beklentiler	25 ve altı	50	6,3267	0,000	5,130
	26-35	337	6,1909		
	36- 45	256	6,0143		

²¹ Varyansların homojenliği Levene testi ile değerlendirilmektedir. Levene istatistiğine ait p değerinin 0,05'ten büyük olması durumunda varyansların homojenliği söz konusudur.

²² Çalışmanın Anlamı ve Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği MANOVA analizi sonuçlarının tamamı EK 3'te yer almaktadır.

²³ MANOVA sonuçlarının değerlendirilmesinde, kovaryans matrislerinin homojenliğinin söz konusu olduğu durumlar için (Box's M > 0,005) Wilks Lambda, kovaryans matrislerinin homojen olmadığı durumlar için (Box's M < 0,005) ise Pillai's Trace ölçütü referans alınmıştır.

	46-55	154	5,9697		
	56 ve üzeri	94	5,9078		
Box's M: 0,046; Wilks Lambda F:3,360, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Gelir	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Fiziksel Koşullar	5000 TL ve altı	77	6,3506	0,013	3,176
	5000-10000 TL arası	24	6,3889		
	10001-15000 TL arası	392	6,5323		
	15001-20000 TL arası	299	6,4482		
	20000 TL ve üzeri	99	6,3333		
Box's M: 0,052; Wilks Lambda F:2,014, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Kurum Niteliği	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Çalışma Ortamı	Devlet	692	6,3184	0,004	8,242
	Vakıf	199	6,4841		
Araçsal Beklentiler	Devlet	692	6,0448	0,015	5,898
	Vakıf	199	6,2010		
Sosyal Normlar	Devlet	692	6,1344	0,005	7,974
	Vakıf	199	5,9410		
Box's M: 0,005; Pillai's Trace F:6,574, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Kurum Yaşı	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Sosyal Normlar	5 yıldan az	85	6,0559	0,003	3,563
	6-10 yıl	162	6,0015		
	11-15 yıl	208	6,2524		
	16-20 yıl	33	6,0076		
	21-25 yıl	64	5,7930		
	26 yıl ve üzeri	339	6,1084		
Box's M: 0,000; Pillai's Trace F:1,724, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Coğrafi Bölge	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Çalışma Ortamı	Marmara Bölgesi	285	6,4047	0,014	2,682
	Ege Bölgesi	94	6,2943		
	İç Anadolu Bölgesi	217	6,3441		
	Doğu Anadolu Bölgesi	72	6,4120		
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	55	6,5697		

	Akdeniz Bölgesi	62	6,3548		
	Karadeniz Bölgesi	106	6,1509		
Box's M: 0,000; Pillai's Trace F:1,771, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Akademik Unvan	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Fiziksel Koşullar	Profesör	155	6,3226	0,032	2,643
	Doçent	95	6,4561		
	Doktor Öğretim Üyesi	217	6,4946		
	Araştırma Görevlisi	188	6,5177		
	Öğretim Görevlisi	236	6,4831		
Araçsal Beklentiler	Profesör	155	6,0323	0,045	2,449
	Doçent	95	5,8947		
	Doktor Öğretim Üyesi	217	6,0584		
	Araştırma Görevlisi	188	6,1879		
	Öğretim Görevlisi	236	6,1186		
Sosyal Normlar	Profesör	155	6,1823	0,020	2,943
	Doçent	95	6,1921		
	Doktor Öğretim Üyesi	217	6,0922		
	Araştırma Görevlisi	188	6,1556		
	Öğretim Görevlisi	236	5,9386		
Box's M: 0,013; Wilks Lambda F:2,650, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Tecrübe	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Çalışma Ortamı	1 yıldan az	105	6,5333	0,005	3,371
	1-5 yıl	217	6,3948		
	6-10 yıl	202	6,3366		
	11-15 yıl	72	6,0972		
	16-20 yıl	89	6,3258		
	21 yıl ve üzeri	206	6,3447		
Fiziksel Koşullar	1 yıldan az	105	6,4762	0,019	2,724
	1-5 yıl	217	6,5561		
	6-10 yıl	202	6,4934		
	11-15 yıl	72	6,3889		
	16-20 yıl	89	6,4644		

	21 yıl ve üzeri	206	6,3511		
Araçsal Beklentiler	1 yıldan az	105	6,2000	0,003	3,652
	1-5 yıl	217	6,1997		
	6-10 yıl	202	6,1188		
	11-15 yıl	72	6,0278		
	16-20 yıl	89	5,9738		
	21 yıl ve üzeri	206	5,9175		
Box's M: 0,002; Pillai's Trace F:2,908, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Danışmanlık Hizmeti Verme Durumu	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Fiziksel Koşullar	Evet	197	6,3807	0,034	4,519
	Hayır	694	6,4856		
Box's M: 0,258; Wilks Lambda F:1,432, p>0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/İdari Görev Durumu	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Fiziksel Koşullar	Evet	272	6,3971	0,035	4,476
	Hayır	619	6,4911		
Box's M: 0,000; Pillai's Trace F:3,353, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/İdari Görev	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Çalışma Ortamı	Rektör Yardımcısı-Dekan	18	6,5370	0,006	3,192
	Dekan Yardımcısı-Bölüm Başkanı	89	6,2210		
	Bölüm Başkan Yardımcısı-ABD Başkanı	51	6,1895		
	Enstitü/Yüksekokul Müdürü ve Yardımcısı	31	6,5914		
	Diğer Görevler	62	6,4802		
Box's M: 0,001; Pillai's Trace F:2,159, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Bilim Dalı	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Sosyal Normlar	Fen Bilimleri ve Matematik	73	6,1986	0,001	4,060
	Mühendislik ve Teknik Bilimler	152	6,1053		

	Tıp ve Sağlık Bilimleri	185	6,2135		
	Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	367	6,0763		
	Ziraat, Orman ve Su Ürünleri	34	6,1544		
	Mimarlık, Planlama ve Tasarım-Güzel Sanatlar	80	5,7250		
Box's M: 0,001; Pillai's Trace F:2,330, $p<0,05$					

- Tablo 27'ye göre cinsiyet değişkeninin araçsal ve içsel beklentiler boyutu üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açtığı görülmektedir. Ortalamalar karşılaştırıldığında ise her iki boyut için de kadınlar daha yüksek ortalamaya sahiptir.
- Medeni durum değişkeni ise yalnızca sosyal normlar boyutu üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açmaktadır. Bekârların sosyal normlar boyutuna ilişkin ortalama puanları daha yüksektir.
- Yaş değişkeninin çalışma ortamı ve araçsal beklentiler boyutu üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açtığı tespit edilmiştir. Post-hoc testi sonucuna göre; 25 ve altı yaş grubunda olan akademisyenlerin araçsal beklentileri 56 ve üzeri yaş grubundakilere göre daha yüksek ortalamaya sahiptir. 26-35 yaş arası grupta olana akademisyenler ise 46-55 ve 56 ve üzeri yaş grubunda olanlardan daha yüksek ortalamaya sahiptir.
- Gelir değişkeninin çalışmanın anlamı faktörlerinden fiziksel koşullar üzerinde anlamlı bir farklılığa sebep olduğu görülmüştür. Post-hoc testi sonucuna göre ise 10001 TL ile 15000 TL gelir grubunun ortalaması 20000 TL ve üzeri gelir grubunda yer alanlara göre daha yüksektir.
- Kurum niteliği sosyal normlar, araçsal beklentiler ve çalışma ortamı faktörleri üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açmaktadır. Çalışma ortamı ve araçsal beklentiler ortalaması vakıf üniversitesinde daha yüksek ortalamaya sahip iken sosyal normlar değişkeninin ortalaması devlet üniversitesinde daha yüksektir.
- Kurum yaşının ise sosyal normlar üzerinde anlamlı bir farklılığa sebep olduğu tespit edilmiştir. Post-hoc analizinde ise 11-15 yıl arası tecrübeye sahip olanların 6-10 yıl arası tecrübeye sahip olanlar ile 21-25 yıl arası tecrübeye sahip olanlardan daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmüştür.
- Coğrafi bölgenin çalışma ortamı değişkeninde anlamlı bir farklılığa yol açtığı görülmüştür. Marmara ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde çalışanların ortalamasının

Karadeniz bölgesinde çalışanlara göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları tespit edilmiştir.

- Yurtdışı tecrübesinin çalışmanın anlamı faktörleri üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açmadığı görülmüştür.
- Akademik unvanın çalışmanın anlamı faktörlerinden araçsal beklentiler, fiziksel koşullar ve sosyal normlar üzerinde anlamlı bir farklılığa sebep olduğu görülmüştür. Hangi gruplar arasında farklılığın olduğunu görmek amacıyla yapılan post-hoc analizinde tespit edilen sonuçlar ise şunlardır: Araştırma görevlilerinin araçsal beklentilerinin ortalaması doçent grubunda yer alan akademisyenlerin ortalamasına göre daha yüksektir. Fiziksel koşullar boyutunda ise araştırma görevlilerinin ortalaması profesörlerden daha yüksektir. Sosyal normlar boyutunda profesörlerin öğretim görevlilerine nazaran ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür.
- Yüksek lisans ve doktora eğitimlerinin yurtdışında veya Türkiye’de alınmış olmasının çalışmanın anlamı boyutları üzerinde herhangi bir farklılığa sebep olmadığı tespit edilmiştir.
- Tecrübe değişkeninin fiziksel koşullar, çalışma ortamı ve araçsal beklentiler boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye yol açtığı görülmüştür. Araçsal beklentiler boyutunda 1 yıldan daha az tecrübeye sahip olanların ortalamaları 21 yıl ve üzeri tecrübeye sahip olanlara göre daha yüksektir. Benzer şekilde 1-5 yıl arası tecrübeye sahip olanların ortalamaları 21 yıl ve üzeri tecrübeye sahip olanlara göre daha yüksektir. Fiziksel koşullar boyutunda ise 1-5 yıl arası tecrübeye sahip olanların ortalama puanları 21 yıl ve üzeri tecrübeye sahip olanlara göre daha yüksektir. Çalışma ortamı boyutunda ise 1 yıldan az tecrübeye sahip olanların ortalama puanları 11-15 yıl arası tecrübeye sahip olanlardan daha yüksektir.
- Özel sektör ve danışmanlık hizmeti verme tecrübelerine sahip olmanın çalışmanın anlamı boyutları üzerinde herhangi bir farklılığa yol açmadığı görülmüştür.
- İdari görev durumunun çalışmanın anlamı boyutlarından yalnızca fiziksel koşullar boyutu üzerinde anlamlı bir farklılığa sebep olduğu tespit edilmiştir. İdari göreve sahip olmayanların fiziksel koşul boyutuna ait ortalamaları idari göreve sahip olanlara göre daha yüksektir. Sahip olunan idari görev niteliğinin ise yalnızca çalışma ortamı değişkeni üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Enstitü/Yüksekokul Müdür ve yardımcıları, dekan yardımcısı/bölüm başkanlarına kıyasla daha yüksek ortalamaya sahiptir.

- Bilim dalı değişkenin yalnızca sosyal normlar boyutu üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açtığı tespit edilmiştir. Fen Bilimleri ve Matematik, Mühendislik ve Teknik Bilimler, Tıp ve Sağlık Bilimleri ile Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler alanında yer alan akademisyenlerin sosyal normlar boyutuna ilişkin puanlarının ortalamaları Mimarlık, Planlama ve Tasarım/Güzel Sanatlar alanında yer alan akademisyenlerden daha yüksektir.

Tablo 28’de ise akademisyenlik meslek algısı ölçeği boyutlarına yönelik MANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 28. H₃ Hipotez Test Sonuçları/ Akademisyenlik Meslek Algısı MANOVA Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Cinsiyet	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Özerklik	Kadın	437	4,7719	0,004	8,159
	Erkek	454	5,0059		
Piyasa İlişkileri	Kadın	437	5,6876	0,000	15,589
	Erkek	454	5,9934		
Box's M: 0,022; Wilks Lambda F:4,783, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Medeni Durum	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Özerklik	Evli	326	4,7045	0,001	12,041
	Bekâr	565	4,9988		
Box's M: 0,144; Wilks Lambda F:3,636, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Yaş	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Maaş Motivasyonu	25 ve altı	50	5,7200	0,026	2,783
	26-35	337	5,5742		
	36- 45	256	5,4863		
	46-55	154	5,1234		
	56 ve üzeri	94	5,3191		
Olumlanan Eğitimci Rolü	25 ve altı	50	5,7200	0,000	6,226
	26-35	337	5,6251		
	36- 45	256	5,6823		
	46-55	154	5,8528		
	56 ve üzeri	94	6,1809		
Tanınma Motivasyonu	25 ve altı	50	5,1100	0,002	4,212
	26-35	337	4,8887		
	36- 45	256	4,5059		
	46-55	154	4,3994		
	56 ve üzeri	94	4,8085		
Özdeşleşme	25 ve altı	50	5,7200	0,040	2,523
	26-35	337	5,7893		
	36- 45	256	5,8198		
	46-55	154	5,8395		
	56 ve üzeri	94	6,1079		
Box's M: 0,000; Pillai's Trace F:2,910, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Gelir	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F

Maaş Motivasyonu	5000 TL ve altı	77	5,4870	0,004	3,914
	5000-10000 TL arası	24	6,2083		
	10001-15000 TL arası	392	5,5804		
	15001-20000 TL arası	299	5,3395		
	20000 TL ve üzeri	99	5,0758		
Box's M: 0,407; Wilks Lambda F:1,753, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Kurum Niteliği	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Maaş Motivasyonu	Devlet	692	5,3251	0,000	20,781
	Vakıf	199	5,8945		
Olumlanan Eğitimci Rolü	Devlet	692	5,6941	0,006	7,658
	Vakıf	199	5,9213		
Özdeşleşme	Devlet	692	5,7890	0,004	8,366
	Vakıf	199	6,0014		
Box's M: 0,001; Pillai's Trace F:7,377 p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Kurum Yaşı	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Maaş Motivasyonu	5 yıldan az	85	5,6294	0,042	2,310
	6-10 yıl	162	5,6235		
	11-15 yıl	208	5,3942		
	16-20 yıl	33	5,5000		
	21-25 yıl	64	5,8516		
	26 yıl ve üzeri	339	5,2817		
Tanınma Motivasyonu	5 yıldan az	85	4,9412	0,037	2,385
	6-10 yıl	162	4,4352		
	11-15 yıl	208	4,8029		
	16-20 yıl	33	5,1818		
	21-25 yıl	64	4,9219		
	26 yıl ve üzeri	339	4,6091		
Box's M: 0,000; Pillai's Trace F:1,758 p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Coğrafi Bölge	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Tanınma Motivasyonu	Marmara Bölgesi	285	4,5000	0,020	2,515
	Ege Bölgesi	94	4,5798		
	İç Anadolu Bölgesi	217	4,6498		
	Doğu Anadolu Bölgesi	72	5,0556		
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	55	4,9182		
	Akdeniz Bölgesi	62	5,1855		
	Karadeniz Bölgesi	106	4,7925		
Box's M: 0,022; Wilks Lambda F:1,926 p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Yurtdışı Tecrübesi	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Tanınma Motivasyonu	Evet	244	4,4836	0,017	5,725
	Hayır	647	4,7790		
Box's M: 0,016; Wilks Lambda F:1,382 p>0,05					

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Akademik Unvan	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Maaş Motivasyonu	Profesör	155	5,1452	0,003	4,117
	Doçent	95	5,1368		
	Doktor Öğretim Üyesi	217	5,4908		
	Araştırma Görevlisi	188	5,7287		
	Öğretim Görevlisi	236	5,5254		
Olumlanan Eğitimci Rolü	Profesör	155	5,8946	0,003	4,113
	Doçent	95	5,7649		
	Doktor Öğretim Üyesi	217	5,7143		
	Araştırma Görevlisi	188	5,8936		
	Öğretim Görevlisi	236	5,5480		
Özerklik	Profesör	155	5,0796	0,014	3,150
	Doçent	95	4,8842		
	Doktor Öğretim Üyesi	217	4,9355		
	Araştırma Görevlisi	188	4,9681		
	Öğretim Görevlisi	236	4,6681		
Tanınma Motivasyonu	Profesör	155	4,4548	0,025	2,801
	Doçent	95	4,5316		
	Doktor Öğretim Üyesi	217	4,5829		
	Araştırma Görevlisi	188	4,9362		
	Öğretim Görevlisi	236	4,8411		
Özdeşleşme	Profesör	155	5,9834	0,000	5,247
	Doçent	95	5,9308		
	Doktor Öğretim Üyesi	217	5,8440		
	Araştırma Görevlisi	188	5,9339		
	Öğretim Görevlisi	236	5,6174		
Box's M: 0,004; Pillai's Trace F:2,900 p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Tecrübe	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Maaş Motivasyonu	1 yıldan az	105	5,7714	0,043	2,304
	1-5 yıl	217	5,5853		
	6-10 yıl	202	5,4480		
	11-15 yıl	72	5,4444		
	16-20 yıl	89	5,3371		
	21 yıl ve üzeri	206	5,2063		
Olumlanan Eğitimci Rolü	1 yıldan az	105	5,7873	0,005	3,394
	1-5 yıl	217	5,7819		
	6-10 yıl	202	5,5677		
	11-15 yıl	72	5,6528		
	16-20 yıl	89	5,6105		
	21 yıl ve üzeri	206	5,9482		
Tanınma Motivasyonu	1 yıldan az	105	5,1000	0,005	3,349
	1-5 yıl	217	4,6935		
	6-10 yıl	202	4,8614		
	11-15 yıl	72	4,6806		
	16-20 yıl	89	4,2640		

	21 yıl ve üzeri	206	4,5316		
Box's M: 0,009; Wilks Lambda F:2,077p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Özel Sektör Tecrübesi	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Maaş Motivasyonu	Evet	389	5,6350	0,002	9,437
	Hayır	502	5,3108		
Box's M: 0,000; Pillai's Trace F:2,106 p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Danışmanlık Hizmeti Verme Durumu	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Piyasa İlişkileri	Evet	197	5,9924	0,042	4,149
	Hayır	694	5,8012		
Özdeşleşme	Evet	197	5,9500	0,049	3,889
	Hayır	694	5,8042		
Box's M: 0,221; Wilks Lambda F:2,537 p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/İdari Görev Durumu	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Özerklik	Evet	272	5,1017	0,001	11,670
	Hayır	619	4,7986		
Box's M: 0,000; Pillai's Trace F:3,321 p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/İdari Görev	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Piyasa İlişkileri	Rektör Yardımcısı-Dekan	18	5,8333	0,028	2,769
	Dekan Yardımcısı-Bölüm Başkanı	89	5,8034		
	Bölüm Başkan Yardımcısı-ABD Başkanı	51	5,4412		
	Enstitü/Yüksekokul Müdürü ve Yardımcısı	31	6,1613		
	Diğer Görevler	62	6,0000		
Box's M: 0,000; Pillai's Trace F:1,419 p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Bilim Dalı	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Maaş Motivasyonu	Fen Bilimleri ve Matematik	73	5,3562	0,047	2,256
	Mühendislik ve Teknik Bilimler	152	5,5099		
	Tıp ve Sağlık Bilimleri	185	5,4135		
	Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	367	5,4768		
	Ziraat, Orman ve Su Ürünleri	34	4,6912		
	Mimarlık, Planlama ve Tasarım-Güzel Sanatlar	80	5,7313		

Olumlanan Eğitimci Rolü	Fen Bilimleri ve Matematik	73	5,4475	0,000	4,812
	Mühendislik ve Teknik Bilimler	152	5,5395		
	Tıp ve Sağlık Bilimleri	185	5,7892		
	Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	367	5,8665		
	Ziraat, Orman ve Su Ürünleri	34	5,3922		
	Mimarlık, Planlama ve Tasarım-Güzel Sanatlar	80	5,8958		
Özerklik	Fen Bilimleri ve Matematik	73	4,7169	0,001	4,181
	Mühendislik ve Teknik Bilimler	152	5,0855		
	Tıp ve Sağlık Bilimleri	185	4,6252		
	Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	367	5,0282		
	Ziraat, Orman ve Su Ürünleri	34	4,7941		
	Mimarlık, Planlama ve Tasarım-Güzel Sanatlar	80	4,7083		
Piyasa İlişkileri	Fen Bilimleri ve Matematik	73	5,6918	0,030	2,495
	Mühendislik ve Teknik Bilimler	152	6,0822		
	Tıp ve Sağlık Bilimleri	185	5,9270		
	Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	367	5,7643		
	Ziraat, Orman ve Su Ürünleri	34	5,9265		
	Mimarlık, Planlama ve Tasarım-Güzel Sanatlar	80	5,6625		
Özdeşleşme	Fen Bilimleri ve Matematik	73	5,8415	0,000	5,704
	Mühendislik ve Teknik Bilimler	152	5,7237		
	Tıp ve Sağlık Bilimleri	185	5,6919		
	Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	367	6,0206		
	Ziraat, Orman ve Su Ürünleri	34	5,6050		
	Mimarlık, Planlama ve Tasarım-Güzel Sanatlar	80	5,6339		
Box's M: 0,000; Pillai's Trace F:3,325 p<0,05					

- Tablo 28'e göre cinsiyet değişkeninin akademisyenlik meslek algısını oluşturan boyutlardan özerklik ve piyasa ilişkileri boyutu üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açtığı görülmektedir. Ortalamalar karşılaştırıldığında ise her iki boyut için erkekler daha yüksek ortalamaya sahiptir.
- Medeni durum değişkeni ise yalnızca özerklik boyutunda farklılığa sebep olmaktadır. Bekârlar evlilere göre özerklik boyutunda daha yüksek ortalamaya sahiptir.
- Yaş değişkeni maaş motivasyonu, olumlanan eğitimci rolü, tanınma motivasyonu ve özdeşleşme boyutları üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açmaktadır. Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan post-hoc analizinde ise maaş motivasyonu faktöründe 26-35 yaş aralığındaki grubun 46-55 yaş aralığındaki gruptan daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Olumlanan eğitimci rolü boyutunda ise 56 ve üzeri yaş grubundakiler 26-35, 36-45 ve 46-55 yaş grubundakilerden daha yüksek ortalamaya sahiptir. Tanınma motivasyonu boyutunda 26-35 yaş aralığında yer alan akademisyenler 36-45 ve 46-55 yaş aralığında yer alan akademisyenlere göre daha yüksek ortalamaya sahiptir. Özdeşleşme boyutunda ise 56 ve üzeri yaş aralığındaki akademisyenlerin ortalama puanları 26-35 ile 36-45 yaş aralığındaki akademisyenlerden daha yüksektir.
- Gelir değişkeni akademisyenlik meslek algısı boyutlarından yalnızca maaş motivasyonu üzerinde anlamlı bir farklılığa sebep olmaktadır. 5000-10000 TL ile 10001-15000 TL arası gelire sahip olan akademisyenler 20000 TL ve üzeri gelire sahip olan akademisyenlerden daha yüksek ortalamaya sahiptir.
- Akademisyenlerin çalıştıkları kurumun türü maaş motivasyonu, olumlanan eğitimci rolü ve özdeşleşme boyutlarında farklılığa sebep olmaktadır. Vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenler her üç boyut için daha yüksek ortalamaya sahiptir. Kurum yaşının ise maaş motivasyonu ile tanınma motivasyonu değişkenlerinde farklılığa yol açtığı görülmüştür .
- Coğrafi bölge değişkeni yalnızca tanınma motivasyonu üzerinde anlamlı bir farklılığa sebep olmaktadır. Akdeniz bölgesinde yer alan akademisyenlerin tanınma motivasyonu puanlarının ortalamaları Marmara bölgesinde yer alan akademisyenlerden daha yüksektir.
- Akademik unvan ise piyasa ilişkileri boyutu dışındaki tüm boyutlarda anlamlı bir farklılığa yol açmaktadır. Maaş motivasyonu boyutunda araştırma görevlileri

profesör ve doçentlere kıyasla daha yüksek ortalamaya sahiptir. Olumlanan eğitimci rolü boyutunda ise profesör ve araştırma görevlileri öğretim görevlilerine kıyasla daha yüksek ortalamaya sahiptir. Özerklik boyutunda ise profesörler öğretim görevlilerinden daha yüksek ortalamaya sahiptir. Araştırma görevlilerinin tanınma motivasyonuna yönelik puanlarının ortalaması profesörlerden daha yüksektir. Profesör, doçent ve araştırma görevlileri özdeşleşme boyutunda öğretim görevlilerinden daha yüksek puan ortalamasına sahiptir.

- Tecrübe değişkeni maaş motivasyonu, olumlanan eğitimci rolü ve tanınma motivasyonu boyutları üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açmaktadır. 1 yıldan az tecrübeye sahip olanların maaş motivasyonu 21 yıl ve üzeri tecrübeye sahip olanlara göre daha yüksektir. 21 yıl ve üzeri tecrübeye sahip olanların olumlanan eğitimci rolü boyutuna ilişkin puanlarının ortalaması 6-10 yıl arası tecrübeye sahip olanlardan daha yüksektir. Tanınma motivasyonu boyutunda ise 1 yıldan az tecrübeye sahip olanlar 16-20 yıl arası tecrübeye sahip olanlardan daha yüksek puan ortalamasına sahiptir.
- Özel sektör tecrübesine sahip olmak maaş motivasyonu boyutunda anlamlı bir farklılığa yol açmaktadır. Ortalamalar kıyaslandığında ise özel sektör tecrübesine sahip olanların daha yüksek maaş motivasyonuna sahip olduğu görülmektedir.
- Danışmanlık hizmeti vermiş olmak ise piyasa ilişkileri ve özdeşleşme boyutları üzerinde anlamlı bir farklılığa sebep olmaktadır. Daha önce danışmanlık hizmeti vermiş olan akademisyenlerin her iki boyuta ilişkin puanlarının ortalaması daha yüksek çıkmıştır.
- İdari göreve sahip olmak özerklik boyutunda anlamlı bir farklılığa sebep olmaktadır. İdari görevi bulunan akademisyenlerin özerklik puanlarının ortalamaları idari görevi bulunmayan akademisyenlere göre daha yüksektir. İdari görevin niteliği ise akademisyenlik meslek algısı faktörlerinden herhangi biri üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açmamaktadır.
- Bilim dalı değişkeni maaş motivasyonu, olumlanan eğitimci rolü, özerklik, piyasa ilişkileri ve özdeşleşme boyutları üzerinde anlamlı bir farklılığa sebep olmaktadır. Maaş motivasyonu boyutunda ziraat, orman ve su ürünleri alanında çalışan akademisyenler mimarlık, planlama, tasarım-güzel sanatlar alanında çalışan akademisyenlerden daha yüksek ortalamaya sahiptir. Olumlanan eğitimci rolü boyutunda sosyal, beşeri ve idari bilimler alanında çalışan akademisyenlerin

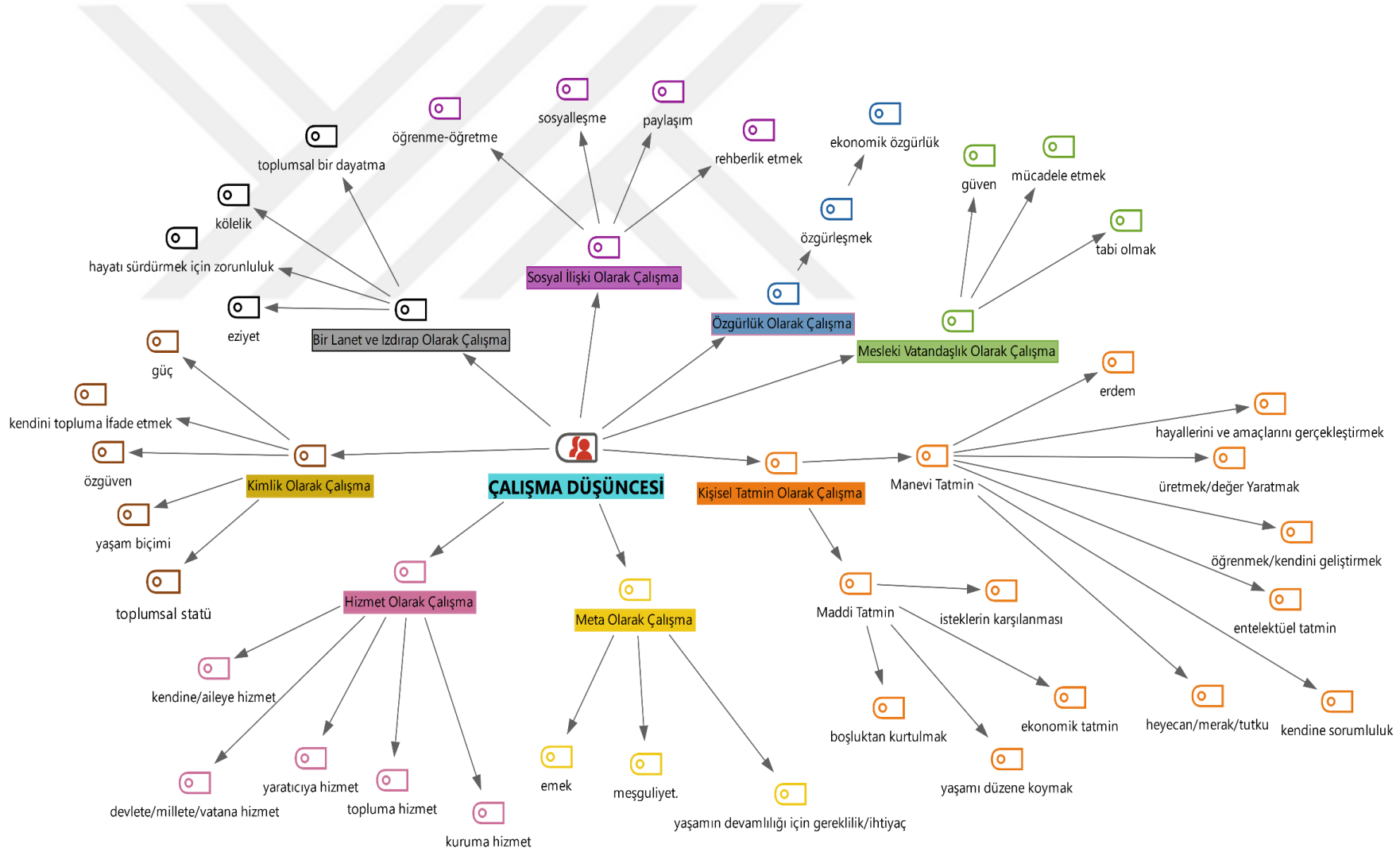
ortalama puanları mühendislik ve teknik bilimler alanında çalışan akademisyenlere göre daha yüksektir. Özerklik boyutunda ise mühendislik ve teknik bilimler alanında yer alan akademisyenler ile sosyal, beşeri ve idari bilimler alan akademisyenler tıp ve sağlık bilimleri alanındaki akademisyenlerden daha yüksek puan ortalamasına sahiptir. Piyasa ilişkileri boyutunda ise sosyal, beşeri ve idari bilimler alanında çalışan akademisyenler, mühendislik ve teknik bilimler alanında çalışan akademisyenlerden daha düşük ortalamaya sahiptir. Özdeşleşme boyutunda ise sosyal, beşeri ve idari bilimler alanında çalışan akademisyenler mühendislik ve teknik bilimler ile mimarlık, planlama, tasarım-güzel sanatlar alanında çalışan akademisyenlerden daha yüksek ortalamaya sahiptir.

- Yurtdışı tecrübesine sahip olmak ile yüksek lisans ve doktora Türkiye veya yurtdışında yapmış olmanın meslek algısı boyutları üzerinde herhangi bir farklılığa yol açmadığı görülmüştür.

4.13. Çalışmanın Temsillerine Yönelik Bulgular

Akademisyenlere sorulan piyango sorusu sonuçlarına göre²⁴ akademisyenlerin % 88'i çalışmaya devam edeceklerini, % 6'sı ise çalışmayı bırakacağını belirtmiştir. Akademisyenlerin çalışma kavramına atfettikleri anlamların çözümlenmesi yoluyla, çalışmaya devam etme ya da çalışmayı bırakma sebeplerinin anlaşılacağı düşünülmüş ve Budd (2011)'un kavramsal çerçevesinden faydalanmak suretiyle, akademisyenlerde çalışma kavramının hangi karşılıklara sahip olduğu tespit edilmek istenmiştir. Budd (2011) çalışmayı on kategori altında kavramsallaştırmıştır. Verilen cevaplar arasında *bakım olarak çalışma kategorisi ile ilgili bir cevap bulunmaması* sebebiyle temalar arasında bu kategori yer almamaktadır. *Izdirap ve lanet olarak çalışma* kategorilerinin ise birbirlerine yakın olduğu düşünülerek bu iki ayrı kategori bir tema olarak düşünülmüştür. Bu bağlamda verilen cevaplar toplam sekiz tema altında toplanmıştır. Söz konusu temalar ile bu temaların altında yer alan kodlara ilişkin, çalışma düşüncesini yansıtan bir harita elde edilmiştir. İlgili harita Şekil 7'de gösterilmektedir.

²⁴ Piyango sorusu akademisyenlere şu şekilde sorulmuştur: *Ekonomik olarak yaşamınızı devam ettirebilecek kadar paraya sahip olmanız durumunda çalışmaya devam eder miydiniz?*



Şekil 7. Çalışmanın Temsilleri

MAXQDA programında analiz edilen verilerin sonuçlarına göre en sık frekansa sahip ilk üç kod; üretmek/değer yaratmak, topluma hizmet ve yaşamın devamlılığı için gereklilik/ihtiyaç olmuştur²⁵. Aşağıdaki görselde kodların, kod bulutu halindeki gösterimi yer almaktadır²⁶.



Şekil 8. Akademisyenlerde Çalışma Düşüncesi Kod Bulutu

Şekil 8’de yer alan haritadaki temalar ve kodlardan hangilerinin akademisyenler için daha önemli olduğunu görmek için söz konusu tema ve kodların frekans analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 29’da gösterilmektedir.

Tablo 29. Çalışma Düşüncesi Kod Sistemi

Kod Sistemi	Frekans
Çalışma Düşüncesi	659
Kişisel Tatmin Olarak Çalışma	246
Maddi Tatmin	-
Boşluktan Kurtulmak	1
Ekonomik Tatmin	1
Yaşamı Düzene Koymak	2
İsteklerin Karşılanması	1
Manevi Tatmin	37
Entelektüel Tatmin	36
Erdem	2
Hayallerini ve Amaçlarını Gerçekleştirmek	10
Heyecan/Merak/Tutku	3
Kendine Sorumluluk	3
Öğrenmek/Kendini Geliştirmek	35
Üretmek/Değer Yaratmak	98

²⁵ Tüm kodlara ait yüzdelik dağılımlar EK 7’de (Grafik 4) gösterilmektedir.

²⁶ Kodlanma sıklığı arttıkça ilgili kodun puntosu büyümektedir.

Hizmet Olarak Çalışma	139
Devlete/milllete/vatana hizmet	30
Kendine/aileye hizmet	5
Kuruma hizmet	3
Topluma hizmet	76
Yaratıcıya hizmet	22
Meta Olarak Çalışma	125
Emek	44
Meşguliyet	5
Yaşamın Devamlılığı İçin Gereklilik/İhtiyaç	76
Kimlik Olarak Çalışma	55
Güç	2
Kendini Topluma İfade Etmek	6
Toplumsal Statü	11
Yaşam Biçimi	30
Özgüven	6
Bir Lanet ve İzdırap Olarak Çalışma	35
Eziyet	4
Hayatı Sürdürmek İçin Zorunluluk	28
Kölelik	1
Toplumsal Bir Dayatma	2
Özgürlük Olarak Çalışma	29
Özgürleşmek	22
Ekonomik Özgürlük	7
Sosyal İlişki Olarak Çalışma	23
Sosyalleşme	8
Paylaşım	9
Rehberlik etmek	1
Mesleki Vatandaşlık Olarak Çalışma	7
Güven	5
Mücadele etmek	1
Tabi olmak	1

MAXQDA programından elde edilen analiz sonuçlarına göre (Tablo 29) akademisyenler çalışmanın en çok kişisel tatmin yönünü vurgulamışlardır. Kişisel tatminin alt kodlarına bakıldığında ise manevi tatmin boyutu altında yer alan üretmek/değer yaratmak ile entelektüel tatmin en sık kodlanan başlıklar olmuştur. Hizmet olarak çalışma ile meta olarak çalışma temalarının da kişisel tatminden sonra vurgulanan en sık tema olduğu anlaşılmaktadır. Hizmet olarak çalışma temasının altında yer alan topluma hizmet kodu, meta olarak çalışma temasının altında yer alan yaşamın devamlılığı için gereklilik/ihtiyaç kodu ise en sık kodlanan başlıklar olmuştur Şüphesiz bu unsurları birbirlerinden keskin sınırlarla ayırmak oldukça zordur. Örneğin üretmek ile değer yaratmanın veya entelektüel tatmin ile öğrenmenin kesiştiği birçok nokta vardır. Bu durumun farkında olarak yapılan kodlamada, akademisyenlerin verdikleri cevaplar yönlendirici olmuştur. Bu unsurlar sıklıkla tekrar edildikleri için ayrı kategoriler olarak ele alınmışlardır.

Akademisyenlerin çalışmaya atfettikleri anlamların çözümlenmesi yoluyla, çalışmaya devam etme motivasyonları ile çalışmayı bırakma sebeplerine dair ipuçları elde edilmeye çalışılmıştır. En çok tekrar edilen temanın kişisel tatmin olarak tespit edilmesi, çalışmanın anlamı ölçeğinde içsel beklentiler boyutuna ait ortalamanın en yüksek çıkması sonucuyla örtüşmektedir. Çalışmanın arzu edilmemesinin kaynağı olarak yorumlanabilecek en önemli tema ise çalışmanın bir lanet ve ızdırap olarak görülmesidir. Burada en sık tekrarlanan kod ise yaşamın devamlılığı için bir zorunluluk olmuştur. Bu tespit, çalışmanın istenmemesindeki sebebin iş hayatında yaşanan olumsuzluklardan çok, çalışmanın kendisine yönelik bir karşı duruş olarak ortaya çıkmaktadır. Analiz sonucu dikkat çeken bir diğer bulgu ise erdem kategorisinin en az frekansa sahip kodlar arasında oluşudur.



SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu tez; çalışma kavramı, çalışmanın anlamı ve akademisyenlik meslek algısı konuları etrafında şekillenmiştir. Orta Çağ Avrupa'sında dönemin toplumsal gelişmelerine bağlı olarak ortaya çıkan entelektüel, üniversite kurumunun yaşadığı değişimlere bağlı olarak günümüzde artık profesyonel bir meslek mensubudur. Akademisyenin diğer profesyonel meslek mensuplarına benzer şekilde görülmesi ise entelektüel göstergelerden ziyade piyasa dinamiklerinin geçerli olduğu bir yapıya zemin hazırlamaktadır. Bir yanda geleneksel roller ve değerler, diğer yanda ise performans ve verimlilik odaklı kurumsal anlayış akademik çalışma yaşamının işleyişini değiştirmektedir. Her ne kadar günümüz akademisyeni, geleneksel rollerini bir kenara bırakmasa da denge, performans ve verimliliğin artırılmasına yönelik aktivitelerden yana ağır basmaktadır. Bu noktada, akademisyenin mesleğine yönelik taşıdığı güncel algının hangi unsurlardan oluştuğunun tespiti önem taşımaktadır.

Akademisyenin meslek algısının oluşmasında, mesleki deneyimleri oldukça önemlidir. Bu deneyimin yanı sıra bireylerin kişisel ve ailevi konumlarının, kariyer geçmişlerinin ve sosyo-kültürel çevrenin şekillendirdiği, çalışma hayatına yönelik tutumlarını temsil eden, çalışmanın anlamının da bu algı üzerinde etkili olduğu varsayımı, bu tezin hareket noktasını oluşturmuştur. Tezde, çalışma hayatına yönelik tutumlar literatürde MOWIRT araştırmaları olarak bilinen teorik çerçeve kapsamında ele alınmıştır. Çalışmanın anlamını araştırmak üzere tasarlanan MOWIRT araştırmalarında, ülkeler ve çeşitli demografik unsurlar bakımından çalışma hayatına ilişkin göstergelerdeki farklılıklar ortaya konmuştur. Çalışmanın anlamı ölçeğinin boyutlarını oluşturan, çalışma yaşamına ilişkin göstergeler ise MOWIRT araştırmalarında çoğunlukla şu beş boyuttan oluşmuştur: çalışmanın merkeziliği, çalışmaya yönelik sosyal normlar, beklentiler, amaçlar ve çalışma rolü. Bu araştırmada elde edilen boyutlar ise çalışmanın anlamı ölçeğinden farklılıklar göstermiştir.

936 akademisyenin katılım sağladığı bu araştırmada tabakalı örnekleme metodu uygulanmıştır. Akademisyenlerin akademik unvan, cinsiyet ve coğrafi bölge açısından dağılımları dikkate alınarak veriler toplanmıştır.

Bu tezin temel amacı olan akademisyenlerde çalışmanın anlamının meslek algısı üzerindeki etkisini tespit etmek için öncelikle, çalışmanın anlamı ve meslek algısı ölçeklerine yönelik gerekli uyarlamalar yapılmıştır. Uyarlaması yapılan ölçeklerin yapısal geçerliliklerinin sağlanması için keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Akademisyenlik meslek algısı ölçeğine yönelik yapılan, keşfedici faktör analizi sonucunda ortaya çıkan; özdeşleşme ve özerklik faktörleri Haser ve Kondakçı'nın (2012), maaş motivasyonu, olumlanan eğitimci rolü ve tanınma faktörleri de da Hattie ve Marsh'ın (2002) çalışmasıyla paralellik içerisindedir. Buna göre Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği şu boyutlardan oluşmaktadır: özdeşleşme, özerklik, tanınma motivasyonu, maaş motivasyonu, olumlanan eğitimci rolü ve piyasa ilişkileri. Piyasa ilişkileri faktörü literatürden farklı olarak bu çalışmada elde edilmiştir. Çalışmanın anlamını ölçmek için kullanılan ölçeğin yapısı da literatürden farklılık göstermiştir. Çalışmanın anlamı ölçeğinin faktör yapısının belirlendiği ilk araştırmada elde edilen beş faktör şu şekildedir: çalışmanın merkeziliği, sosyal normlar, beklentiler, amaçlar ve roller (Harpaz, 1986). Sonraki araştırmalarda da bu beşli faktör yapısı doğrulanmıştır (Berk, 2016; Harpaz ve Meshoulam, 2004; Sharabi, 2017). Bu araştırmada ortaya çıkan faktörler ise şu şekilde isimlendirilmiştir: içsel beklentiler, çalışma ortamı, fiziksel koşullar, araçsal beklentiler ve çalışmaya yönelik sosyal normlar. Sosyal normlar dışındaki diğer dört faktör bu çalışmada ortaya çıkarılmıştır.

Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeğine verilen cevapların dağılımları incelendiğinde cevapların “Biraz Katılıyorum”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinde toplandığı görülmüştür. Alt boyutların ortalama puanları incelendiğinde ise akademisyenler için en önemli unsurların sırasıyla piyasa ilişkileri, özdeşleşme, olumlanan eğitimci rolü, maaş motivasyonu, özerklik ve tanınma motivasyonu olduğunu söylemek mümkündür. Çalışmanın Anlamı Ölçeğine verilen cevapların dağılımları incelendiğinde cevapların büyük bölümünün “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneğinde toplandığı görülmüştür. Alt boyutların ortalama puanlarına bakıldığında ise akademisyenler için çalışma hayatına yönelik en önemli unsurların sırasıyla içsel beklentiler, sosyal normlar, çalışma ortamı, fiziksel koşullar ve araçsal beklentiler olduğu görülmüştür. Ölçek maddeleri ayrı ayrı incelendiğinde ise % 69'luk bir kesimin (323 kişi) iş güvencesine sahip olmanın önemli olduğunu belirtmesi, diğer maddelerle kıyaslandığında oldukça önemli bir paya sahiptir. Sunar ve Kaya (2016,

s.297)'nın çalışmasında iyi bir işte aranan özellikler sıralamasında iş garantisi, iyi bir ücretten sonra ikinci sırada yer almıştır. Bu araştırmada iş güvencesinin, Çalışmanın Anlamı Ölçeğini oluşturan maddeler arasında en önemli unsur olarak görülmesi ilgili araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik taşımaktadır.

Akademisyenlerde çalışmanın anlamının meslek algısı üzerindeki etkisi, AMOS programında kurulan modelle açığa çıkarılmıştır. İlgili modelde yer alan, çalışmanın anlamı ve meslek algısı ölçeklerine keşfedici faktör analizi sonrasında doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmış ve bu aşamadan sonra YEM modeli kurulmuştur. Kurulan bu modelin sonucuna göre, *çalışmanın anlamının meslek algısı üzerinde etkili olduğu* hipotezi doğrulanmıştır. Buna göre bir akademisyenin mesleğine yönelik bakışında, çalışmaya yönelik tutumlarının bir göstergesi olan, çalışmanın anlamının etkili olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Akademisyenlerin mesleki algıları, mesleğin kendine has özelliklerinden etkilenmekle birlikte kişinin çalışma hayatından beklentileri, çalışmaya yönelik sosyal normları gibi hususlarca da etkilenmektedir. Bu bakımdan, akademisyenlerin mesleğe yönelik algıları incelenirken, mesleki deneyimlerinin yanı sıra çalışmaya yönelik tutumlarının da göz önünde bulundurulması daha gerçekçi sonuçların elde edilmesini sağlayacaktır.

Çalışmanın anlamının meslek algısı üzerinde etkili olduğunun anlaşılması üzerine bu etkinin hangi boyutlar arasında olduğunu görmek amacıyla H_1 hipotezi (*Çalışmanın anlamı boyutları akademisyenlik meslek algısı üzerinde etkilidir*) her bir alt boyut için sınanmıştır. Bu maksatla AMOS üzerinde yeni bir model oluşturulmuştur. Söz konusu modelde, yol katsayılarının anlamlı olup olmamasına göre sonuçlar değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

- Meslekle özdeşleşme boyutu üzerinde içsel ve araçsal beklentiler ile çalışma ortamı boyutlarının pozitif yönde etkili olduğu, fiziksel koşullar boyutunun ise negatif yönde etkili olduğu görülmüştür. Sosyal normların ise meslekle özdeşleşme üzerinde etkisi bulunmamaktadır.
- Olumlanan eğitimci rolü boyutu üzerinde ise araçsal beklentiler ile çalışma ortamı boyutları pozitif yönde etkili iken, fiziksel koşullar negatif yönde etkilidir. İçsel beklentiler ile sosyal normların olumlanan eğitimci rolü üzerinde etkisi bulunmamaktadır.

- Özerklik boyutu üzerinde araçsal beklentiler ile çalışma ortamı pozitif yönde, fiziksel koşullar ise negatif yönde etkilidir. İçsel beklentiler ile sosyal normlar boyutlarının özerklik üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür.
- İçsel beklentiler, maaş motivasyonu üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip iken, araçsal beklentiler maaş motivasyonu üzerinde pozitif etkiye sahiptir. Fiziksel koşullar, çalışma ortamı ve sosyal normlar boyutları ise maaş motivasyonu üzerinde etkili değildir.
- İçsel beklentiler, tanınma motivasyonu üzerinde negatif, araçsal beklentiler ise pozitif yönlü etkiye sahiptir. Çalışma ortamı, fiziksel koşullar ve sosyal normlar boyutlarının ise tanınma motivasyonu üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür.
- Piyasa işbirlikleri boyutu üzerinde, içsel beklentiler negatif yönlü, sosyal normlar ise pozitif yönlü bir etkiye sahiptir. Çalışma ortamı, fiziksel koşullar ve araçsal beklentiler boyutları ise piyasa işbirlikleri üzerinde etkili değildir.

Sosyal normlar boyutunda çalışmanın toplumsal bir ödev olduğu fikri hakimdir. Sosyal normların meslek algısı boyutlarından yalnızca piyasa işbirlikleri üzerinde etkili olması ise akademisyenlerin piyasa işbirliklerine yönelik algılarında topluma karşı olan sorumluluklarının etkili olabileceği tahmin edilmektedir. Bu bakımdan sosyal normların piyasa işbirlikleri üzerinde etkili olması beklenen bir sonuçtur.

Yönetim ve organizasyon literatüründeki temel motivasyon teorileri arasında yer alan *çift faktör teorisine* göre hijyen faktörleri düzelterek çalışanı güdülemek mümkün değildir. Hijyen faktörler memnuniyetsizliği önleme bakımından etkili olsa da çalışanların memnuniyeti için yetersizdir (Zencirkıran, 2015, s.67). Fiziksel koşulların özdeşleşme üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olması çift faktör teorisini doğrular niteliktedir. Her ne kadar bu araştırmada ele alınan husus motivasyon ya da tatmin olmasa da özdeşleşmenin de söz konusu hususlar ile kesiştiği yönler vardır. Öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiş araştırmalarda ise fiziksel koşullar ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir (Gençdal, 2018; Özek, 2019). Bu çalışmalarla kıyaslandığında ise fiziksel koşulların özdeşleşme üzerinde negatif yönlü etkisinin olması literatürden farklı sonuçların elde edildiğini göstermektedir.

Statü, prestij, iyi bir maaş ve akademik kariyerde yükselme unsurlarının yer aldığı araçsal beklentiler boyutunun, akademisyenlik meslek algısı boyutlarından piyasa işbirlikleri hariç

tüm boyutlar üzerinde etkili olması akademisyenlerin mesleklerine yönelik oluşturdıkları algıda araçsal unsurların önemini göstermesi bakımından önemlidir. Araçsal beklentilerin tanınma motivasyonu üzerinde etkili olması beklenen bir sonuçtur. Tanınma boyutu akademisyenlerin toplumda daha fazla tanındığı takdirde araştırmacı ve eğitimci rollerini daha iyi yerine getireceğini anlatmaktadır. Nitekim Vergin'e (1999, s.59) göre akademisyenler kişilik yapıları gereğince mesleki faaliyetlerinin ve verdikleri ürünlerin tanınmasını isterler. Yaptıkları, toplumda kabul görmediği takdirde akademisyenler farklı mecralarda tanınma isteklerini tatmin arayışına girmektedirler. Örneğin, politikacı olmak veya daha cazip olacak şekilde medyada yer almak bu tanınma isteğinin karşılanmasında ikame işlevi gören yollardır.

Bu çalışmada elde edilen bir diğer bulgu, içsel beklentiler boyutunun olumlanan eğitimci rolü ve özerklik üzerinde etkili olmamasıdır. Akademisyenin kadim rollerinden olan eğitimci rolü günümüzde akademisyenin araştırmacı rolüyle çatışmaya girebilmekte ve akademik kimlik açısından birtakım gerilimlere neden olabilmektedir. Araştırmacı kimliğinin daha ön planda olduğu günümüzde eğitim işlevi araştırmaya göre daha değersiz görülmektedir (Erbaş, 2016, s. 111). Bu bağlamda akademisyenlerin eğitimci rollerinin de canlı tutulabilmesi için onların içsel beklentilerinin karşılanması önem taşımaktadır. Nitekim içsel beklentiler mesleğin kendisinin ve birtakım unsurlarının kişiye tatmin sağlayan yönünü belirtmektedir. Benzer şekilde akademisyenliğin temel unsurlarından biri olan özerklik algısı da içsel beklentilerin karşılanması durumunda sağlam bir şekilde tesis edilecektir.

Demografik unsurların çalışmanın anlamı ile akademisyenlik meslek algısı ölçekleri boyutları üzerinde farklılaşmaya yol açıp açmadığı (H_2 ve H_3 hipotezleri) ise MANOVA ile test edilmiştir. Kadın akademisyenlerin içsel ve araçsal beklentilerinin erkek akademisyenlerden daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Araçsal ve içsel beklentiler boyutlarını oluşturan soruların tamamı iş hayatına dönük beklentilerden oluşmaktadır. Hâlbuki toplumsal cinsiyete dayalı roller kadın ve erkek akademisyenlerin iş ve özel yaşamlarını etkilemektedir. Erkek akademisyenler kadın akademisyenlere göre bilimsel etkinliklerini daha rahat yapmaktadır. Mesleğini geleneksel roller ile birlikte yürütmek zorunda kalan kadın akademisyenlerin, temel odaklarını iş hayatına çevirmek durumunda kalmaları söz konusu olabilmektedir (Yıldız, 2018, s.32). Kadın akademisyenlerin kariyerlerini daha çok önemsemelerinde ve meslekleriyle kurdukları bağın güçlenmesinde toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin etkisinin olduğu düşünülebilir. Elde edilen bir diğer sonuçta medeni durumun, sosyal normlar üzerinde farklılaşmaya yol açtığı

ve bekarların sosyal norm ortalama puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aile kurumu birey ile daha geniş sosyal grup arasında bir bağ kuran ve bu sebeple sosyal sistem içerisinde hayati öneme sahip bir kurumdur (Güçlü,2012, s. 42). Aile kurumunun sürdürülebilirliğini sağlayan evli bireyler, esasında toplumsal bir görevi yerine getirmektedirler. Medeni durum değişkeninin sosyal normlar üzerindeki etkisini, bekar bireyler için toplumsal görevlerin yerine getirilmesinde çalışmanın önemli bir araç olarak algılandığı söylenebilir.

Çalışma ortamı, araçsal beklenti, maaş motivasyonu, tanınma motivasyonu, değişkenlerinde en yüksek ortalamaya sahip olan grup 25 ve altı iken, fiziksel koşullar, maaş motivasyonu, tanınma motivasyonu ile araçsal beklentiler boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olanlar ise araştırma görevlileridir. Tecrübe yılı bakımından bakıldığında ise benzer şekilde çalışma ortamı, maaş motivasyonu, tanınma motivasyonu ve araçsal beklentilerde 1 yıldan az tecrübeye sahip olanlar, fiziksel koşullarda ise 1-5 yıl arası tecrübeye sahip olanlar en yüksek ortalamaya sahiptir. Bu sonuç akademik kariyerinin başında bulunan ve tecrübesi daha az olan akademisyenler için mesleğin kendi unsurlarından çok çalıştığı mekan, kurum, maaş, statü, akademik unvan, fiziksel koşullar, iş güvencesi gibi maddelerin önemli olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar unvanın yükselmesine bağlı olarak faydacı değerlerin azaldığı sonucuna ulaşan Ayral (1992)'ın çalışmasıyla kıyaslandığında benzer özellik göstermektedir. 21 yıl ve üzeri tecrübeye sahip olan akademisyenler ise olumlanan eğitimci rolünde en yüksek ortalamaya sahiptir. Daha az tecrübeye sahip olanların ise olumlanan eğitimci rolüne ilişkin puanları daha düşüktür. Bu bulgu, akademik yaşamının ileri evresinde bulunan akademisyenler için eğitim rolünün önemini göstermesi bakımından önemlidir. Özellikle mesleğe yeni başlayan akademisyenlerin, akademik unvana sahip olma, kadro alma ve akademik çevrede kendini kanıtlama gibi sebeplerle temel odakları araştırma faaliyetlerine çevrilmektedir. Böylelikle akademiye yeni başlayanlar için eğitim faaliyeti ikinci planda kalırken, bu görevi daha çok mesleğinin ileri evresinde bulunan akademisyenlerin benimsemesi söz konusu olmaktadır. Bu doğrultuda; cinsiyet, medeni durum, akademik unvan, tecrübe ve yaş değişkenlerinin akademisyenlerin çalışmaya yönelik tutumları ile mesleki algılarının oluşmasında önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuyla karşılaşılmaktadır.

Gelir değişkeninin, maaş motivasyonunda anlamlı bir farklılığa sahip olması elde edilen gelirin akademisyenlerin eğitim ve araştırma performanslarının artmasında önemli bir etken olduğunu göstermektedir. Vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin araçsal beklenti

ve maaş motivasyonu değişkenlerine yönelik ortalamalarının daha yüksek çıkması vakıf üniversitelerinin piyasa odaklı kurumsal anlayışlarının ve akademisyenlerce de önemli görüldüğünün bir göstergesi olarak okumak mümkündür. Yanı sıra sosyal normlar boyutu devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerde daha yüksek ortalamaya sahiptir.

Daha önce özel sektörde danışmanlık hizmeti vermiş olmanın; fiziksel koşullar, piyasa işbirlikleri ve özdeşleşme boyutlarında anlamlı bir farklılığa yol açtığı görülmüştür. Danışmanlık hizmeti tecrübesine sahip olanların ise piyasa işbirlikleri ile özdeşleşme puanları daha yüksek çıkmıştır. Özel sektörle yapılacak olan işbirliklerinin üniversiteyi performans odaklı bir yapıya dönüştürmesi ve buna dayalı olarak akademik çalışmalarda nitelik kaybının yaşanması endişesinden hareketle kimi akademisyenler bu işbirliklerine olumsuz yaklaşmaktadırlar (Aydın Turan, Dil ve Memiş Sağır, 2019). Bu bakımdan daha önce özel sektörde danışmanlık hizmeti vermiş olan akademisyenlerin piyasa işbirlikleri ortalamalarının yüksek çıkması beklenen bir sonuçtur. Bununla birlikte daha önce özel sektörde çalışmış olan akademisyenlerin, maaş motivasyonlarının daha yüksek çıkması da bu araştırmada elde edilen sonuçlardan biridir.

İdari göreve sahip olan akademisyenler için fiziksel koşullar daha önemli görülmektedir. Ayrıca idari görevin, özerklik algısının oluşmasında önemli bir husus olduğu düşünülebilir. Akademisyenlerin çalışmalarını sürdürdükleri bilim dalı, çalışmanın anlamı boyutlarından sosyal normlar üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açmaktadır. Tıp ve Sağlık Bilimleri alanında yer alan akademisyenler, sosyal normlara en çok önem veren gruptur. Bu tezde Tıp ve Sağlık bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin, ilgili soruyu mesleklerinin hangi yönünü göz önünde bulundurarak cevapladıkları belirsizdir. Fakat; “sağlık hizmeti üretimi, tıp etkinliklerinin en eskisi olmanın yanı sıra en büyük bölümünü oluşturmakta ve toplum geneli tarafından tıbbı özdeş ya da tıbbın en önemli parçası olarak görülmektedir” (Kadıoğlu, 2014, s. 40). Araştırma anketinin Covid-19 pandemisinin Türkiye’de yayılma hızının oldukça fazla olduğu bir dönemde akademisyenlere gönderilmiş olması, sosyal normlar boyutunun ilgili bilim dalındaki akademisyenlerce önemli görülmesinin sebeplerinden biri olarak okunabilir. Akademisyenlik meslek algısı boyutlarına bakıldığında ise olumlanan eğitimci rolünün en yüksek olduğu grup Mimarlık, Planlama ve Tasarım alanında çalışan akademisyenlerdir. Mimarlık eğitiminde her ne kadar modern paradigmlar etkili olsa da, mimarlığın değişmeyen yönlerinden biri usta çırak ilişkisinin önemidir (Erkarıslan, 2022). Olumlanan eğitimci rolünün, mimarlık alanında çalışan akademisyenlerde en yüksek ortalamaya sahip olmasında bu usta çırak ilişkisinin etkili

olduğu söylenebilir. Özerklik ve piyasa ilişkileri algısının en yüksek olduğu grup ise Mühendislik ve Teknik Bilimler grubudur. “Endüstrinin yenilikçi ve etkin bir üretim yapmasındaki temel etken olan mühendisler üniversitelerde yetişmektedir. Mühendisin aldığı akademik birikimin kalitesi sanayiye doğrudan ilgilendirmektedir” (Kurt ve Yavuz, 2013, s. 50). Bu bağlamda endüstri ile üniversite arasındaki arz talep ilişkisi mühendislik alanındaki akademisyenlerin piyasa işbirlikleri algısının yüksek olmasındaki etkili unsurlardan biri olarak düşünülebilir. Yanı sıra endüstri ile mühendislik ve teknik bilimler alanındaki ilişkinin kalitesi için karşılıklı faydaların artırılmasında üniversite sanayi işbirlikleri zorunluluk olarak görülebilir. Bu sonuçlar bilim dalının akademisyenlerin mesleki algılarına etki eden bir unsur olduğunu göstermektedir. Üniversite bağlamında özerklik; mali, akademik ve yönetsel açıdan kavramsallaştırılmaktadır (Erdem, 2012, s.97). Bu araştırma anketinde özerkliğe dair yer alan sorular ise akademisyenlerin akademik özerklikleri ile ilgilidir. Akademisyenlerin baskı ve yönlendirme olmaksızın özgürce eğitim ve araştırma yapmaları akademik özerklik olarak tanımlanmaktadır (Erdem,2012, s.97). Piyasa işbirlikleri algısında en yüksek ortalamaya sahip olan mühendislik ve teknik bilimler alanındaki akademisyenlerin mali özerklik konusunda daha avantajlı konumda bulunmalarının (araştırma ve projeler için sanayi desteklerinin sağlanması), akademik özerklik üzerinde etkisi söz konusu olabilir. Yüksek lisans ve doktora eğitimlerinin yurtdışı veya Türkiye’de yapmış olmanın ise gerek çalışmanın anlamı gerekse meslek algısı açısından bir farklılığa sebep olmadığı analiz sonucu elde edilen diğer bir bulgudur.

Akademisyenlere sorulan *ekonomik olarak yaşamınızı devam ettirebilecek kadar bir paraya sahip olsaydınız çalışmaya devam eder miydiniz?* sorusuna örneklemen % 88’i *çalışmaya devam ederdim* cevabını vermiştir. Daha önceki araştırmalarda farklı meslek grupları ve farklı yönetim kademlerinde bulunan kişilere sorulan piyango sorusuna da büyük çoğunluğun çalışmaya devam ederdim yanıtını verdikleri bilinmektedir (Turgut ve Tevrüz, 2003, s.58). Bu durum, çalışmanın ekonomik getirisi dışındaki unsurların önemini göstermektedir. Bu araştırmada elde edilen sonuç da çalışmanın merkeziliğini dolaylı bir şekilde ölçen ilk araştırmaların sonuçlarıyla benzerdir (Harpaz ve Fu, 2002; Morse ve Weiss, 1955). Çalışmanın ne ifade ettiğine yönelik sorulan açık uçlu sorunun analizi neticesinde, akademisyenler için en önemli unsurların üretmek/değer yaratmak, topluma hizmet ve yaşamın devamlılığı için gereklilik/ihtiyaç olduğu görülmüştür. Bu husus bir bakıma akademisyenlerin çalışmaya devam etme arzularının arkaplanındaki en önemli unsurlara işaret ettiği için önem taşımaktadır. Piyango sorusunda verilen cevaplara göre

akademisyenler için ekonomik kaygı önemli görülmezken, çalışma kavramına atfedilen anlamların analizi sonucu ekonomik kaygıların da akademisyenler için önem arz ettiği anlaşılmaktadır. MAXQDA’da yapılan analiz sonuçları doğrultusunda akademisyenlerin en az tekrarladığı kodlar arasında erdem yer almıştır. Burada, entelektüel faaliyetlerle bütünleşen erdem kavramı için bir parantez açmak gerekmektedir. Erdem; “ahlaki bakımdan her zaman ve sürekli olarak iyi olma eğilimi, iyi ve doğru eylemlerde bulunmaya yatkın olma durumu.” olarak tanımlanmaktadır. Erdemin düşünce tarihinde entelektüel faaliyetlerle ilişkilendirilmesi Aristoteles ile başlamıştır. Şeylerin niçin olduklarını anlamak ve keşfetmek için kullanılan ve bilgeliğe bağlı olan erdemler *dianoetik erdem*²⁷ olarak adlandırılmıştır. Metafizik, doğa bilimleri ve matematikle uğraşmanın sonucunda ortaya çıkan bu erdemler Aristoteles’e göre ahlaki erdemlerden daha üstün görülmüştür. Çünkü entelektüel erdemler insanın en üst yetisi olan akla ve aklın da en yüksek faaliyeti olan tefekküre dayalıdır (Cevizci, s. 310-311). Akademik konjonktürün çıktıyı önemseyen ve akademisyeni çıktıları üzerinden tanımlayan yapısında ise erdem akla gelmeyen bir unsur olarak görünmektedir. Hâlbuki akademisyenin çeşitli süreçlerden geçerek ortaya koyduğu üretim ve hizmetlerin ise entelektüel faaliyetlerden bağımsız olması düşünülemez.

Bu araştırmada elde edilen bulgular yukarıda bahsedilen demografik unsurlar bakımından akademisyenlerin mesleki algılarının ve çalışmaya yönelik tutumlarının farklılık gösterdiğini açığa çıkarmaktadır. Bu kapsamda akademisyenlerle ilgili yapılacak olan düzenlemelerde bütün akademisyenleri tek bir kategori olarak ele almak yerine onların beklentilerinin ve mesleki rollere ilişkin algılarının farklılıklarından yola çıkılmalı ve akademisyenlerin demografik ve kişisel özellikleri göz önünde bulundurulmalıdır.

Gelecekteki Araştırmalar İçin Öneriler

Bu araştırmada, akademisyenlerde çalışmanın anlamı meslek algısı ile olan etkileşimi doğrultusunda ele alınmıştır. Nicel yöntemle dayalı olarak gerçekleştirilen bu tezde, elde edilen bulgular, akademisyenlerin içerisinde bulundukları üniversite ortamında, mesleki algılarına ve çalışmaya yönelik tutumlarına dair genel bir profil ortaya koymaktadır. Bununla birlikte her bir bulgunun nedeninin anlaşılması başlı başına ayrı araştırma konuları olarak ortaya çıkmaktadır. Akademisyenlerin beklentilerinin şekillenmesinde toplumsal cinsiyetin rolü, sosyal normların meslek algısını nasıl yönlendirdiği, akademisyenlerin

²⁷ Diaonetik erdem, entelektüel erdem anlamını taşımaktadır.

mesleki algılarını ve çalışmaya bakışlarını içerisinde bulundukları bilim dallarının nasıl şekillendirdiği gibi konular konuyla ilgilenenler için somut örnekler niteliğindedir.

Akademisyenlerin ideolojilerinin mesleki algı ve çalışma tutumları üzerindeki etkisinin tespiti amacıyla tez anketinde akademisyenlerin ideolojilerine yönelik beş soru oluşturulmuştur. Fakat çalışmanın sınırlarının aşılması endişesiyle ideoloji ve meslek etkileşimi bu tezde kapsam dışı bırakılmıştır. Yalnızca, gelecekte yapılacak olan araştırmalar için bir çıkış noktası olması bakımından demografik unsurların ideolojik yönelim üzerinde farklılık oluşturup oluşturmadığına bakılmış ve akademisyenlerin bilim dalları, akademik unvanları ve çalıştıkları kurum türü bakımından anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır²⁸. Türkiye yükseköğretim tecrübesinde zaman zaman etkileri hissedilen ve tartışılan bir konu olması sebebiyle ideoloji ve akademi üzerine araştırmalar gerçekleştirilebilir.

Çalışma kavramına atfedilen anlamların her bir bireyde farklı bir karşılığa sahip olacağı varsayımından hareketle akademisyenlerde çalışmanın anlamı konusuna, fenomenolojik desenler yoluyla eğilmek akademisyenlerin güncel rollerine ilişkin algılarına yönelik daha derinlemesine bilgi sahibi olunmasını sağlayacaktır.

Bu araştırmada elde edilen çalışmanın temsillerinin, akademisyenlerce hangi içeriklerle doldurulduğu önemli bir boşluk olarak durmaktadır. Yanı sıra çalışmanın temsilleri olarak bu araştırmada kullanılan temalar, çalışma kavramı üzerine ölçek geliştirmek isteyenler ölçek boyutları olarak düşünülebilir. Sadece akademisyenlik mesleği üzerinde değil, farklı meslek grupları, ev hanımları, işsizler gibi çeşitli gruplar açısından çalışma kavramı üzerinde yapılacak olan araştırmalar için yine Budd (2016)'un kavramsallaştırması referans olarak alınabilir.

Meslekler sosyolojisinin yeni gelişen bir alan olması sebebiyle akademisyenlik, sosyolojinin bu alt dalı kapsamında ele alınabilir. Avukatlık, hekimlik, mühendislik gibi meslekleri, meslekler sosyolojisi kapsamında ele alan çalışmalar mevcutken akademisyenliğe yönelik böyle bir araştırmaya rastlanmamıştır. Konunun bu perspektifle ele alınmasının akademisyenliğin anlaşılmasına yönelik yeni fikirleri ortaya çıkaracağı düşünülmektedir.

Bu tezde çalışmanın anlamını ölçmek için kullanılan ölçüm aracının oluşturulduğu tarih 1970'li yıllara dayanmaktadır. Bu bakımdan güncel dinamikleri de içeren çalışmanın

²⁸ Akademisyenlerin çalıştıkları kurum türü, bilim dalları ve akademik unvanlarına göre ideolojik yönelim ortalamalarının nasıl farklılaştığı EK 6'da yer alan tablolarda verilmiştir.

anlaşılmasına yönelik yeni bir ölçüm aracının gerekliliği ortadadır. Akademisyenlik meslek algısına yönelik yapılacak olan yeni araştırmalarda ise akademisyenliğin araştırma ve toplumsal fayda işlevlerini de içeren daha kapsayıcı yeni ölçüm araçlarının geliştirilmesi literatüre katkı sağlayacaktır.

Akademisyenler için çalışmanın merkezi bir konumda yer almasının modern dönemin çalışma ideolojisi ile açıklanıp açıklanamayacağı ise anlaşılması gereken bir diğer konudur.

Entelektüel bir çok tartışmanın temelinde yer alması bakımından akademik ilgiyi hakeden çalışma kavramı, gündelik hayatın akışında artık sıradanlaşması ve verili bir eylem olarak görülmesi sebebiyle de akademik ilgiyi hak etmektedir. Çalışmanın her bir birey için ifade ettiği anlamın değişiklik göstermesi sebebiyle kavramın çerçevesi oldukça geniş bir alana yayılmıştır. Bu bakımdan çalışma üzerine yapılacak olan akademik araştırmalar birtakım zorlukları içerisinde barındıracaktır. Sınırların oldukça iyi çizilmesi gerekliliği bu araştırmadan elde edilen tecrübeler doğrultusunda çalışma kavramı üzerinde durmak isteyenlere öneri mahiyetindedir. Üniversitenin en önemli yapı taşlarından biri olan akademisyenlerin çalışmayı güncel gelişmeler ışığında nasıl anlamlandırdıklarının anlaşılabilmesi adına bu tezin önemli bir çıkış noktası sağlaması beklenmektedir.

Kısıtlar

Bu çalışmada akademisyenlerin meslek algılarını ölçmek amacıyla kullanılan ölçek madde havuzunda gözden kaçırılan hususların olabileceği dikkate alınmalıdır. Yanı sıra çalışmanın anlamını ölçmek amacıyla kullanılan ölçeğin 1970’li yıllarda geliştirilmiş olması sebebiyle çalışma hayatında yaşanan yeni gelişmelerin bu ölçüm aracında yer almaması dikkate alınması gereken bir diğer husustur. Araştırmanın yalnızca nicel yönteme dayalı olarak gerçekleştirilmesi araştırma bulgularına yönelik olarak derinlemesine fikir sahibi olmayı zorlaştırmaktadır. Bu tezde elde edilen veriler, 2019-2020 eğitim öğretim yılında Türkiye’deki üniversitelerde görev yapan akademisyenlerle sınırlıdır. Araştırma sonuçlarının değerlendirilmesinde bu kısıtların göz önünde bulundurulması tavsiye edilmektedir.

KAYNAKÇA

- Ackroyd, S. (2016). Sociological and organisational theories of professions and professionalism. *The Routledge Companion to the Professions and Professionalism* (s. 15-30). içinde London: Routledge .
- Akçakaya, M. (2016). Weber'in bürokrasi kuramının bugünü ve geleceği. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(8), 275-295.
- Akin, G. ve Loehr, L. D. (1988, 12). The meaning of orking by mow international research team. *Administrative Science Quarterly*, 33(4), s. 648-651.
- Alabay, M. N., Çalıkoğlu, M. R. (2013). Üçüncü nesil üniversitelerin yeniden konumlandırılması: bağımsız bir fonksiyon olarak sosyal etkinin doğuşu. *International Conference in High Quality Education (ICQH)*, Sakarya.
- Alan, G. A. (2016). Türkiye’de yeni nesil üniversiteler. *Maltepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 3 (2), s. 105-118.
- Albayraktaroğlu, S. (2010). *Profesyonelleşme olgusu ve mesleki profesyonelleşme açısından Türkiye’de sosyal hizmet mesleği (Sakarya örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Alcadipani, R., Lotta, G., Rodrigues, C. (2021). Police officers and the meaning of work: the forgotten dimension. *Public Organization Review*, <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00568-8>.
- Alpar, R. (2011). *Çok değişkenli istatistiksel yöntemler* (3 b.). Ankara: Detay.
- Altundere, M. B. (2016). Endüstri toplumundan post-endüstriyel topluma: emek ve sınıf tartışmaları. B. Mustafa Talas içinde, *Ekonomi Sosyolojisi* (s. 103-122). İstanbul: Lisans Yayıncılık.

- Anuradha, M. V., Srinivas, E. S., Singhal, M. ve Ramnarayan, S. (2014). To work or not to work: construction of meaning of work and making work choices. *Vikalpa*, 39(2), 7-19.
- Ardichvili, A. (2005). The meaning of working and professional development needs of employees in a post-communist country. *International Journal of Cross Cultural Management*, 5(1), 105-119.
- Ardichvili, A., ve Kuchinke, K. P. (2009). International perspectives on the meanings of work and working: current research and theory. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 155-167.
- Arendt, H. (1994). *İnsanlık durumu*. (B. S. Şener, Çev.) İstanbul: İletişim.
- Atalay, S. (2017). *Yükseköğretim stratejileri ve akademisyenlik mesleğinin değişimi: sosyal bilimler örneği*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Atlas, M. (2013). *İstatistik II çözümlü örnekler*. Eskişehir: Star Ajans.
- Aydın Turan, Ş., Dil, E., Memiş Sağır, P. (2019). *Performans odaklı bir üniversitede akademisyenlerin çalışma deneyimleri*. Yönetim Bilimleri Dergisi, 17 (33), 59-84.
- Ayral, A. E. (1992). *Akademisyenlerin çalışmayla ilgili değerleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aytaç, Ö. (2002). Boş zaman üzerine kuramsal yaklaşımlar. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 231-260.
- Babacan, E., Kozak, M., Babat, D. ve Kulakoğlu, N. (2012). Akademisyen kimliğindeki dönüşüm ve bilimsel araştırma faaliyetinin sürekliliği: turizm akademisyenleri üzerine bir değerlendirme. N. Kozak, ve M. Yeşiltaş (Dü.), VI. *Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi* içinde (s. 95-110). Antalya: Gazi Üniversitesi.
- Barber, B. (1963). Some problems in the sociology of the professions. *Daedalus*, 92(4), 669-688.
- Baykal, N. B., Kılıç, H. N. ve Çelik, H. (2018). Akademisyenlerin akademik kimlik inşası ve sorunları: bir gömülü araştırma örneği. *Ejercongress Bildiri Özetleri Kitabı* (s. 1687-1689). Ankara: Anı Yayıncılık.

- Berk, U. (2016). Meaning of working and expectations: a research on professional soldier candidates in Turkey. *Defence and Peace Economics*, 29(5), 525-540.
- Billot, J. (2010). The imagined and the real: identifying the tensions for academic identity. *Higher Education Research and Development*, 29(6), 709-721.
- Bozkurt, V. (2005). *Endüstriyel ve post-endüstriyel dönüşüm*. İstanbul: Aktüel.
- Bozkurt, V. (2005). Püritan etiğin sonu ve post-endüstriyel dönüşüm. A. Keser içinde, *Çalışma yaşamında dönüşümler* (s. 33-61). İstanbul: Nobel.
- Bozkurt, V. (2011). Toplumsal dönüşümün evreleri: pre-endüstriyel, endüstriyel, ve post-endüstriyel toplumlar. V. Bozkurt, ve N. Suğur içinde, *Endüstri sosyolojisi* (s. 2-36). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Brock, D. M., Leblebici, H. ve Muzio, D. (2014). Understanding professionals and their workplaces: The mission of the Journal of Professions and Organization. *Journal of Professions and Organization*, 1, 1-15.
- Budd, J. W. (2016). *Çalışma düşüncesi*. (F. Man, Çev.) İstanbul: Ayrıntı.
- Büyüköztürk, Ş. (2019). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cansız, M. (2016). *Türkiye'de akademik girişimcilik*. Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı.
- Cambridge Dictionary (2020). 10 Nisan 2020 tarihinde <https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/ingilizce/travail> adresinden erişilmiştir.
- Charle, C. ve Verger, J. (2005). *Üniversitelerin tarihi*. Ankara: Dost.
- Cevizci, A. (1999). *Felsefe sözlüğü*. İstanbul: Paradigma.
- Cirhinlioğlu, Z. (1996). *Meslekler ve sosyoloji*. Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma deseni*. (M. Bütün, Çev.) Ankara: Eğiten Kitap.
- Dellaloğlu, B. (2020). *Poetik ve politik*. İstanbul: Timaş.
- Dellaloğlu, B. (2021). Türkiye’de yükseköğretimin soykütüğü. *Gazete Duvar*. 21 Mart 2021 tarihinde <https://www.gazeteduvar.com.tr/turkiyede-yuksekogretimin-soykutugu-makale-1514991> sayfasından erişilmiştir.
- Demir, E. M. (2019). *Akademisyen olmak: sosyal bilimcilerin deneyimleri üzerine*. İstanbul: Libra.

- Doğan, A. (2007). Özel mülkiyet hakkının temeli olarak emek. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 56(3), 83-97.
- Doğan, E. T. (2011). *İşin anlamı ve yaratıcı emeğin piyasada konumlanması bakımından türkiye’de zanaatkarlık: cam işçiliği örneği*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dölen, E. (2010). *Türkiye üniversite tarihi/4* . İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Dölen, E. (2010). *Türkiye üniversite tarihi/özerk üniversite dönemi 1946-1981*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Drake, R. İ. ve Smith, P. J. (1990). *Sanayide davranış bilimleri*. (K. Tosun, Çev.) İstanbul: Yön Ajans.
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: a study of the "central life interests" of industrial workers. *Social Problems*, 3(3), 131-142.
- Durkheim, E. (1984). *The division of labour in society*. (W. D. Halls, Çev.) New York: Macmillan Press.
- Durkheim, E. (1986). *Meslek ahlakı*. (M. Karasan, Çev.) İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Efil, İ. (1999). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon* (6 b.). İstanbul: Alfa.
- Eke, B. (1987). Bir sosyal sınıf belirleyicisi olarak meslek faktörü. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 43, 377-401.
- England, G. ve Misumi, J. (1986). Work centrality in japan and the united states. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 17(4), 399-416.
- Erbaş, H. (2016). Moderninden anti-moderne bilim: türkiye örneğinde "sosyal bilimin krizi" ve sonrası. B. Mücen, Ç. Topal, ve E. Yıldırım içinde, *Paylaşımlar Üniversite, Bilgi, Üretim* (s. 95-137). İstanbul: İletişim.
- Erdem, A. R. (2013). Bilgi toplumunda üniversitenin değişen rolleri ve görevleri. *Yükseköğretim Dergisi*, 3(2), 109-120.
- Erdoğmuş, N. (2018). *Araştırma üniversitesi yapılanması: imkânlar ve zorluklar*. İstanbul: İLKE.

- Erkarslan, Ö. (2022, 01 10). Prof. Dr. Özlem Erkarslan: Mimarlık Usta-Çırak İlişkisi. (E. Mahim, Röportaj Yapan) <http://parantezdergisi.blogspot.com/2015/01/prof-dr-ozlem-erkarslan-mimarlik-usta.html> adresinden alındı
- Etzkowitz, H. (2003). Innovation in innovation: the triple helix of university-industry-government relations. *Social Science Information*, 42, 293-338.
- Fara, P. (2012). *Bilim dört bin yıllık bir tarih*. (A. Babacan, Çev.) İstanbul: Metis.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using* (4. Edition). Sage: London.
- Frank, D. J., Gabler, J. (2019). Üniversiteyi yeniden kurmak. (E. Saraçoğlu, Çev.). İstanbul: Küre.
- Friedson, E. (1996). Mesleksel kontrolün değişen doğası. Z. Cırhinlioğlu içinde, *Meslekler ve Sosyoloji* (Z. Cırhinlioğlu, Çev., s. 99-127). Ankara: Gündoğan.
- Gambetti, Z. (2007). Marx ve Arendt: emek, iş, eylem üzerinden üç siyaset biçimi. *Birikim*(217), 46-54.
- Gegez, E. (2007). *Pazarlama araştırmaları* (2 b.). İstanbul: Beta.
- Gençdal, G. (2018). *İlkokullarda görevli öğretmenlerin okul binalarının fiziksel koşulları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi), Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Giddens, A. (2008). *Sosyoloji*. (C. Güzel, Dü.) İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Greenwood, E. (1957). Attributes of a profession. *Social Work*, 2(3), 45-55.
- Grint, K. (1998). *Çalışma sosyolojisi*. (V. Bozkurt, Çev.) İstanbul: Alfa.
- Güçlü, S. (2012). *Kurumlara sosyolojik bakış*. İstanbul: Kitabevi.
- Güler, M. A. (2014). Çalışmanın sonu tartışmaları ve Andre Gorz üzerine bir değerlendirme. *VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu*, (s. 171-190). Eskişehir.
- Gülpinar, Ş. (2015). *İşletme sahibi yöneticiler ile işletme sahibi olmayan yöneticilerin yaşam ve çalışma değerleri üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Günay, D. ve Günay, A. (2011). 1933'den günümüze türk yükseköğretiminde niceliksel gelişmeler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(1), 1-22.

- Gündüz, M. (2013). Akademiye anımsamak:anılarda üniversite sorunları ve eleştiriler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(1), 16-26.
- Gürbüz, S. (2019). *Amos ile yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Seçkin.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri/felsefe-yöntem-,analiz* (5 b.). Ankara: Seçkin.
- Gürüz, K., Şuhubi, E., Şengör, C., Türker, K. ve Yurtsever, E. (1994). *Türkiye'de ve dünyada yükseköğretim bilim ve teknoloji*. İstanbul: TÜSİAD.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1974). *The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*. Department of Administrative Sciences: Yale University.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis*. London: Pearson.
- Harpaz, I. (1986). The factorial structure of meaning of working. *Human Relations*, 39(7), 595-614.
- Harpaz, I. ve Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human Relations*, 55(6), 639–667.
- Harpaz, I. ve Meshoulam, I. (2004). Differences in the meaning of work in Israel: Workers in high-tech versus traditional work industries. *Journal of High Technology Management Research*, 15, 163-182.
- Harpaz, I. ve Meshoulam, I. (2010). The meaning of work, employment relations, and strategic human resources management in Israel. *Human Resource Management Review*, 20, 212-223.
- Harris, S. (2006). Rethinking academic identities in neo-liberal times. *Teaching in Higher Education*, 10(4), 421-433.
- Haser, Ç., Kondakçı, Y. ve Doğruyol, B. (2012). *Genç öğretim elemanlarının mesleki toplumsallaşması ve akademik kimlik algılarının incelenmesi*. Ankara : Tübitak .
- Hattie, J. ve Marsh, H. W. (2002). The relation between research productivity and teaching effectiveness: Complementary, antagonistic, or independent constructs? *The Journal of Higher Education*, 73(5), 603-641.

- Haug, M. R. (1996). Profesyonelleşmeme: gelecek için alternatif bir hipotez. Z. Cırhinlioğlu içinde, *Meslekler ve Sosyoloji* (Z. Cırhinlioğlu, Çev., s. 129-150). Ankara: Gündoğan.
- Herdman, E. A. (2012). *Meslekler ve profesyonellik*, 9(2), 3-7. (Ö. Y. Korkmaz, Çev.)
- Hickson, D. J. ve Thomas, M. W. (1969). Professionalization in Britain: a preliminary measure. *Sociology*, 3, 37-53.
- Hu, L.-t., ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Hughes, E. C. (1996). Meslekler. Z. Cırginlioğlu içinde, *Meslekler ve Sosyoloji* (s. 25-41). Ankara: Gündoğan.
- İlhan, S. (2008). Yeni kapitalizm ve meslek olgusunun değişen anlamları üzerine. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(21), 313-328.
- İŞKUR (2020). 15 Mayıs 2020 tarihinde <https://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx> adresinden erişilmiştir.
- Jöreskog, K. G. (1969). A general approach to confirmatory maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 34 (2), 183-202.
- Kadioğlu, S. (2014). Tıp ve araştırma ve etik. *Bulletin of Thoracic Surgery/Toraks Cerrahisi Bülteni*, 5(1), 40-45.
- Kaplan. (2008). Milli eğitim ideolojisi. T. Bora (Dü.) içinde, *Modern Türkiye'de Siyasi Düşünce/Milliyetçilik*. İstanbul: İletişim.
- Kaplan, H. ve Tausky, C. (1974). The meaning of work among the hard-core unemployed. *The Pacific Sociological Review*, 17(2), 185-198.
- Karakaya, M. F. (2012). Ecce homo academicus. *Sosyoloji Dergisi*, 3(25), 103-111.
- Karasu, K. (2001). *Profesyonelleşme olgusu ve kamu yönetimi*. Ankara: Mülkiyeliler Birliği Vakfı.
- Karsantık, İ. (2019). *Yükseköğretimde akademik liderlik, yükseköğretim kültürü ve akademik kimlik arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Kavili Arap, S. (2010). Türkiye yeni üniversitelerine kavuşurken: Türkiye'de yeni üniversiteler ve kuruluş gerekçeleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 1-29.
- Kemerlioğlu, E. (1973). *Erzurum'da meslekler ve sosyal tabakalaşma*. (Doktora Tezi), Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Keser, A. (2005). Çalışmanın değişen anlamı ve çalışmaya ilişkin yeni trendler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*(49), 362-377.
- Kılıç, R. (1999). Türkiye'de yükseköğretimin kapsamı ve tarihsel gelişimi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(3), 289-310.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-8.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3 b.). New York: The Guilford Press.
- Koçel, T. (2011). *İşletme yöneticiliği* (13 b.). İstanbul: Beta.
- Korkut, H. (2003). Türkiye'de cumhuriyet döneminde üniversite reformları. *Milli Eğitim Dergisi* (160). 10 Mart 2021 tarihinde http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/milli_egitim_derigi/160/korkut.htm sayfasından erişilmiştir.
- Koytak, E. (2020). Meslek sosyolojisinde teorik yaklaşımlar. *Journal of Economy Culture and Society*, 1, 1-27.
- Köten, E. (2012). *Endüstri sonrası toplumda değişen çalışma ilişkileri ve türkiye'deki yansımaları: hizmet çalışanları örneği*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kuchinke, K. P., Ardichvili, A., Borchert, M. ve Rozanski, A. (2009). The meaning of working among professional employees in Germany, Poland and Russia. *Journal of European Industrial Training*, 33(2), 104-124.
- Lafargue, P. (2017). *Tembellik hakkı* (2 b.). (İ. Kahraman, Çev.) İstanbul: Ayrıntı.
- Le Goff, J. (2017). *Orta Çağda entelektüeller* (2 b.). (M. A. Kılıçbay, Çev.) İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

- Light, D. ve Levine, S. (1996). Tıp mesleğinin değişen yanı: kuramsal bir inceleme. Z. Cırhinlioğlu içinde, *Meslekler ve Sosyoloji* (Z. Cırhinlioğlu, Çev., s. 169-196). Ankara: Gündoğan.
- Man, F. (2017). HRM practitioners and the meaning of work: the Turkish case. *Journal of Human Resource Management*, 20(1), 1-10.
- Mannheim, B. (1993). Gender and the effects of demographics status and work values on work centrality. *Work and Occupations*, 20(1), 3-22.
- Manuti, A., Curci, A. ve Van der Heijden, B. (2018). The meaning of working for young people: the case of the millennials. *International Journal of Training and Development*, 22(4), 274-288.
- Marginson, S. (2000). Rethinking academic work in the global era. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 22(1), 23-35.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji sözlüğü*. (O. Akınhay, ve D. Kömürcü, Çev.) Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Marx, K. (2003). *Kapital 1. Cilt*. (A. Bilgi, Çev.) Eriş Yayınları.
- Marx, K. (2014). *Kapital 1. Cilt*. (M. Selik, ve N. Satılğan, Çev.) İstanbul: Yordam Kitap.
- Mcauley, J., Duberley, J., Johnson, P. (2019). Örgüt kuramı (F. Man ve Ş. Aydın Turan, Çev.) Ankara: Nobel.
- Meaning of Working (2019). 20 Haziran 2019 tarihinde <https://users.ugent.be/~rclaes/MOW> sayfasından erişilmiştir.
- Meda, D. (2012). *Emek kaybolma yolunda bir değer mi?* (2 b.). (I. Ergüden, Çev.) İstanbul: İletişim.
- Memiş, P. (2013). *Neo-liberal değişim sürecinin akademisyenlerin çalışma hayatına etkisinin bir vakıf üniversitesi'nde örnek olay yöntemi ile incelenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi amos uygulamaları*. Ankara: Detay.
- Morin, E. M. (2004). The meaning of work in modern times. (s. 1-12). Rio de Janeiro, Brazil: 10th World Congress on Human Resources Management.

- Morse, N. C. ve Weiss, R. S. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 20(2), 191-198.
- MOW Survey (2018). 15 Eylül 2018 tarihinde <https://users.ugent.be/~rclaes/MOW/Qload.htm> sayfasından erişilmiştir.
- Neuman, W. L. (2013). *Toplumsal araştırma yöntemleri- nitel ve nicel yaklaşımlar* (6 b.). (S. Özge, Çev.) Ankara: Yayın Odası.
- Oppenheimer, M. (1996). Profesyonelin proleterleşmesi. Z. Cırhinlioğlu içinde, *Meslekler ve Sosyoloji* (Z. Cırhinlioğlu, Çev., s. 151-168). Ankara: Gündoğan.
- Osmanlı, U. ve Kaya, S. (2014). Püritanizmden hedonizme değişen boş zaman kavram. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 22. Nisan 26, 2021 tarihinde <http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/> adresinden alındı
- Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 35-59.
- Özdemir, A. (2016). *Yönetim biliminde ileri araştırma yöntemleri ve uygulamalar* (4 b.). İstanbul: Beta.
- Özek, M. (2019). *Meslek liselerinin fiziksel koşullarıyla meslek öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Özen, S. (2005). Değişim sürecinde işin anlamı. A. Keser içinde, *Çalışma Yaşamında Dönüşümler* (s. 79-105). İstanbul: Nobel.
- Özer, Y. E. (2011). Girişimci üniversite modeli ve Türkiye. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(2), 85-100.
- Öztürk, Ö. (2009). *1980 sonrası Türkiye'de milli eğitim ideolojisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Pallant, J. (2007). *Spss survival manual*. Open University Press: New York.
- Paksoy, H. M. ve Güvenç, İ. (2018). Akademisyenlerin mesleğe yönelik algıları: Kilis 7 Aralık Üniversitesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 25(1), 93-111.

- Pehlivan, E. Y. (2016). *Kamu emek sürecinin kapitalist meta üretim niteliği kazanması: akademik emek süreci örneği*. (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Peksan, S. (2021). *Çalışmanın evrimi ve işin sonu*. Ankara: İmge.
- Pignault, A., Houssemand, C. (2021). What factors contribute to the meaning of work? A validation of Morin's meaning of work questionnaire. *Psicologia-Reflexao E Critica*, 34 (1), 2-16.
- Punch, K. F. (2020). *Sosyal araştırmalara giriş* (5 b.). (Z. Etöz, Dü., D. Bayrak, H. B. Arslan, ve Z. Akyüz, Çev.) Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Quintanilla, A. R. ve Wilpert, B. (1991). Are work meanings changing? *European Work and Organizational Psychologist*, 1(2/3), 91-109.
- Ritzer, G. (2011). *Toplumun McDondaldlaştırılması*. İstanbul: Ayrıntı.
- Ritzer, G. ve Stepnisky, j. (2013). *Çağdaş sosyoloji kuramları ve klasik kökleri*. (I. E. Howison, Çev.) Ankara: De Ki.
- Ros, M., Schwartz, S. ve Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49-71.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. ve Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: a theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Ruiz-Quintanilla, S. A. and Wilpert, B. (1991). Are work meanings changing? *The European Work and Organizational Psychologist*, 1, 2(3), 91-109.
- Rukancı, F. ve Anameriç, H. (2004). Orta Çağda ilk üniversiteler: studium generale. *Felsefe Dünyası*(39), 170-186.
- Russell, B. (2016). *Aylaklığa övgü*. (M. Ergin, Çev.) İstanbul: Cem.
- Saklı, A. R. ve Akdoğan Akbulut, H. T. (2017). Dünyada ve Türkiyede üniversitelerin tarihi gelişimi. A. R. Saklı (Dü.) içinde, *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Öğrenci ve Akademisyenleri ile Rize Halkının Karşılıklı Algı ve Beklentileri* (s. 9-46). Ankara: Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.
- Saks, M. (2016). A review of theories of professions, organizations and society: The case for neo-Weberianism, neo-institutionalism and eclecticism. *Journal of Professions and Organization*, 3, 170-187.

- Salgırlı, S. G. (2016). Üniversitenin sınırlarında: bilgi, yasa/norm, ihlal. B. Mücen, Ç. Topal, ve E. Yıldırım içinde, *Paylaşımlar Üniversite, Bilgi, Üretim* (s. 69-94). İstanbul: İletişim.
- Sargın, S. (2007). Türkiye’de üniversitelerin gelişim süreci ve bölgesel dağılımı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5), 133-150.
- Schumacker, R. E., Lomax, R. G. (2010). *Structural equation modeling*. New York: Routledge.
- Sharabi, M. (2017). The meaning of work dimensions according to organizational status: does gender matter? *Employee Relations*, 39(5), 643-659.
- Slattery, M. (2012). *Sosyolojide temel fikirler*. (Ü. Tatlıcan, ve G. Demiriz, Dü) Ankara: Sentez.
- Smith, A. (2006). Milletlerin zenginliği. (H. Derin, Çev.) İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Soyşekerci, S. (2007). *Örgütlerde profesyonellerin yönetimi sorunu ve Türkiyede akademisyenlere yönelik nitel bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Strangleman, T. ve Warren, T. (2015). *Çalışma ve toplum* (1. Basım b.). (F. Man, Çev.) Ankara: Nobel.
- Strauss, A. L. ve Corbin, J. M. (1998). *basics of qualitative research : techniques and procedures for developing grounded theory*. London: Sage Publications.
- Sunar, L. (2015). *Türkiye sosyo ekonomik statü endeksi geliştirme projesi*. TÜBİTAK.
- Sunar, L. ve Kaya, Y. (2016). Türkiye’de değişen sosyo-ekonomik yapı içerisinde meslekler. L. Sunar içinde, *Türkiye’de Toplumsal Tabakalaşma ve Eşitsizlik* (s. 267-312). İstanbul: Matbu.
- Şahin, M. ve Alkan, R. M. (2016). Yükseköğretimde değişim dönüşüm süreci ve üniversitenin genişleyen rolleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 297-307.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı* (6 b.). (M. Baloglu, Dü.) Ankara: Nobel.

- Tausky, C. (1969). Meanings of work among blue collar men. *The Pacific Sociological Review*, 12(1), 49-55.
- Tawney, R. H. (1920). *Acquisitive society*. New York: Harcourt, Brace and Howe.
- Taylor, F. W. (2007). *Bilimsel yönetimin ilkeleri*. (H. B. Akın, Çev.) Konya: Çizgi.
- Tevrüz, S. (2010). Çalışmanın anlamı. S. Tevrüz, T. Turgut, ve M. Çinko içinde, *Bir merakın peşinde: amaç'tan başarıya*. İstanbul: Beta.
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis*. Washington: American Psychological Association.
- Timur, T. (2000). *Toplumsal değişme ve üniversiteler*. Ankara: İmge.
- Timur, T. (2008). *Habermas'ı Okumak*. İstanbul: Yordam.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Turgut, T. ve Tevrüz, S. (2003). Çalışma amaçları, meslekler ve çalışmaya ayrılan zaman. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 57-80.
- Tülübaş, T. ve Göktürk, Ş. (2018). Orta kariyer evresinde bulunan akademisyenlerin akademisyenlik mesleğine yönelik görüşleri. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 1(1), 35-51.
- Türk Dil Kurumu (2021). 8 Nisan 2021 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Ulutaş, P., Gizir, S. ve Dokgöz, H. (2015). Öğretim üyelerinin bakış açılarından akademisyenlik mesleğinin toplumsal statüsü. *Eyfor VI. . Eğitim yönetimi forumu*. Lefkoşa: Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi.
- Üçkuyu, Y. (2019). Meslekler üzerine kısa bir deneme. *Toplum ve Hekim*, 34(1), 17-25.
- Ülken, H. Z. (1969). *Sosyoloji sözlüğü*. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Kurt, Ü., & Yavuz, M. (2013). Üniversite-sanayi işbirliği: Dünü,bugünü, geleceği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 50-57.
- Vergin, N. (1999). Bilim camiası ve tanınma isteği. *Doğu Batı*(7), 43-61.

- Weber, M. (1958). Science as a vocation. *Science and the Modern World View*, 87(1), 111-134.
- Weber, M. (2005). Bürokrasi ve otorite. (H. Bahadır Akın, Çev.) Ankara: Adres Yayınları.
- Weber, M. (2011). *Protestan ahlakı ve kapitalizmin ruhu*. (M. Köktürk, Çev.) Ankara: Bilgesu Yayıncılık.
- Westwood, R. ve Lok, P. (2003). The meaning of work in Chinese context. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3(2), 139-165.
- Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D. F. ve Summers, G. F. (1977). Assessing reliability and stability in panel models. *Sociological Methodology*, 8, 84-136.
- Williams, R. (2018). *Anahtar sözcükler*. (S. Kılıç, Çev.) İstanbul: İletişim.
- Wissema, J. G. (2009). *Towards the third generation university*. UK: Edward Elgar Publishing.
- Worthington, R. L., Whittaker, T. A. (2006). Scale development research a content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist*, 34, 806-838.
- Wrzesniewski, A. ve Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. *The Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Yaşlıoğlu, M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yavuz, M. (2017). Batı medeniyetinde üniversite kurumunda yaşanan dönüşümü anlamak: metodolojik bir okuma denemesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(2), 211-220.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2000). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yıldız, S. (2014). *Öğretim üyelerinin üniversite, akademisyenlik mesleği, bilimsel araştırma, öğretim ve öğrenci kavramlarına ilişkin algılarının metaforlar aracılığıyla incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Yıldız, S. (2018). Türkiye’de kadın akademisyen olmak. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8 (1), 29-40.

- Yıldız, S., ve Gizir, S. (2018). Öğretim üyelerinin üniversite, akademisyenlik ve bilimsel araştırma kavramlarına ilişkin algılarının metaforlar aracılığıyla incelenmesi. *Hacettepe University Journal of Education*, 33(3), 743-762.
- YÖK. (2020). *Yükseköğretim Kurumu*. Yükseköğretim Kurumu: 15 Aralık 2020 tarihinde <https://istatistik.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- YÖK. (2021). 11 Mart 2021 tarihinde <https://istatistik.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- YÖK (2021a). 20 Nisan 2021 tarihinde <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2020/yok-ten-arastirma-ve-aday-arastirma-universiteleri-degerlendirilmesi.aspx> adresinden erişilmiştir.
- Yüksel, Y. (2010). Esnek kapitalizm ve altın yakalı çalışanlar. *İş Ahlakı Dergisi*, 3(5), 97-117.
- Zencirkıran, M. (2005). Sanayi toplumundan enformasyon toplumuna: değişen çalışma hayatı ve yeni değerler. A. Keser içinde, *Çalışma Yaşamında Dönüşümler* (s. 13-31). İstanbul: Nobel.
- Zencirkıran, M. (2014). Çalışma sosyolojisinin konusu ve araştırma yöntemleri. M. Zencirkıran, Ş. Çalış, Ş. Baştürk, A. Keser, U. Omay, ve Z. Sungur içinde, *Çalışma Sosyolojisi* (s. 2-28). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Zencirkıran, M. (2015). *Örgüt sosyolojisi*. Bursa: Dora.

EKLER

EK 1: ÖLÇEK MADDELERİ/REFERANSLAR

Akademisyenlik meslek algısı ölçeği Maddeleri	Referans
İşim genellikle tek başıma çalışmamı gerektiriyor.	Haser, Kondakçı ve Doğruyol, 2012
Akademisyenliği saygın bir meslek olarak görürüm.	
Yalnızlık duygusu akademisyenlik mesleğine hâkimdir.	
Akademisyenler işleri ile ilgili kararları vermekte özgürdür.	
Yaptığım işle gurur duyuyorum.	
Mesleğim ve kişiliğim arasında güçlü bir bağ olduğunu düşünüyorum.	
Her sabah işime gitmekten mutluluk duyarım.	
Akademisyenler mesleki hedeflerini kendileri belirlerler.	
Akademisyenlik üyelerine geniş özerklik sağlar.	
Kendimi işimle bütünleşmiş hissedirim.	
Akademisyenlik büyük ölçüde benim kim olduğumu tanımlıyor.	
Akademisyenlik her zaman yapmak istediğim bir meslektir.	
İşimi her zaman büyük bir şevkle yaparım.	
Akademisyenler esnek çalışma ortamına sahiptir.	
Yaptığım işin olumlu yanları olumsuz yanlarından çok daha fazladır.	
Yaptığım iş bana ilham verir.	
Akademisyenliğin bütün mesleki değerlerine sahibim.	
Akademisyenliği yaşamımın merkezine koyarım.	
Mesleğimden dolayı toplumda bana güven duyuluyor.	Paksoy ve Güvenç, 2018
Çevremde bulunan kişilere akademisyenliği tavsiye ediyorum.	
Üniversite öğrencilerine ders vermek benim için büyük bir tatmin kaynağıdır.	Marsh ve Hattie, 2002
Toplumsal alanda daha fazla tanınır olmam daha iyi bir araştırmacı olabilmem için bana ilham verecektir.	
İyi bir eğitimci olmak kişisel amaçlarım arasında en önde yer alır.	
Maaşlardaki artış daha iyi bir eğitimci olabilmem için bana ilham verecektir.	
Bir araştırmaya katılmak kişisel amaçlarım arasında en önde yer alır.	
Eğitim öğretim faaliyetleri araştırma verimliliğimi düşürmektedir.	

İyi bir eğitimci olmak bir akademisyenin araştırmalarına katkı sağlar.	
Araştırma faaliyetlerime kaynaklar bulmaya çalışırım.	
Toplumsal alanda daha fazla tanınır olmam daha iyi bir eğitimci olabilmem için bana ilham verecektir.	
Zaman, araştırma verimliliğimi artırmamdaki en büyük baskıyı oluşturur.	
Maaşlardaki artış daha iyi bir araştırmacı olabilmem için bana ilham verecektir.	
Bir araştırmaya dâhil olmak benim için büyük bir tatmin kaynağıdır.	
Bir akademisyenin çalıştığı kurum dışında kâr amaçlı işlerle meşgul olmasını doğru bulmuyorum.	
Akademisyenlerin özel sektörle işbirliği içerisinde bulunmalarının mesleğe zarar verdiğini düşünüyorum.	
Öğretim elemanları iş dünyasına danışmanlık yaparak gelirlerini arttırmalıdır.	
Popüler akademisyenler toplumda olumlu mesajların yayılmasına hizmet edebilir.	
Üniversite-sanayi işbirliği akademik dünyanın temel hedeflerinden olmalıdır.	
38- Bir akademisyen sahip olduğu bilgiyi ve araştırma sonuçlarını iş dünyasının hizmetine sunmalıdır.	
Çalışmanın Anlamı Ölçeği Maddeleri	
Bir işte çalışmayanlar sonunda tembelleşir.	
Çalışmak, topluma karşı bir görevdir.	
Emek harcamadan para kazanmakta bir sakınca yoktur.	
İnsanın yeteneklerini tam olarak geliştirebilmesi için, bir işte çalışması gerekir.	
İşsiz kalmaktansa sevmediğim bir işte de olsa çalışmayı tercih ederim.	
Çalışmak yerine boş zaman aktivitelerine katılmayı tercih ederim.	
Gündelik yaşantımın merkezinde çalışmak yer alır.	
Dini vazifelerimi yerine getirmek yerine çalışmayı tercih ederim.	
Toplumsal faaliyetlere katılmak yerine çalışmayı tercih ederim.	
Tanımadığım yeni kişilerle bağlantı kurmak çalışma amaçlarımdan biridir.	
Çalışmanın insanı tatmin eden bir yönünün olduğunu düşünüyorum.	
Çalışmak yerine ailemle vakit geçirmeyi tercih ederim.	
Akademik kariyerimde yükselmek benim için önemlidir.	
Çalışmak ihtiyaç duyduğum geliri elde etmemi sağlıyor.	
İşimden zevk almak benim için önemlidir.	
İşimde sürekli yeni şeyler öğrenmek benim için önemlidir.	
İyi bir maaşa sahip olmak benim için önemlidir.	
Çalışmanın topluma hizmet etmenin etkin yollarından biri olduğunu düşünüyorum.	
İçerisinde bulunduğum meslek benim için önemlidir.	
İşimde kendi kararlarımı alabilme imkânına sahip olmak benim için önemlidir.	

Bu çalışmada geliştirildi.

Sunar, 2015

Harpaz, 1986

Çalışmak bana statü ve prestij kazandırıyor.	
Akademisyenliğin gerektirdiği niteliklere sahip olmak benim için önemlidir.	
Üretmiş olduğum ürün veya hizmetler benim için önemlidir.	
İş yerinde güzel ilişkiler kurmak benim için önemlidir.	
Çalışma saatlerimin esnek olması benim için önemlidir.	
Çalışmak bir şeylerle meşgul olmamı sağlıyor.	
Sorumluluğum altında olan görevler benim için önemlidir.	
Birlikte çalıştığım kişiler benim için önemlidir.	
Çalıştığım kurum benim için önemlidir.	
Fiziksel çalışma koşullarımın iyi olması benim için önemlidir.	
İş güvencesine sahip olmak benim için önemlidir.	

EK 2: ARAŞTIRMA ANKETİ

Değerli Hocam,

Akademisyenlerde Çalışmanın Anlamını araştırmak üzere yürütmekte olduğum doktora tezinde akademisyenlerin gerek kendi mesleklerine gerekse genel olarak çalışma kavramına bakışları ve bu konuların dünya görüşü ile olan etkileşimini anlayabilmek için düşüncelerinize ihtiyaç duymaktayız. Bu amaçla hazırlanan araştırma formu aşağıdadır.

Gönüllülük esasına dayanan araştırmamızın sonuçlarının sağlıklı olması vereceğiniz samimi yanıtlara bağlıdır. Araştırma yaklaşık 15 dakika sürmektedir. Araştırmadan elde edilecek bilgilerin araştırma dışında hiçbir yerde kullanılmayacağını ve üçüncü kişi ve kurumlarla paylaşılmayacağını belirtir, katkınız için teşekkür ederiz.

Danışman

Prof. Dr. Hilmi Bahadır AKIN

Öğrenci

Arş. Grv. Şükriye ULAŞKIN

Necmettin Erbakan Üniversitesi

Aksaray Üniversitesi

I. Aşağıda yer alan ifadeler, akademisyenlik mesleği ile ilgilidir. Soruları cevaplarken mesleğinizi göz önünde bulundurunuz. Lütfen, mümkün olduğunca hiçbir ifadeyi atlamadan mesleğiniz ile ilgili görüşlerinizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. İşaretleme yaparken şu ölçeği kullanınız:

1-Kesinlikle Katılmıyorum; 2- Katılmıyorum; 3- Kısmen katılmıyorum; 4- Kararsızım; 5- Biraz Katılıyorum; 6- Katılıyorum; 7- Kesinlikle Katılıyorum

1- İşim genellikle tek başıma çalışmamı gerektiriyor.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
2- Akademisyenliği saygın bir meslek olarak görürüm.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
3- Yalnızlık duygusu akademisyenlik mesleğine hâkimdir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
4- Akademisyenler işleri ile ilgili kararları vermekte özgürdür.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
5- Yaptığım işle gurur duyuyorum.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
6- Mesleğim ve kişiliğim arasında güçlü bir bağ olduğunu düşünüyorum.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
7 - Her sabah işime gitmekten mutluluk duyarım.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
8- Mesleğimden dolayı toplumda bana güven duyuluyor.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
9- Akademisyenler mesleki hedeflerini kendileri belirlerler.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
10- Çevremde bulunan kişilere akademisyenliği tavsiye ediyorum.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
11- Akademisyenlik üyelerine geniş özerklik sağlar.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
12- Kendimi işimle bütünleşmiş hissedirim.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
13- Akademisyenlik büyük ölçüde benim kim olduğumu tanımlıyor.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
14- Akademisyenlik her zaman yapmak istediğim bir meslektir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
15- İşimi her zaman büyük bir şevkle yaparım.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
16- Akademisyenler esnek çalışma ortamına sahiptir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
17- Yaptığım işin olumlu yanları olumsuz yanlarından çok daha fazladır.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
18- Yaptığım iş bana ilham verir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
19- Akademisyenliğin bütün mesleki değerlerine sahibim.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)

20- Araştırma faaliyetlerime kaynaklar bulmaya çalışırım.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
21- Akademisyenliği yaşamımın merkezine koyarım.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
22- Bir araştırmaya katılmak kişisel amaçlarım arasında en önde yer alır.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
23- Eğitim öğretim faaliyetleri araştırma verimliliğimi düşürmektedir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
24- Üniversite öğrencilerine ders vermek benim için büyük bir tatmin kaynağıdır.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
25- Maaşlardaki artış daha iyi bir eğitimci olabilmem için bana ilham verecektir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
26- Bir akademisyenin çalıştığı kurum dışında kâr amaçlı işlerle meşgul olmasını doğru bulmuyorum.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
27- Toplumsal alanda daha fazla tanınır olmam daha iyi bir araştırmacı olabilmem için bana ilham verecektir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
28- İyi bir eğitimci olmak kişisel amaçlarım arasında en önde yer alır.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
29- İyi bir eğitimci olmak bir akademisyenin araştırmalarına katkı sağlar.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
30- Akademisyenlerin özel sektörle işbirliği içerisinde bulunmalarının mesleğe zarar verdiğini düşünüyorum.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
31- Toplumsal alanda daha fazla tanınır olmam daha iyi bir eğitimci olabilmem için bana ilham verecektir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
32- Zaman, araştırma verimliliğimi artırmamdaki en büyük baskıyı oluşturur.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
33- Maaşlardaki artış daha iyi bir araştırmacı olabilmem için bana ilham verecektir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
34- Bir araştırmaya dâhil olmak benim için büyük bir tatmin kaynağıdır.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
35- Öğretim elemanları iş dünyasına danışmanlık yaparak gelirlerini arttırmalıdır.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
36-Popüler akademisyenler toplumda olumlu mesajların yayılmasına hizmet edebilir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
37- Üniversite-sanayi işbirliği akademik dünyanın temel hedeflerinden olmalıdır.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
38- Bir akademisyen sahip olduğu bilgiyi ve araştırma sonuçlarını iş dünyasının hizmetine sunmalıdır.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)

II. Aşağıdaki maddeler insanların çalışmayla ilgili düşüncelerini göstermektedir. Soruları cevaplarken sadece kendi mesleğinizi değil, tüm çalışma biçimlerini düşünerek cevaplayınız. Lütfen, mümkün olduğunca hiçbir ifadeyi atlamadan görüşlerinizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. İşaretleme yaparken şu ölçeği kullanınız:

1-Kesinlikle Katılmıyorum; 2- Katılmıyorum; 3- Kısmen katılmıyorum; 4- Kararsızım; 5-

Biraz Katılıyorum; 6- Katılıyorum; 7- Kesinlikle Katılıyorum

1- Gündelik yaşantımın merkezinde çalışmak yer alır.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
2- Bir işte çalışmayanlar sonunda tembelleşir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
3- Çalışmak, topluma karşı bir görevdir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
4- Emek harcamadan para kazanmakta bir sakınca yoktur.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
5- Çalışmak yerine boş zaman aktivitelerine katılmayı tercih ederim.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
6- İnsanın yeteneklerini tam olarak geliştirebilmesi için, bir işte çalışması gerekir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
7- Dini vazifelerimi yerine getirmek yerine çalışmayı tercih ederim.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)

8- İşsiz kalmaktansa sevmediğim bir işte de olsa çalışmayı tercih ederim.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
9- Toplumsal faaliyetlere katılmak yerine çalışmayı tercih ederim.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
10- Tanımadığım yeni kişilerle bağlantı kurmak çalışma amaçlarımdan biridir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
11- Çalışmanın insanı tatmin eden bir yönünün olduğunu düşünüyorum.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
12- Çalışmak yerine ailemle vakit geçirmeyi tercih ederim.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
13- Akademik kariyerimde yükselmek benim için önemlidir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
14- Çalışmak ihtiyaç duyduğum geliri elde etmemi sağlıyor.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
15- İşimden zevk almak benim için önemlidir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
16- İşimde sürekli yeni şeyler öğrenmek benim için önemlidir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
17- İyi bir maaşa sahip olmak benim için önemlidir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
18- Çalışmanın topluma hizmet etmenin etkin yollarından biri olduğunu düşünüyorum.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
19- İçerisinde bulunduğum meslek benim için önemlidir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
20- İşimde kendi kararlarımı alabilme imkânına sahip olmak benim için önemlidir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
21- Çalışmak bana statü ve prestij kazandırıyor.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
22- Akademisyenliğin gerektirdiği niteliklere sahip olmak benim için önemlidir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
23- Üretmiş olduğum ürün veya hizmetler benim için önemlidir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
24- İş yerinde güzel ilişkiler kurmak benim için önemlidir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
25- Çalışma saatlerimin esnek olması benim için önemlidir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
26- Çalışmak bir şeylerle meşgul olmamı sağlıyor.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
27- Sorumluluğum altında olan görevler benim için önemlidir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
28- Birlikte çalıştığım kişiler benim için önemlidir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
29- Çalıştığım kurum benim için önemlidir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
30- Fiziksel çalışma koşullarımın iyi olması benim için önemlidir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
31- İş güvencesine sahip olmak benim için önemlidir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)

III. Lütfen, aşağıdaki tabloda yer alan kişisel bilgilerinizi eksiksiz olarak doldurunuz.

Cinsiyetiniz? ☐ Erkek ☐ Kadın	Yaşınız ☐ 25 ve altı ☐ 26-35 ☐ 36-45 ☐ 46-55 ☐ 56 ve üstü
Medeni durumunuz? ☐ Evli ☐ Bekâr	Evliyseniz, eşinizin çalışma durumu nedir? ☐ Çalışıyor ☐ Çalışmıyor

Eşiniz çalışıyor ise mesleği nedir? (Lütfen yazınız.)		Evinize giren aylık gelir ve kazançların toplamı tahminen ne kadardır? ☐ 5000-10000 TL arası ☐ 10001-15000 TL arası ☐ 15001- 20000 TL arası ☐ 20000 TL ve üzeri															
Anne ve babanızın eğitim durumu aşağıdaki kategorilerden hangisine girmektedir?		Annenizin mesleği nedir? (Lütfen yazınız.)															
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Anne</th> <th>Baba</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Okumamış-İlkokul mezunu</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Ortaokul-Lise mezunu</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Üniversite mezunu</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Lisansüstü</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Anne	Baba	Okumamış-İlkokul mezunu			Ortaokul-Lise mezunu			Üniversite mezunu			Lisansüstü			Babanızın mesleği nedir? (Lütfen yazınız.)
	Anne	Baba															
Okumamış-İlkokul mezunu																	
Ortaokul-Lise mezunu																	
Üniversite mezunu																	
Lisansüstü																	
Ailenizde sizden önceki kuşakta akademisyen olan kişi/kişiler var mıdır? ☐ Evet ☐ Hayır																	
Şu anki ailenizi sosyo-ekonomik açıdan hangi gruba yerleştirirsiniz? ☐ En üst ☐ Üst ☐ Ortanın üstü ☐ Orta ☐ Ortanın altı ☐ Alt		Üniversite öğreniminizden önce <u>en uzun süreyle</u> hangi yerleşim biriminde yaşadınız? ☐ Köy/Kasaba ☐ İlçe ☐ Şehir ☐ Büyükşehir ☐ Metropol ☐ Yurtdışı															
Çalıştığınız kurumdaki çalışma biçiminiz ☐ Tam zamanlı ☐ Yarı zamanlı		Çalıştığınız kurumun niteliği ☐ Devlet Üniversitesi ☐ Vakıf Üniversitesi															

Çalıştığınız kurumun yaşı ☐ 5 yıldan az ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21-25 yıl ☐ 26 yıl ve üzeri	Çalıştığınız kurumun coğrafi bölgesi ☐ Marmara Bölgesi ☐ Ege Bölgesi ☐ İç Anadolu Bölgesi ☐ Doğu Anadolu Bölgesi ☐ Güneydoğu Anadolu Bölgesi ☐ Akdeniz Bölgesi ☐ Karadeniz Bölgesi
Daha önce 6 aydan uzun süreli yurtdışı tecrübeniz oldu mu? ☐ Evet ☐ Hayır	
Akademik unvanınız? ☐ Profesör ☐ Doçent ☐ Doktor Öğretim Üyesi ☐ Öğretim Görevlisi ☐ Araştırma Görevlisi	Yüksek Lisansınızı nereden yaptınız/yapmaktasınız? ☐ Türkiye’de ☐ Yurtdışında Doktoranızı nereden yaptınız/yapmaktasınız? ☐ Türkiye’de ☐ Yurtdışında
Kaç senedir bu mesleğin içerisindeyiz? ☐ 1 yıldan az ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-20 yıl ☐ 21 yıl ve üzeri	Daha önce üniversiteler dışındaki kuruluşlarla (kamu kuruluşu veya özel kuruluşlar) yapılmış olan bir projede yer aldınız mı? ☐ Evet ☐ Hayır
Daha önce 1 yıldan uzun süreli özel sektör tecrübeniz oldu mu? ☐ Evet ☐ Hayır	
Daha önce herhangi bir özel kuruluşa parasal karşılığı olan bir danışmanlık hizmeti verdiniz mi? ☐ Evet ☐ Hayır	
Şu an yürütmekte olduğunuz bir idari göreviniz var mı? ☐ Evet ☐ Hayır	
İdari göreviniz var ise belirtiniz. (Lütfen yazınız)	
Daha önce 1 yıldan uzun süreli idari görevde bulunduysanız yapmış olduğunuz görevinizi belirtiniz (Lütfen yazınız)	

Çalışmalarınızı hangi bilim dalında sürdürmektesiniz?

- ☐ Tıp ve Sağlık Bilimleri
☐ Mühendislik ve Teknik Bilimler
☐ Fen Bilimleri ve Matematik
☐ Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler
☐ Eğitim Bilimleri
☐ Güzel Sanatlar
☐ Ziraat, Orman ve Su Ürünleri
☐ Mimarlık, Planlama ve Tasarım

Ekonomik olarak yaşamınızı devam ettirebilecek kadar bir paraya sahip olsaydınız çalışmaya devam eder miydiniz?

- ☐ Çalışmayı bıraktırdım.
☐ Aynı meslekte çalışmaya devam ederdim.
☐ Farklı meslekte çalışmaya devam ederdim.

IV. Dünya görüşlerini belirten aşağıdaki ifadelerin size ne derece uyduğunu **1- Hiç uygun değil, 7-Çok uygun** aralığını göz önünde bulundurarak işaretleyiniz.

Ekonominin itici gücünün devlet değil, öncelikle özel sektör olması gerektiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
Toplumda aile, din, gelenek gibi kurumların korunması benim için hayati bir öneme sahiptir.	1	2	3	4	5	6	7
Devletin toplumsal refahın sağlanması ve eşitlikçi dağılımı için ekonomik faaliyetleri planlaması gerektiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
Gündelik yaşamımda mensup olduğum dinin emir ve yasakları benim için belirleyicidir.	1	2	3	4	5	6	7
Gündelik hayatımda ve iş ilişkilerimde mensup olduğum milleti/etnik grubu öncelemem gerektiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7

Çalışmanın sizin için ne anlama geldiğini bir cümleyle özetleyecek olsaydınız, ne söylerdiniz?

Bana göre çalışmak;

Anketimiz sona ermiştir. Katılımınız ve desteğiniz için çok teşekkür ederiz...

EK 3: MANOVA SONUÇLARI

Tablo 30. Çalışmanın Anlamı Ölçeği MANOVA Bulguları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Cinsiyet	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Çalışma Ortamı	Kadın	437	6,376	0,402	0,704
	Erkek	454	6,336		
Fiziksel Koşullar	Kadın	437	6,490	0,192	1,706
	Erkek	454	6,436		
Araçsal Beklentiler	Kadın	437	6,137	0,035	4,445
	Erkek	454	6,024		
İçsel Beklentiler	Kadın	437	6,622	0,001	10,801
	Erkek	454	6,514		
Sosyal Normlar	Kadın	437	6,043	0,102	2,676
	Erkek	454	6,137		
Box's M: 0,304; Wilks Lambda F: 5,123, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Medeni Durum	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Çalışma Ortamı	Evli	326	6,353	0,959	0,003
	Bekâr	565	6,356		
Fiziksel Koşullar	Evli	326	6,513	0,059	3,561
	Bekâr	565	6,433		
Araçsal Beklentiler	Evli	326	6,122	0,224	1,480
	Bekâr	565	6,054		
İçsel Beklentiler	Evli	326	6,587	0,330	0,951
	Bekâr	565	6,555		
Sosyal Normlar	Evli	326	5,975	0,002	9,510
	Bekâr	565	6,158		
Box's M: 0,047; Wilks Lambda F:4,469, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Yaş	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Çalışma Ortamı	25 ve altı	50	6,5133	0,029	2,715
	26-35	337	6,3927		
	36- 45	256	6,2396		
	46-55	154	6,3766		
	56 ve üzeri	94	6,4184		
Fiziksel Koşullar	25 ve altı	50	6,5400	0,056	2,314
	26-35	337	6,4975		

	36- 45	256	6,4961		
	46-55	154	6,3528		
	56 ve üzeri	94	6,3830		
Araçsal Beklentiler	25 ve altı	50	6,3267	0,000	5,130
	26-35	337	6,1909		
	36- 45	256	6,0143		
	46-55	154	5,9697		
	56 ve üzeri	94	5,9078		
İçsel Beklentiler	25 ve altı	50	6,5600	0,984	0,097
	26-35	337	6,5663		
	36- 45	256	6,5729		
	46-55	154	6,5487		
	56 ve üzeri	94	6,5851		
Sosyal Normlar	25 ve altı	50	5,9550	0,271	1,292
	26-35	337	6,0749		
	36- 45	256	6,0469		
	46-55	154	6,1867		
	56 ve üzeri	94	6,1862		
Box's M: 0,046; Wilks Lambda F:3,360, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Gelir	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Çalışma Ortamı	5000 TL ve altı	77	6,3680	0,777	0,444
	5000-10000 TL arası	24	6,4583		
	10001-15000 TL arası	392	6,3793		
	15001-20000 TL arası	299	6,3188		
	20000 TL ve üzeri	99	6,3367		
Fiziksel Koşullar	5000 TL ve altı	77	6,3506	0,013	3,176
	5000-10000 TL arası	24	6,3889		
	10001-15000 TL arası	392	6,5323		
	15001-20000 TL arası	299	6,4482		
	20000 TL ve üzeri	99	6,3333		
Araçsal Beklentiler	5000 TL ve altı	77	6,0433	0,059	2,283
	5000-10000 TL arası	24	6,1389		
	10001-15000 TL arası	392	6,1658		
	15001-20000 TL arası	299	5,9889		
	20000 TL ve üzeri	99	6,0269		

İçsel Beklentiler	5000 TL ve altı	77	6,5390	0,818	0,387
	5000-10000 TL arası	24	6,5486		
	10001-15000 TL arası	392	6,5787		
	15001-20000 TL arası	299	6,5474		
	20000 TL ve üzeri	99	6,6044		
Sosyal Normlar	5000 TL ve altı	77	6,0682	0,204	1,487
	5000-10000 TL arası	24	5,7500		
	10001-15000 TL arası	392	6,0619		
	15001-20000 TL arası	299	6,1480		
	20000 TL ve üzeri	99	6,1364		
Box's M: 0,052; Wilks Lambda F:2,014, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Kurum Niteliği	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Çalışma Ortamı	Devlet	692	6,3184	0,004	8,242
	Vakıf	199	6,4841		
Fiziksel Koşullar	Devlet	692	6,4523	0,359	0,841
	Vakıf	199	6,4975		
Araçsal Beklentiler	Devlet	692	6,0448	0,015	5,898
	Vakıf	199	6,2010		
İçsel Beklentiler	Devlet	692	6,5530	0,119	2,441
	Vakıf	199	6,6147		
Sosyal Normlar	Devlet	692	6,1344	0,005	7,974
	Vakıf	199	5,9410		
Box's M: 0,005; Pillai's Trace F:6,574, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Kurum Yaşı	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Çalışma Ortamı	5 yıldan az	85	6,4941	0,358	1,101
	6-10 yıl	162	6,3971		
	11-15 yıl	208	6,4941		
	16-20 yıl	33	6,3971		
	21-25 yıl	64	6,4941		
	26 yıl ve üzeri	339	6,3971		
Fiziksel Koşullar	5 yıldan az	85	6,4431	0,929	0,271
	6-10 yıl	162	6,4959		
	11-15 yıl	208	6,4615		
	16-20 yıl	33	6,4242		

	21-25 yıl	64	6,4010		
	26 yıl ve üzeri	339	6,4671		
Araçsal Beklentiler	5 yıldan az	85	6,1412	0,251	1,324
	6-10 yıl	162	6,0391		
	11-15 yıl	208	6,1795		
	16-20 yıl	33	6,1717		
	21-25 yıl	64	6,0521		
	26 yıl ve üzeri	339	6,0187		
	İçsel Beklentiler	5 yıldan az	85		
6-10 yıl		162	6,5432		
11-15 yıl		208	6,5721		
16-20 yıl		33	6,4444		
21-25 yıl		64	6,5182		
26 yıl ve üzeri		339	6,6216		
Sosyal Normlar		5 yıldan az	85	6,0559	0,003
	6-10 yıl	162	6,0015		
	11-15 yıl	208	6,2524		
	16-20 yıl	33	6,0076		
	21-25 yıl	64	5,7930		
	26 yıl ve üzeri	339	6,1084		
	Box's M: 0,000; Pillai's Trace F:1,724, p<0,05				
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Coğrafi Bölge	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Çalışma Ortamı	Marmara Bölgesi	285	6,4047	0,014	2,682
	Ege Bölgesi	94	6,2943		
	İç Anadolu Bölgesi	217	6,3441		
	Doğu Anadolu Bölgesi	72	6,4120		
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	55	6,5697		
	Akdeniz Bölgesi	62	6,3548		
	Karadeniz Bölgesi	106	6,1509		
Fiziksel Koşullar	Marmara Bölgesi	285	6,4877	0,154	1,565
	Ege Bölgesi	94	6,4468		
	İç Anadolu Bölgesi	217	6,4485		
	Doğu Anadolu Bölgesi	72	6,6111		
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	55	6,5091		
	Akdeniz Bölgesi	62	6,3817		

	Karadeniz Bölgesi	106	6,3585		
Araçsal Beklentiler	Marmara Bölgesi	285	,80193	0,156	1,558
	Ege Bölgesi	94	,79374		
	İç Anadolu Bölgesi	217	,85714		
	Doğu Anadolu Bölgesi	72	,70889		
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	55	,69157		
	Akdeniz Bölgesi	62	,84235		
	Karadeniz Bölgesi	106	,76551		
	İçsel Beklentiler	Marmara Bölgesi	285		
Ege Bölgesi		94	6,5727		
İç Anadolu Bölgesi		217	6,5668		
Doğu Anadolu Bölgesi		72	6,5694		
Güneydoğu Anadolu Bölgesi		55	6,6333		
Akdeniz Bölgesi		62	6,5995		
Karadeniz Bölgesi		106	6,4230		
Sosyal Normlar		Marmara Bölgesi	285	6,0009	0,093
	Ege Bölgesi	94	6,0691		
	İç Anadolu Bölgesi	217	6,0657		
	Doğu Anadolu Bölgesi	72	6,3125		
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	55	6,1955		
	Akdeniz Bölgesi	62	6,2298		
	Karadeniz Bölgesi	106	6,1203		
	Box's M: 0,000; Pillai's Trace F:1,771, p<0,05				
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Yurtdışı Tecrübesi	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Çalışma Ortamı	Evet	244	6,3402	0,698	0,150
	Hayır	647	6,3612		
Fiziksel Koşullar	Evet	244	6,4850	0,500	0,456
	Hayır	647	6,4539		
Araçsal Beklentiler	Evet	244	6,0260	0,220	1,510
	Hayır	647	6,0999		
İçsel Beklentiler	Evet	244	6,5697	0,914	0,012
	Hayır	647	6,5657		
Sosyal Normlar	Evet	244	6,0635	0,553	0,552
	Hayır	647	6,1016		
Box's M: 0,026; Wilks Lambda F:0,834, p>0,05					

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Akademik Unvan	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Çalışma Ortamı	Profesör	155	6,3441	0,160	1,648
	Doçent	95	6,3404		
	Doktor Öğretim Üyesi	217	6,2903		
	Araştırma Görevlisi	188	6,4681		
	Öğretim Görevlisi	236	6,3390		
Fiziksel Koşullar	Profesör	155	6,3226	0,032	2,643
	Doçent	95	6,4561		
	Doktor Öğretim Üyesi	217	6,4946		
	Araştırma Görevlisi	188	6,5177		
	Öğretim Görevlisi	236	6,4831		
Araçsal Beklentiler	Profesör	155	6,0323	0,045	2,449
	Doçent	95	5,8947		
	Doktor Öğretim Üyesi	217	6,0584		
	Araştırma Görevlisi	188	6,1879		
	Öğretim Görevlisi	236	6,1186		
İçsel Beklentiler	Profesör	155	6,5774	0,705	0,542
	Doçent	95	6,5825		
	Doktor Öğretim Üyesi	217	6,5776		
	Araştırma Görevlisi	188	6,5878		
	Öğretim Görevlisi	236	6,5268		
Sosyal Normlar	Profesör	155	6,1823	0,020	2,943
	Doçent	95	6,1921		
	Doktor Öğretim Üyesi	217	6,0922		
	Araştırma Görevlisi	188	6,1556		
	Öğretim Görevlisi	236	5,9386		
Box's M: 0,013; Wilks Lambda F:2,650, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Yüksek Lisans Yeri	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Çalışma Ortamı	Türkiye	835	6,3665	0,047	3,959
	Yurtdışı	49	6,1565		
Fiziksel Koşullar	Türkiye	835	6,4655	0,576	0,313
	Yurtdışı	49	6,4150		
Araçsal Beklentiler	Türkiye	835	6,0822	0,641	0,218
	Yurtdışı	49	6,0272		

İçsel Beklentiler	Türkiye	835	6,5719	0,256	1,291
	Yurtdışı	49	6,4898		
Sosyal Normlar	Türkiye	835	6,0898	0,820	0,052
	Yurtdışı	49	6,0612		
Box's M: 0,015; Wilks Lambda F:0,886, p>0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Doktora Yeri	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Çalışma Ortamı	Türkiye	741	6,3297	0,089	2,899
	Yurtdışı	41	6,1301		
Fiziksel Koşullar	Türkiye	741	6,4561	0,407	0,688
	Yurtdışı	41	6,3740		
Araçsal Beklentiler	Türkiye	741	6,0535	0,930	0,008
	Yurtdışı	41	6,0650		
İçsel Beklentiler	Türkiye	741	6,5601	0,365	0,821
	Yurtdışı	41	6,4878		
Sosyal Normlar	Türkiye	741	6,0992	0,383	0,763
	Yurtdışı	41	5,9817		
Box's M: 0,457; Wilks Lambda F:0,740, p>0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Tecrübe	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Çalışma Ortamı	1 yıldan az	105	6,5333	0,005	3,371
	1-5 yıl	217	6,3948		
	6-10 yıl	202	6,3366		
	11-15 yıl	72	6,0972		
	16-20 yıl	89	6,3258		
	21 yıl ve üzeri	206	6,3447		
Fiziksel Koşullar	1 yıldan az	105	6,4762	0,019	2,724
	1-5 yıl	217	6,5561		
	6-10 yıl	202	6,4934		
	11-15 yıl	72	6,3889		
	16-20 yıl	89	6,4644		
	21 yıl ve üzeri	206	6,3511		
Araçsal Beklentiler	1 yıldan az	105	6,2000	0,003	3,652
	1-5 yıl	217	6,1997		
	6-10 yıl	202	6,1188		
	11-15 yıl	72	6,0278		

	16-20 yıl	89	5,9738		
	21 yıl ve üzeri	206	5,9175		
İçsel Beklentiler	1 yıldan az	105	6,5603	0,902	0,319
	1-5 yıl	217	6,5929		
	6-10 yıl	202	6,5767		
	11-15 yıl	72	6,5208		
	16-20 yıl	89	6,5431		
	21 yıl ve üzeri	206	6,5591		
	Sosyal Normlar	1 yıldan az	105		
1-5 yıl		217	6,0012		
6-10 yıl		202	6,1757		
11-15 yıl		72	6,1250		
16-20 yıl		89	5,9972		
21 yıl ve üzeri		206	6,1930		
Box's M: 0,002; Pillai's Trace F:2,939, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Özel Sektör Tecrübesi	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Çalışma Ortamı	Evet	389	6,3342	0,439	0,599
	Hayır	502	6,3718		
Fiziksel Koşullar	Evet	389	6,4627	0,989	0,000
	Hayır	502	6,4622		
Araçsal Beklentiler	Evet	389	6,0857	0,844	0,039
	Hayır	502	6,0750		
İçsel Beklentiler	Evet	389	6,5694	0,888	0,020
	Hayır	502	6,5647		
Sosyal Normlar	Evet	389	6,0488	0,193	1,695
	Hayır	502	6,1240		
Box's M: 0,244; Wilks Lambda F:0,670, p>0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Danışmanlık Hizmeti Verme Durumu	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Çalışma Ortamı	Evet	197	6,3536	0,969	0,002
	Hayır	694	6,3559		
Fiziksel Koşullar	Evet	197	6,3807	0,034	4,519
	Hayır	694	6,4856		
Araçsal Beklentiler	Evet	197	6,0778	0,971	0,001
	Hayır	694	6,0802		

İçsel Beklentiler	Evet	197	6,5601	0,828	0,047
	Hayır	694	6,5687		
Sosyal Normlar	Evet	197	6,0482	0,424	0,639
	Hayır	694	6,1034		
Box's M: 0,258; Wilks Lambda F:1,432, p>0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/İdari Görev Durumu	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Çalışma Ortamı	Evet	272	6,3309	0,501	0,453
	Hayır	619	6,3662		
Fiziksel Koşullar	Evet	272	6,3971	0,035	4,476
	Hayır	619	6,4911		
Araçsal Beklentiler	Evet	272	6,1311	0,204	1,613
	Hayır	619	6,0571		
İçsel Beklentiler	Evet	272	6,5221	0,072	3,246
	Hayır	619	6,5864		
Sosyal Normlar	Evet	272	6,1268	0,410	0,680
	Hayır	619	6,0755		
Box's M: 0,000; Pillai's Trace F:3,353, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/İdari Görev	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Çalışma Ortamı	Rektör Yardımcısı-Dekan	18	6,5370	0,006	3,192
	Dekan Yardımcısı-Bölüm Başkanı	89	6,2210		
	Bölüm Başkan Yardımcısı-ABD Başkanı	51	6,1895		
	Enstitü/Yüksekokul Müdürü ve Yardımcısı	31	6,5914		
	Diğer Görevler	62	6,4802		
Fiziksel Koşullar	Rektör Yardımcısı-Dekan	18	6,0556	0,067	1,997
	Dekan Yardımcısı-Bölüm Başkanı	89	6,3446		
	Bölüm Başkan Yardımcısı-ABD Başkanı	51	6,3987		
	Enstitü/Yüksekokul Müdürü ve Yardımcısı	31	6,5591		
	Diğer Görevler	62	6,5085		
Araçsal Beklentiler	Rektör Yardımcısı-Dekan	18	5,9630	0,352	0,916
	Dekan Yardımcısı-Bölüm Başkanı	89	6,1161		

	Bölüm Başkan Yardımcısı- ABD Başkanı	51	6,0915		
	Enstitü/Yüksekokul Müdürü ve Yardımcısı	31	6,0860		
	Diğer Görevler	62	6,2825		
İçsel Beklentiler	Rektör Yardımcısı-Dekan	18	6,4907	0,138	1,446
	Dekan Yardımcısı-Bölüm Başkanı	89	6,4494		
	Bölüm Başkan Yardımcısı- ABD Başkanı	51	6,5327		
	Enstitü/Yüksekokul Müdürü ve Yardımcısı	31	6,6667		
	Diğer Görevler	62	6,6384		
Sosyal Normlar	Rektör Yardımcısı-Dekan	18	6,4306	0,055	1,876
	Dekan Yardımcısı-Bölüm Başkanı	89	6,0478		
	Bölüm Başkan Yardımcısı- ABD Başkanı	51	6,0833		
	Enstitü/Yüksekokul Müdürü ve Yardımcısı	31	6,4194		
	Diğer Görevler	62	6,0381		
Box's M: 0,001; Pillai's Trace F:2,159, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Bilim Dalı	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Çalışma Ortamı	Fen Bilimleri ve Matematik	73	6,3562	0,395	1,036
	Mühendislik ve Teknik Bilimler	152	6,3772		
	Tıp ve Sağlık Bilimleri	185	6,4468		
	Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	367	6,3215		
	Ziraat, Orman ve Su Ürünleri	34	6,3333		
	Mimarlık, Planlama ve Tasarım-Güzel Sanatlar	80	6,2667		
Fiziksel Koşullar	Fen Bilimleri ve Matematik	73	6,4110	0,614	0,712
	Mühendislik ve Teknik Bilimler	152	6,4408		
	Tıp ve Sağlık Bilimleri	185	6,4234		
	Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	367	6,4859		
	Ziraat, Orman ve Su Ürünleri	34	6,4314		
	Mimarlık, Planlama ve Tasarım-Güzel Sanatlar	80	6,5458		

Araçsal Beklentiler	Fen Bilimleri ve Matematik	73	6,0776	0,677	0,630
	Mühendislik ve Teknik Bilimler	152	6,0570		
	Tıp ve Sağlık Bilimleri	185	6,0198		
	Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	367	6,1317		
	Ziraat, Orman ve Su Ürünleri	34	5,9902		
	Mimarlık, Planlama ve Tasarım-Güzel Sanatlar	80	6,0625		
İçsel Beklentiler	Fen Bilimleri ve Matematik	73	6,5890	0,236	1,363
	Mühendislik ve Teknik Bilimler	152	6,4737		
	Tıp ve Sağlık Bilimleri	185	6,5946		
	Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	367	6,5795		
	Ziraat, Orman ve Su Ürünleri	34	6,6127		
	Mimarlık, Planlama ve Tasarım-Güzel Sanatlar	80	6,5813		
Sosyal Normlar	Fen Bilimleri ve Matematik	73	6,1986	0,001	4,060
	Mühendislik ve Teknik Bilimler	152	6,1053		
	Tıp ve Sağlık Bilimleri	185	6,2135		
	Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	367	6,0763		
	Ziraat, Orman ve Su Ürünleri	34	6,1544		
	Mimarlık, Planlama ve Tasarım-Güzel Sanatlar	80	5,7250		
Box's M: 0,001; Pillai's Trace F:2,330, p<0,05					

Tablo 31. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği MANOVA Bulguları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Cinsiyet	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Maaş Motivasyonu	Kadın	437	5,4600	0,887	0,020
	Erkek	454	5,4449		
Olumlanan Eğitimci Rolü	Kadın	437	5,7170	0,426	0,634
	Erkek	454	5,7717		
Özerklik	Kadın	437	4,7719	0,004	8,159
	Erkek	454	5,0059		
Tanınma Motivasyonu	Kadın	437	4,6224	0,179	1,811
	Erkek	454	4,7709		
Piyasa İlişkileri	Kadın	437	5,6876	0,000	15,589
	Erkek	454	5,9934		

Özdeşleşme	Kadın	437	5,8637	0,385	0,756
	Erkek	454	5,8103		
Box's M: 0,022; Wilks Lambda F:4,783, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Medeni Durum	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Maaş Motivasyonu	Evli	326	5,3896	0,365	0,821
	Bekâr	565	5,4885		
Olumlanan Eğitimci Rolü	Evli	326	5,6759	0,127	2,335
	Bekâr	565	5,7847		
Özerklik	Evli	326	4,7045	0,001	12,041
	Bekâr	565	4,9988		
Tanınma Motivasyonu	Evli	326	4,7745	0,293	1,107
	Bekâr	565	4,6540		
Piyasa İlişkileri	Evli	326	5,7561	0,089	2,893
	Bekâr	565	5,8938		
Özdeşleşme	Evli	326	5,8195	0,674	0,177
	Bekâr	565	5,8463		
Box's M: 0,144; Wilks Lambda F:3,636, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Yaş	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Maaş Motivasyonu	25 ve altı	50	5,7200	0,026	2,783
	26-35	337	5,5742		
	36- 45	256	5,4863		
	46-55	154	5,1234		
	56 ve üzeri	94	5,3191		
Olumlanan Eğitimci Rolü	25 ve altı	50	5,7200	0,000	6,226
	26-35	337	5,6251		
	36- 45	256	5,6823		
	46-55	154	5,8528		
	56 ve üzeri	94	6,1809		
Özerklik	25 ve altı	50	4,5467	0,136	1,753
	26-35	337	4,8417		
	36- 45	256	4,9388		
	46-55	154	4,9221		
	56 ve üzeri	94	5,0709		
	25 ve altı	50	5,1100	0,002	4,212

Tanınma Motivasyonu	26-35	337	4,8887		
	36- 45	256	4,5059		
	46-55	154	4,3994		
	56 ve üzeri	94	4,8085		
Piyasa İlişkileri	25 ve altı	50	5,9300	0,790	0,426
	26-35	337	5,8531		
	36- 45	256	5,7793		
	46-55	154	5,9156		
	56 ve üzeri	94	5,8191		
Özdeşleşme	25 ve altı	50	5,7200	0,040	2,523
	26-35	337	5,7893		
	36- 45	256	5,8198		
	46-55	154	5,8395		
	56 ve üzeri	94	6,1079		
Box's M: 0,022; Wilks Lambda F:2,910, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Gelir	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Maaş Motivasyonu	5000 TL ve altı	77	5,4870	0,004	3,914
	5000-10000 TL arası	24	6,2083		
	10001-15000 TL arası	392	5,5804		
	15001-20000 TL arası	299	5,3395		
	20000 TL ve üzeri	99	5,0758		
Olumlanan Eğitimci Rolü	5000 TL ve altı	77	5,7576	0,859	0,328
	5000-10000 TL arası	24	5,7361		
	10001-15000 TL arası	392	5,7024		
	15001-20000 TL arası	299	5,7893		
	20000 TL ve üzeri	99	5,7710		
Özerklik	5000 TL ve altı	77	4,9307	0,279	1,273
	5000-10000 TL arası	24	4,6528		
	10001-15000 TL arası	392	4,8121		
	15001-20000 TL arası	299	4,9487		
	20000 TL ve üzeri	99	5,0572		

Tanınma Motivasyonu	5000 TL ve altı	77	4,2338	0,073	2,149
	5000-10000 TL arası	24	5,0417		
	10001-15000 TL arası	392	4,7921		
	15001-20000 TL arası	299	4,6656		
	20000 TL ve üzeri	99	4,7020		
Piyasa İlişkileri	5000 TL ve altı	77	5,7662	0,479	0,874
	5000-10000 TL arası	24	5,5625		
	10001-15000 TL arası	392	5,9005		
	15001-20000 TL arası	299	5,8462		
	20000 TL ve üzeri	99	5,7374		
Özdeşleşme	5000 TL ve altı	77	5,7755	0,596	0,694
	5000-10000 TL arası	24	5,8274		
	10001-15000 TL arası	392	5,8324		
	15001-20000 TL arası	299	5,8127		
	20000 TL ve üzeri	99	5,9740		
Box's M: 0,407; Wilks Lambda F:1,753, p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Kurum Niteliği	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Maaş Motivasyonu	Devlet	692	5,3251	0,000	20,781
	Vakıf	199	5,8945		
Olumlanan Eğitimci Rolü	Devlet	692	5,6941	0,006	7,658
	Vakıf	199	5,9213		
Özerklik	Devlet	692	4,8873	0,861	0,030
	Vakıf	199	4,9045		
Tanınma Motivasyonu	Devlet	692	4,7211	0,437	0,604
	Vakıf	199	4,6181		
Piyasa İlişkileri	Devlet	692	5,8656	0,290	1,122
	Vakıf	199	5,7663		
Özdeşleşme	Devlet	692	5,7890	0,004	8,366
	Vakıf	199	6,0014		
Box's M: 0,001; Pillai's Trace F:7,377 p<0,05					

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Kurum Yaşı	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Maaş Motivasyonu	5 yıldan az	85	5,6294	0,042	2,310
	6-10 yıl	162	5,6235		
	11-15 yıl	208	5,3942		
	16-20 yıl	33	5,5000		
	21-25 yıl	64	5,8516		
	26 yıl ve üzeri	339	5,2817		
Olumlanan Eğitimci Rolü	5 yıldan az	85	6,0039	0,146	1,645
	6-10 yıl	162	5,7284		
	11-15 yıl	208	5,7676		
	16-20 yıl	33	5,8586		
	21-25 yıl	64	5,6042		
	26 yıl ve üzeri	339	5,6893		
Özerklik	5 yıldan az	85	4,8275	0,055	2,171
	6-10 yıl	162	4,6914		
	11-15 yıl	208	5,0962		
	16-20 yıl	33	4,7475		
	21-25 yıl	64	4,8854		
	26 yıl ve üzeri	339	4,8918		
Tanınma Motivasyonu	5 yıldan az	85	4,9412	0,037	2,385
	6-10 yıl	162	4,4352		
	11-15 yıl	208	4,8029		
	16-20 yıl	33	5,1818		
	21-25 yıl	64	4,9219		
	26 yıl ve üzeri	339	4,6091		
Piyasa İlişkileri	5 yıldan az	85	5,9353	0,194	1,481
	6-10 yıl	162	5,9012		
	11-15 yıl	208	5,9808		
	16-20 yıl	33	5,7727		
	21-25 yıl	64	5,7344		
	26 yıl ve üzeri	339	5,7360		
Özdeşleşme	5 yıldan az	85	5,8168	0,572	0,769
	6-10 yıl	162	5,7478		
	11-15 yıl	208	5,9052		

	16-20 yıl	33	5,6797		
	21-25 yıl	64	5,8683		
	26 yıl ve üzeri	339	5,8508		
<i>Box's M: 0,000; Pillai's Trace F:1,758 p<0,05</i>					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Coğrafi Bölge	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Maaş Motivasyonu	Marmara Bölgesi	285	5,6175	0,105	1,756
	Ege Bölgesi	94	5,6755		
	İç Anadolu Bölgesi	217	5,3687		
	Doğu Anadolu Bölgesi	72	5,2778		
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	55	5,4727		
	Akdeniz Bölgesi	62	5,3145		
	Karadeniz Bölgesi	106	5,1698		
Olumlanan Eğitimci Rolü	Marmara Bölgesi	285	5,7766	0,150	1,580
	Ege Bölgesi	94	5,7128		
	İç Anadolu Bölgesi	217	5,6421		
	Doğu Anadolu Bölgesi	72	5,7269		
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	55	5,9636		
	Akdeniz Bölgesi	62	5,9892		
	Karadeniz Bölgesi	106	5,6541		
Özerklik	Marmara Bölgesi	285	4,9205	0,340	1,135
	Ege Bölgesi	94	4,6560		
	İç Anadolu Bölgesi	217	4,8249		
	Doğu Anadolu Bölgesi	72	5,0417		
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	55	4,9273		
	Akdeniz Bölgesi	62	5,0699		
	Karadeniz Bölgesi	106	4,9308		
Tanınma Motivasyonu	Marmara Bölgesi	285	4,5000	0,020	2,515
	Ege Bölgesi	94	4,5798		
	İç Anadolu Bölgesi	217	4,6498		
	Doğu Anadolu Bölgesi	72	5,0556		

	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	55	4,9182		
	Akdeniz Bölgesi	62	5,1855		
	Karadeniz Bölgesi	106	4,7925		
Piyasa İlişkileri	Marmara Bölgesi	285	5,7193	0,136	1,628
	Ege Bölgesi	94	5,7340		
	İç Anadolu Bölgesi	217	5,8825		
	Doğu Anadolu Bölgesi	72	6,0833		
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	55	5,9636		
	Akdeniz Bölgesi	62	6,0403		
	Karadeniz Bölgesi	106	5,8538		
Özdeşleşme	Marmara Bölgesi	285	5,9213	0,060	3,228
	Ege Bölgesi	94	5,7386		
	İç Anadolu Bölgesi	217	5,6761		
	Doğu Anadolu Bölgesi	72	6,0218		
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	55	5,9662		
	Akdeniz Bölgesi	62	6,0369		
	Karadeniz Bölgesi	106	5,7129		
Box's M: 0,022; Wilks Lambda F:1,926 p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Yurtdışı Tecrübesi	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Maaş Motivasyonu	Evet	244	5,4119	0,637	0,223
	Hayır	647	5,4675		
Olumlanan Eğitimci Rolü	Evet	244	5,7022	0,445	0,583
	Hayır	647	5,7609		
Özerklik	Evet	244	4,9590	0,315	1,028
	Hayır	647	4,8655		
Tanınma Motivasyonu	Evet	244	4,4836	0,017	5,725
	Hayır	647	4,7790		
Piyasa İlişkileri	Evet	244	5,8156	0,661	0,192
	Hayır	647	5,8539		
Özdeşleşme	Evet	244	5,8542	0,723	0,126
	Hayır	647	5,8298		

Box's M: 0,016; Wilks Lambda F:1,382 p>0,05

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Akademik Unvan	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Maaş Motivasyonu	Profesör	155	5,1452	0,003	4,117
	Doçent	95	5,1368		
	Doktor Öğretim Üyesi	217	5,4908		
	Araştırma Görevlisi	188	5,7287		
	Öğretim Görevlisi	236	5,5254		
Olumlanan Eğitimci Rolü	Profesör	155	5,8946	0,003	4,113
	Doçent	95	5,7649		
	Doktor Öğretim Üyesi	217	5,7143		
	Araştırma Görevlisi	188	5,8936		
	Öğretim Görevlisi	236	5,5480		
Özerklik	Profesör	155	5,0796	0,014	3,150
	Doçent	95	4,8842		
	Doktor Öğretim Üyesi	217	4,9355		
	Araştırma Görevlisi	188	4,9681		
	Öğretim Görevlisi	236	4,6681		
Tanınma Motivasyonu	Profesör	155	4,4548	0,025	2,801
	Doçent	95	4,5316		
	Doktor Öğretim Üyesi	217	4,5829		
	Araştırma Görevlisi	188	4,9362		
	Öğretim Görevlisi	236	4,8411		
Piyasa İlişkileri	Profesör	155	5,8323	0,116	1,859
	Doçent	95	5,7316		
	Doktor Öğretim Üyesi	217	5,7903		
	Araştırma Görevlisi	188	6,0426		
	Öğretim Görevlisi	236	5,7860		
Özdeşleşme	Profesör	155	5,9834	0,000	5,247
	Doçent	95	5,9308		
	Doktor Öğretim Üyesi	217	5,8440		

	Araştırma Görevlisi	188	5,9339		
	Öğretim Görevlisi	236	5,6174		
Box's M: 0,004; Pillai's Trace F:2,900 p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Yüksek Lisans Yeri	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Maaş Motivasyonu	Türkiye	835	5,4665	0,255	1,298
	Yurtdışı	49	5,2041		
Olumlanan Eğitimci Rolü	Türkiye	835	5,7489	0,889	0,020
	Yurtdışı	49	5,7279		
Özerklik	Türkiye	835	4,8954	0,744	0,106
	Yurtdışı	49	4,8367		
Tanınma Motivasyonu	Türkiye	835	4,7090	0,302	1,068
	Yurtdışı	49	4,4592		
Piyasa İlişkileri	Türkiye	835	5,8443	0,893	0,018
	Yurtdışı	49	5,8673		
Özdeşleşme	Türkiye	835	5,8317	0,783	0,076
	Yurtdışı	49	5,8688		
Box's M: 0,128; Wilks Lambda F:0,453 p>0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Doktora Yeri	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Maaş Motivasyonu	Türkiye	741	5,4163	0,559	0,342
	Yurtdışı	41	5,2683		
Olumlanan Eğitimci Rolü	Türkiye	741	5,7099	0,795	0,068
	Yurtdışı	41	5,6667		
Özerklik	Türkiye	741	4,8983	0,983	0,000
	Yurtdışı	41	4,9024		
Tanınma Motivasyonu	Türkiye	741	4,6640	0,476	0,509
	Yurtdışı	41	4,4756		
Piyasa İlişkileri	Türkiye	741	5,8556	0,057	3,641
	Yurtdışı	41	5,5000		
Özdeşleşme	Türkiye	741	5,8126	0,102	2,686
	Yurtdışı	41	6,0557		
Box's M: 0,015; Wilks Lambda F:1,379 p>0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Tecrübe	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F

Maaş Motivasyonu	1 yıldan az	105	5,7714	0,043	2,304
	1-5 yıl	217	5,5853		
	6-10 yıl	202	5,4480		
	11-15 yıl	72	5,4444		
	16-20 yıl	89	5,3371		
	21 yıl ve üzeri	206	5,2063		
Olumlanan Eğitimci Rolü	1 yıldan az	105	5,7873	0,005	3,394
	1-5 yıl	217	5,7819		
	6-10 yıl	202	5,5677		
	11-15 yıl	72	5,6528		
	16-20 yıl	89	5,6105		
	21 yıl ve üzeri	206	5,9482		
Özerklik	1 yıldan az	105	4,8127	0,145	1,646
	1-5 yıl	217	4,8433		
	6-10 yıl	202	5,0198		
	11-15 yıl	72	4,6111		
	16-20 yıl	89	4,8202		
	21 yıl ve üzeri	206	4,9838		
Tanınma Motivasyonu	1 yıldan az	105	5,1000	0,005	3,349
	1-5 yıl	217	4,6935		
	6-10 yıl	202	4,8614		
	11-15 yıl	72	4,6806		
	16-20 yıl	89	4,2640		
	21 yıl ve üzeri	206	4,5316		
Piyasa İlişkileri	1 yıldan az	105	5,8714	0,687	0,617
	1-5 yıl	217	5,9194		
	6-10 yıl	202	5,8861		
	11-15 yıl	72	5,7708		
	16-20 yıl	89	5,7135		
	21 yıl ve üzeri	206	5,7888		
Özdeşleşme	1 yıldan az	105	5,8531	0,214	1,420
	1-5 yıl	217	5,7755		
	6-10 yıl	202	5,8805		
	11-15 yıl	72	5,6369		
	16-20 yıl	89	5,8106		
	21 yıl ve üzeri	206	5,9300		

Box's M: 0,009; Wilks Lambda F:2,077p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Özel Sektör Tecrübesi	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Maaş Motivasyonu	Evet	389	5,6350	0,002	9,437
	Hayır	502	5,3108		
Olumlanan Eğitimci Rolü	Evet	389	5,7704	0,513	0,427
	Hayır	502	5,7251		
Özerklik	Evet	389	4,9289	0,419	0,653
	Hayır	502	4,8619		
Tanınma Motivasyonu	Evet	389	4,7159	0,776	0,081
	Hayır	502	4,6843		
Piyasa İlişkileri	Evet	389	5,9242	0,069	3,224
	Hayır	502	5,7809		
Özdeşleşme	Evet	389	5,8582	0,533	0,390
	Hayır	502	5,8196		
Box's M: 0,000; Pillai's Trace F:2,106 p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Danışmanlık Hizmeti Verme Durumu	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Maaş Motivasyonu	Evet	197	5,4873	0,723	0,126
	Hayır	694	5,4424		
Olumlanan Eğitimci Rolü	Evet	197	5,6531	0,155	2,031
	Hayır	694	5,7709		
Özerklik	Evet	197	5,0372	0,058	3,569
	Hayır	694	4,8497		
Tanınma Motivasyonu	Evet	197	4,7995	0,328	0,958
	Hayır	694	4,6693		
Piyasa İlişkileri	Evet	197	5,9924	0,042	4,149
	Hayır	694	5,8012		
Özdeşleşme	Evet	197	5,9500	0,049	3,889
	Hayır	694	5,8042		
Box's M: 0,221; Wilks Lambda F:2,537 p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/İdari Görev Durumu	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
	Evet	272	5,4191	0,676	0,175

Maaş Motivasyonu	Hayır	619	5,4669		
Olumlanan Eğitimci Rolü	Evet	272	5,8346	0,083	3,010
	Hayır	619	5,7054		
Özerklik	Evet	272	5,1017	0,001	11,670
	Hayır	619	4,7986		
Tanınma Motivasyonu	Evet	272	4,5956	0,218	1,516
	Hayır	619	4,7431		
Piyasa İlişkileri	Evet	272	5,8107	0,578	0,310
	Hayır	619	5,8578		
Özdeşleşme	Evet	272	5,9228	0,062	3,482
	Hayır	619	5,7985		
Box's M: 0,000; Pillai's Trace F:3,321 p<0,05					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/İdari Görev	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Maaş Motivasyonu	Rektör Yardımcısı-Dekan	18	4,3889	0,081	2,105
	Dekan Yardımcısı-Bölüm Başkanı	89	5,3371		
	Bölüm Başkan Yardımcısı-ABD Başkanı	51	5,4804		
	Enstitü/Yüksekokul Müdürü ve Yardımcısı	31	5,5968		
	Diğer Görevler	62	5,5484		
Olumlanan Eğitimci Rolü	Rektör Yardımcısı-Dekan	18	6,0926	0,202	1,501
	Dekan Yardımcısı-Bölüm Başkanı	89	5,7491		
	Bölüm Başkan Yardımcısı-ABD Başkanı	51	5,6536		
	Enstitü/Yüksekokul Müdürü ve Yardımcısı	31	5,9677		
	Diğer Görevler	62	5,9516		
Özerklik	Rektör Yardımcısı-Dekan	18	5,4259	0,854	0,335

	Dekan Yardımcısı-Bölüm Başkanı	89	5,1311		
	Bölüm Başkan Yardımcısı-ABD Başkanı	51	5,0915		
	Enstitü/Yüksekokul Müdürü ve Yardımcısı	31	5,1935		
	Diğer Görevler	62	5,2222		
Tanınma Motivasyonu	Rektör Yardımcısı-Dekan	18	4,4888	0,484	0,867
	Dekan Yardımcısı-Bölüm Başkanı	89	4,5000		
	Bölüm Başkan Yardımcısı-ABD Başkanı	51	4,7097		
	Enstitü/Yüksekokul Müdürü ve Yardımcısı	31	4,7500		
	Diğer Görevler	62	5,2222		
Piyasa İlişkileri	Rektör Yardımcısı-Dekan	18	5,8333	0,028	2,769
	Dekan Yardımcısı-Bölüm Başkanı	89	5,8034		
	Bölüm Başkan Yardımcısı-ABD Başkanı	51	5,4412		
	Enstitü/Yüksekokul Müdürü ve Yardımcısı	31	6,1613		
	Diğer Görevler	62	6,0000		
Özdeşleşme	Rektör Yardımcısı-Dekan	18	6,2937	0,434	0,953
	Dekan Yardımcısı-Bölüm Başkanı	89	5,9823		
	Bölüm Başkan Yardımcısı-ABD Başkanı	51	5,9020		
	Enstitü/Yüksekokul Müdürü ve Yardımcısı	31	5,8525		
	Diğer Görevler	62	5,8940		

Box's M: 0,000; Pillai's Trace F:1,419 $p>0,05$

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Bilim Dalı	N	Ortalamalar	Anlamlılık	F
Maaş Motivasyonu	Fen Bilimleri ve Matematik	73	5,3562	0,047	2,256
	Mühendislik ve Teknik Bilimler	152	5,5099		
	Tıp ve Sağlık Bilimleri	185	5,4135		
	Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	367	5,4768		
	Ziraat, Orman ve Su Ürünleri	34	4,6912		
	Mimarlık, Planlama ve Tasarım-Güzel Sanatlar	80	5,7313		
Olumlanan Eğitimci Rolü	Fen Bilimleri ve Matematik	73	5,4475	0,000	4,812
	Mühendislik ve Teknik Bilimler	152	5,5395		
	Tıp ve Sağlık Bilimleri	185	5,7892		
	Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	367	5,8665		
	Ziraat, Orman ve Su Ürünleri	34	5,3922		
	Mimarlık, Planlama ve Tasarım-Güzel Sanatlar	80	5,8958		
Özerklik	Fen Bilimleri ve Matematik	73	4,7169	0,001	4,181
	Mühendislik ve Teknik Bilimler	152	5,0855		
	Tıp ve Sağlık Bilimleri	185	4,6252		
	Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	367	5,0282		
	Ziraat, Orman ve Su Ürünleri	34	4,7941		
	Mimarlık, Planlama ve Tasarım-Güzel Sanatlar	80	4,7083		
Tanınma Motivasyonu	Fen Bilimleri ve Matematik	73	4,5548	0,942	0,246

	Mühendislik ve Teknik Bilimler	152	4,7303		
	Tıp ve Sağlık Bilimleri	185	4,6459		
	Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	367	4,7166		
	Ziraat, Orman ve Su Ürünleri	34	4,8676		
	Mimarlık, Planlama ve Tasarım-Güzel Sanatlar	80	4,7313		
Piyasa İlişkileri	Fen Bilimleri ve Matematik	73	5,6918	0,030	2,495
	Mühendislik ve Teknik Bilimler	152	6,0822		
	Tıp ve Sağlık Bilimleri	185	5,9270		
	Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	367	5,7643		
	Ziraat, Orman ve Su Ürünleri	34	5,9265		
	Mimarlık, Planlama ve Tasarım-Güzel Sanatlar	80	5,6625		
Özdeşleşme	Fen Bilimleri ve Matematik	73	5,8415	0,000	5,704
	Mühendislik ve Teknik Bilimler	152	5,7237		
	Tıp ve Sağlık Bilimleri	185	5,6919		
	Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	367	6,0206		
	Ziraat, Orman ve Su Ürünleri	34	5,6050		
	Mimarlık, Planlama ve Tasarım-Güzel Sanatlar	80	5,6339		
Box's M: 0,000; Pillai's Trace F:3,325 p<0,05					

EK 4: FAKTÖRLER ARASI İLİŞKİ SONUÇLARI

Tablo 32. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği Faktörler Arası İlişkiler

Faktörler	1	2	3	4	5	6
1	,675	,449	,388	,388	,163	-,117
2	,303	-,675	,381	,140	-,341	,415
3	,201	-,021	,166	-,634	,616	,387
4	-,500	,458	,573	-,016	-,239	,393
5	-,166	-,004	-,330	,612	,423	,557
6	,367	,363	-,489	-,229	-,491	,447

Tablo 33. Çalışmanın Anlamı Ölçeği Faktörler Arası İlişkiler

Faktörler	1	2	3	4	5
1	,684	,409	,411	,407	,172
2	-,249	,756	-,266	-,271	,472
3	-,413	,357	-,135	,674	-,479
4	-,372	,188	,828	-,312	-,211
5	-,401	-,313	,239	,458	,689

EK 5: ÖLÇEK BOYUTLARINA İLİŞKİN KORELASYON ANALİZİ SONUÇLARI

Tablo 34. Akademisyenlik Meslek Algısı Ölçeği Korelasyon Analizi Sonuçları

		Maaş Motivasyonu	Olumlanan Eğitimci Rolü	Özerklik	Tanınma Motivasyonu	Özdeşleşme	Piyasa İlişkileri
Maaş Motivasyonu	Pearson Correlation	1	,154**	,114**	,330**	,129**	,149**
	Sig. (2- tailed)		,000	,001	,000	,000	,000
	N	891	891	891	891	891	891
Olumlanan Eğitimci Rolü	Pearson Correlation	,154**	1	,155**	,283**	,369**	,205**
	Sig. (2- tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	891	891	891	891	891	891
Özerklik	Pearson Correlation	,114**	,155**	1	,182**	,411**	,186**
	Sig. (2- tailed)	,001	,000		,000	,000	,000
	N	891	891	891	891	891	891
Tanınma Motivasyonu	Pearson Correlation	,330**	,283**	,182**	1	,238**	,234**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	891	891	891	891	891	891
Özdeşleşme	Pearson Correlation	,129**	,369**	,411**	,238**	1	,156**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	891	891	891	891	891	891
Piyasa İlişkileri	Pearson Correlation	,149**	,205**	,186**	,234**	,156**	1
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	891	891	891	891	891	891

** Anlamlılık düzeyi: 0,01 (2-tailed).

Tablo 35. Çalışmanın Anlamı Ölçeği Korelasyon Analizi Sonuçları

		Sosyal Normlar	Fiziksel Koşullar	Araçsal Beklentiler	İçsel Beklentiler	Çalışma Ortamı
Sosyal Normlar	Pearson	1	,290**	,346**	,465**	,306**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)					
Fiziksel Koşullar	N	891	891	891	891	891
	Pearson					
	Correlation					
Araçsal Beklentiler	Sig. (2-tailed)	,290**	1	,428**	,534**	,463**
	N					
	Pearson					
İçsel Beklentiler	Correlation	,346**	,428**	1	,523**	,323**
	Sig. (2-tailed)					
	N					
Çalışma Ortamı	Pearson	,465**	,534**	,523**	1	,525**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)					
	N	891	891	891	891	891
	Pearson					
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,306**	,463**	,323**	,525**	1
	N					
	Pearson					
	Correlation	,000	,000	,000	,000	,000
	Sig. (2-tailed)					
	N					

** Anlamlılık düzeyi: 0,01 (2-tailed).

**EK 6: İDEOLOJİK YÖNELİME GÖRE TEK YÖNLÜ VARYANS ANALİZİ
(ANOVA) ve T TESTİ SONUÇLARI**

Tablo 36. Akademik Unvana Göre Ortalamalar Arası Farklılıklar

İDEOLOJİK YÖNELİM	Akademik Unvan	N	Ortalama	F	p	Post-Hoc Testi
LİBERAL İDEOLOJİ	Profesör	159	4,118	3,462	0,008	Profesörler, öğretim görevlilerinden daha yüksek ortalamaya sahiptir.
	Doçent	102	4,408			
	Dr. Öğr. Üyesi	224	3,760			
	Arş. Grv.	198	3,983			
	Öğr. Grv.	253	4,833			
MUHAFAZAKÂR İDEOLOJİ	Profesör	159	5,635	3,633	0,006	Profesörler, öğretim görevlilerinden daha yüksek ortalamaya sahiptir.
	Doçent	102	5,289			
	Dr. Öğr. Üyesi	224	5,232			
	Arş. Grv.	198	5,455			
	Öğr. Grv.	253	4,984			
SOSYAL DEMOKRASİ İDEOLOJİSİ	Profesör	159	6,342	1,105	0,353	Anlamlı değil
	Doçent	102	6,213			
	Dr. Öğr. Üyesi	224	6,188			
	Arş. Grv.	198	5,960			
	Öğr. Grv.	253	6,222			
DİNDARLIK	Profesör	159	4,770	1,567	0,181	Anlamlı değil
	Doçent	102	4,968			
	Dr. Öğr. Üyesi	224	4,698			
	Arş. Grv.	198	4,756			
	Öğr. Grv.	253	4,861			

MİLLİYETÇİ İDEOLOJİ	Profesör	159	3,572	2,079	0,082	Anlamlı değil
	Doçent	102	3,213			
	Dr. Öğr. Üyesi	224	3,198			
	Arş. Grv.	198	3,184			
	Öğr. Grv.	253	4,042			

Tablo 37. Bilim Dalına Göre Ortalamalar Arası Farklılıklar

İDEOLOJİK YÖNELİM	Bilim Dalı	N	Ortalama	F	p	Post-hoc Testi
LİBERAL İDEOLOJİ	Fen Bilimleri ve Matematik	76	4,118	5,581	0,000	Mühendislik ve Teknik Bilimler, Tıp ve Sağlık Bilimleri ile Ziraat, Orman ve Su Ürünleri Mimarlık, Planlama ve Tasarım alanına göre daha yüksek ortalamaya sahiptir.
	Mühendislik ve Teknik Bilimler	157	4,408			
	Tıp ve Sağlık Bilimleri	194	3,760			
	Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	389	3,983			
	Ziraat, Orman ve Su Ürünleri	36	4,833			
	Mimarlık, Planlama ve Tasarım	76	3,488			
MUHAFAZAKÂR İDEOLOJİ	Fen Bilimleri ve Matematik	76	5,237	6,892	0,000	Tüm bilim dalları Mimarlık, Planlama ve Tasarım alanına göre yüksek ortalamaya sahiptir.
	Mühendislik ve Teknik Bilimler	157	5,532			
	Tıp ve Sağlık Bilimleri	194	5,482			
	Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	389	5,326			

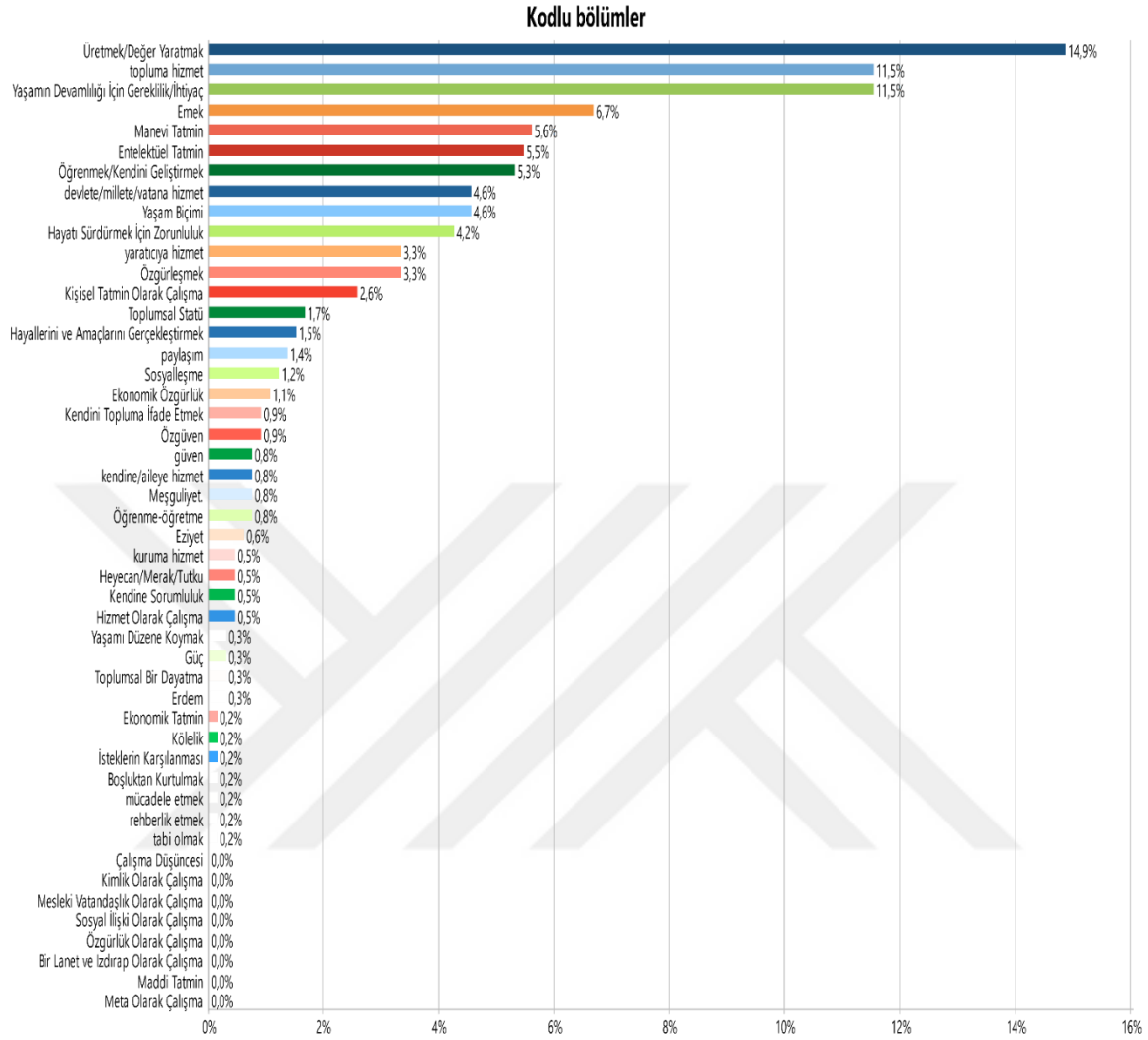
	Ziraat, Orman ve Su Ürünleri	36	5,333			
	Mimarlık, Planlama ve Tasarım	76	4,220			
SOSYAL DEMOKRASİ İDEOLOJİSİ	Fen Bilimleri ve Matematik	76	6,342	2,573	0,025	Fen Bilimleri ve Matematik, Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimlere göre yüksek ortalamaya sahiptir.
	Mühendislik ve Teknik Bilimler	157	6,213			
	Tıp ve Sağlık Bilimleri	194	6,188			
	Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	389	5,960			
	Ziraat, Orman ve Su Ürünleri	36	6,222			
	Mimarlık, Planlama ve Tasarım	76	6,036			
DİNDARLIK	Fen Bilimleri ve Matematik	76	4,770	6,596	0,000	Tüm bilim dalları Mimarlık, Planlama ve Tasarım alanına göre yüksek ortalamaya sahiptir.
	Mühendislik ve Teknik Bilimler	157	4,968			
	Tıp ve Sağlık Bilimleri	194	4,698			
	Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	389	4,756			
	Ziraat, Orman ve Su Ürünleri	36	4,861			
	Mimarlık, Planlama ve Tasarım	76	3,435			
MİLLİYETÇİ İDEOLOJİ	Fen Bilimleri ve Matematik	76	3,572	2,558	0,026	Ziraat, Orman ve Su Ürünleri, Mimarlık, Planlama ve Tasarım alanına göre yüksek ortalamaya sahiptir.
	Mühendislik ve Teknik Bilimler	157	3,213			

	Tıp ve Sağlık Bilimleri	194	3,198			
	Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	389	3,184			
	Ziraat, Orman ve Su Ürünleri	36	4,042			
	Mimarlık, Planlama ve Tasarım	76	2,756			

Tablo 38. Kurum Türüne Göre Ortalamalar Arası Farklılıklar

İDEOLOJİK YÖNELİM	Kurum Türü	N	Ortalama	t	p
LİBERAL İDEOLOJİ	Devlet	724	4,126	3,825	0,000
	Vakıf	212	3,601		
MUHAFAZAKÂR İDEOLOJİ	Devlet	724	5,453	5,173	0,000
	Vakıf	212	4,719		
SOSYAL DEMOKRASİ İDEOLOJİSİ	Devlet	724	6,082	-,775	0,439
	Vakıf	212	6,151		
DİNDARLIK	Devlet	724	4,865	5,309	0,000
	Vakıf	212	3,988		
MİLLİYETÇİ İDEOLOJİ	Devlet	724	3,265	1,295	0,196
	Vakıf	212	3,059		

EK 7: ÇALIŞMA DÜŞÜNCESİ MAXQDA ÇIKTILARI



Grafik 4. Kodların Yüzdelik Dağılımları

EK 8: AKSARAY ÜNİVERSİTESİ ETİK KURUL İZNİ

Aksaray Üniversitesi- Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Tarih: 04/03/2020
Sayı: 34183827-000-E.00000498875



T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu


E0000498875

Sayı : 2020/01-45
Konu : Başvurunuz Hk.

Sayın: Arş. Göv. Şükriye ULAŞKIN

14.02.2020 tarih ve 2020/01-45 protokol sayılı araştırma başvurunuz Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun 24.02.2020 tarihli toplantısında görüşülmüş olup kurul karar örneği ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Necmettin AYGÜN
Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları
Etik Kurul Başkanı

Ek: İnsan Araştırmaları Etik Kurul Kararı

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://e-belge.aksaray.edu.tr> adresinden 9c6dcfb9-1c07-425b-9e0d-b5a71ae3dd59 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu Belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü Adres:tarih Bölümü Tel:2882194	Bilgi için: Fen Edebiyat Fak Fax:2882125 WEB: www.aksaray.edu.tr
---	---

1 / 1

Karar 2020/01-40: Yürütücülüğünü Zeynep Şevval DÜRSÜN'ün yaptığı "Aksaray İlinin Destinasyon İmajını Geliştirmeye Yönelik Olarak Alternatif Turizm Türlerinin İncelenmesi" başlıklı araştırma ile ilgili 2020/01-40 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2020/01-41: Yürütücülüğünü Onur KARACA'nın yaptığı "Brakial Pleksus Bloğu Ve Lokal Anestezimin Arteriovenöz Fistül Başarı Oranı Ve Postoperatif Ağrı Üzerine Etkisi" başlıklı araştırma ile ilgili 2020/01-41 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2020/01-42: Yürütücülüğünü Muhammed EDİZ'in yaptığı "Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin İş Tatminine Etki Eden Demografik Faktörler (Aksaray İli Örneği)" başlıklı araştırma ile ilgili 2020/01-42 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2020/01-43: Yürütücülüğünü Asude Yasemin ZENGİN'in yaptığı "Medikal Sağlık Turistlerinin Satınalma Davranışı ve Memnuniyetleri Üzerinde Sosyal Medya Uygulamalarının ve Hastane Marka İmajlarının Etkisi" başlıklı araştırma ile ilgili 2020/01-43 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2020/01-44: Yürütücülüğünü Tuğba KAMALI ARSLANTAŞ'ın yaptığı "Aksaray Üniversitesi Öğrencilerinin Dijital Okuryazarlık, İnternet Bağımlılık ve Siber Aylaklık Düzeylerinin Belirlenmesi" başlıklı araştırma ile ilgili 2020/01-44 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2020/01-45: Yürütücülüğünü Şükrîye ULAŞKIN'ın yaptığı "Akademisyenlerde Çalışmanın Anlamı Üzerine Bir Araştırma" başlıklı araştırma ile ilgili 2020/01-45 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2020/01-46: Yürütücülüğünü Keziban SAMAN'ın yaptığı "Muhasebe Öğrencilerinin Öğrenme Biçimlerine Göre Performans ve Memnuniyetlerinin İncelenmesi" başlıklı araştırma ile ilgili 2020/01-46 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere (genel formata uygun bilgiler yoktur) uygun olmadığına, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2020/01-47: Yürütücülüğünü Mehtap KUŞ'un yaptığı "Ortaokul Öğrencilerinin Teknoloji Yoluyla Matematik ve Sanat İçerikli Uygulamalardaki Düşünme Süreçlerinin İncelenmesi: Scraeth ile Programlama" başlıklı araştırma ile ilgili 2020/01-47 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2020/01-48: Yürütücülüğünü Umut ÇAKMAK'ın yaptığı "Duygusal Emek ve Psikolojik Sermayenin İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Bir Uygulama" başlıklı araştırma ile ilgili 2020/01-48 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2020/01-49: Yürütücülüğünü Güler DURU AŞİRET'in yaptığı "Diyabetli Bireylerin Hipoglisemiye İlişkin Duygu ve Tutumlarının Belirlenmesi" başlıklı araştırma ile ilgili 2020/01-49 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2020/01-50: Yürütücülüğünü Pınar ÇETİNER'in yaptığı "Ergenlerde Psikolojik Sağlamlık ile Yalnızlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sosyal Kaygının Aracı Rolü" başlıklı araştırma ile ilgili 2020/01-50 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

TEZ DEĞERLENDİRME FORMU

Aksaray Üniversitesi Tez Değerlendirme Formu		
Öğrencinin Adı Soyadı: Şükriye ULAŞKIN		EVET
Kapak		
1	Tez Başlığı tutanaktaki başlıkla aynı mı?	✓
2	Kapaktaki ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı?	✓
3	Kapak format kılavuzdaki kapak formatına uygun mu?	✓
4	Kapakta yazılan tüm yazılar doğru olarak verilmiş mi?	✓
İçindekiler		
5	Sayfa numaraları tam verilmiş mi?	✓
6	Şekil, Çizelge vb. listeleri verilmiş mi? Sıralaması doğru mu?	✓
7	Özet, Abstract, Giriş, Sonuçlar vb. bölümler var mı?	✓
8	Yazım hataları kontrolü yapıldı mı?	✓
Giriş		
9	Hazırlanan tezin önemini anlatıyor mu?	✓
10	İkinci ve Üçüncü dereceden başlık içermemeli kuralına uyuldu mu?	✓
Özet/Abstract		
11	Kılavuza uygun mu?	✓
12	Ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı?	✓
13	Özet; tek sayfa, tek aralık, tek paragraf kuralına uygun olarak yazıldı mı?	✓
14	Bilim kodu, sayfa adedi, anahtar kelimeler ve tez danışmanı yazıldı mı?	✓
Kaynakça		
15	Kaynakların tamamına metin içinde atıf yapıldı mı?	✓
16	Kaynak formatı Kılavuzdaki kaynak formatına uygun olarak hazırlanmış mı?	✓
17	Atıf formatı kılavuzdaki atıf formatına uygun mu?	✓
Atıf Yöntemi APA 6 ☒ CMS ☐ İSNAD ☐		
Genel Değerlendirme		
18	Etik Beyan açıklaması okundu, uyuldu ve imzalandı mı?	✓
19	Kabul/Onay sayfası kılavuzdaki formata uygun olarak düzenlenmiş mi?	✓
20	Kabul /Onay sayfasında belirtilen oy birliği/oy çokluğu seçeneklerinden uygun olanı savunmayla tutarlı olacak şekilde belirlenmiş mi?	✓
21	Sayfa kenar boşluklar ve sayfa numaraları kılavuzdaki formatına uygun mu?	✓
22	Paragraf boşlukları ve metin satır aralığı kılavuza uygun olacak şekilde düzenlenmiş mi?	✓
23	Başlık yazımları kılavuzdaki başlık formatlarına uygun mu?	✓
24	Yazı tipi ve boyutu kılavuzdaki yazı tipi ve boyutu formatına uygun mu?	✓
25	Şekil, Çizelge vb. açıklama ve numaralandırmaları kılavuzdaki formata uygun olarak yazılmış mı?	✓

Bu tezin tarafımdan “Tez yazım kuralları” okunarak dikkatlice hazırlanmış olduğunu ve doğabilecek her türlü olumsuzluktan sorumlu olacağımı kabul ederim.

Öğrencinin imzası