



Orijinal Makale / Original Article

Üniversitelerde kurum kültürü ve güç ilişkileri: Akademik hiyerarşi ve mikro-politikaların sosyolojik bir incelemesi

Institutional culture and power relations in universities: A sociological study of academic hierarchy and micro-politics

Tamer ÜĞLÜ^{ID}

Yıldız Teknik Üniversitesi, Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, İstanbul, Türkiye
Yıldız Teknik Üniversitesi, Directorate of Strategy Development, Istanbul, Türkiye

MAKALE BİLGİSİ

Makale Hakkında

Geliş tarihi: 25 Kasım 2024

Revizyon tarihi: 20 Aralık 2024

Kabul tarihi: 24 Aralık 2024

Anahtar kelimeler:

Akademik yaşam, güç ilişkileri, hiyerarşi, kurum kültürü.

ARTICLE INFO

Article history

Received: 25 November 2024

Revised: 20 December 2024

Accepted: 24 December 2024

Keywords:

Academic life, power relations, hierarchy, institutional culture.

ÖZ

Üniversitelerdeki güç ilişkilerinin ve mikro-politikaların kurum kültürü üzerindeki etkilerinin sosyolojik bir çerçevede incelenmesinin amaçlandığı bu çalışmada, yükseköğretim kurumlarında kurum kültürü çerçevesinde güç ilişkileri ve hiyerarşik problemler incelenmiştir. Örgütsel çatışma ve kurum kültürü üzerine yapılan araştırmalar çoğunlukla akademik olmayan ortamlarda gerçekleştirilmiştir, ancak üniversite ve akademik bölümler de kendine has kurum kültürüne, kurum kimliğine sahip olan ve entelektüel çatışmaların yaşandığı ortamlardır. Akademik yaşamda çatışmaların kaynakları arasında kurum kültürünün olduğu düşünülmektedir ve yaygınlığının kaçınılmazlığı bir gerçektir. Akademik örgütlerde çatışmanın kaynaklarının tanımlanmasının grup uyumunu artırma gibi olumlu etkileri de olabilmektedir. Ancak, akademik çatışmaların kökenleri genellikle bireyler arasındaki kişisel faktörlere dayandırılmakla birlikte, bölüm hedefleri gibi kurum kültürünü oluşturan yapısal unsurların da rolü vardır. Kurum kültürünün bölüm çatışmasını teşvik etme potansiyeline dair birçok hipotez bulunsa da bu durumlarda kesin ampirik kanıtlar oldukça azdır.

Atıf için yazım şekli: Üğlü T. Üniversitelerde kurum kültürü ve güç ilişkileri: Akademik hiyerarşi ve mikro-politikaların sosyolojik bir incelemesi. Yıldız Sos Bil Ens Der 2024;8:2:80–89.

ABSTRACT

In this study, which aims to examine the effects of power relations and micro-politics on institutional culture in universities within a sociological framework, power relations and hierarchical problems within the framework of institutional culture in higher education institutions are examined. Research on organizational conflict and institutional culture has mostly been conducted in non-academic environments, however, universities and academic departments are also environments with their own institutional culture, institutional identity and where intellectual conflicts occur. Institutional culture is thought to be among the sources of conflicts in academic life and its prevalence is an inevitable fact. Identifying the sources of conflict in academic organizations can also have positive effects such as increasing group harmony. How-

*Sorumlu yazar / Corresponding author

*E-mail address: tamer.uglu@yildiz.edu.tr



ever, while the origins of academic conflicts are generally based on personal factors between individuals, structural elements that form institutional culture such as departmental goals also play a role. Although there are many hypotheses regarding the potential of institutional culture to encourage departmental conflict, definitive empirical evidence is quite scarce in these cases.

Cite this article as: Üglü T. Institutional culture and power relations in universities: A sociological study of academic hierarchy and micro-politics. Yıldız Sos Bil Ens Der 2024;8:2:81–89.

GİRİŞ

Üniversiteler, bilgi üretim ve aktarım merkezleri olmalarının yanı sıra kendi içinde özgün bir sosyal yapı ve kültüre sahip kurumlardır. Bu yapı, akademik özgürlük, liyakat ve eşitlik gibi temel ilkelerle şekillenmiş görünse de altında yatan güç ilişkileri ve hiyerarşik düzen, üniversitelerin işleyişini ve kurum kültürünü derinden etkilemektedir. Akademik hiyerarşi, üniversitelerin yönetim yapısında belirgin bir şekilde hissedilir ve karar alma mekanizmalarından günlük etkileşimlere kadar geniş bir yelpazede etkisini göstermektedir. Bu hiyerarşi, formel olarak rütbelere ve unvanlarla ifade edilse de aslında karmaşık bir mikro-politik ilişki ağı içinde işlemektedir (Yoder, 2018).

Kurum kültürü, üniversitelerde bireylerin değerleri, normları ve davranışlarını şekillendiren temel bir unsurdur. Ancak bu kültür, çoğu zaman açıkça ifade edilmeyen, güç ve otorite dinamikleriyle de iç içedir. Akademik hiyerarşi, bir yandan uzmanlık, deneyim ve bilgi birikimine dayalı bir düzen sunarken, diğer yandan güç ilişkilerinin bireyler arasında nasıl dağıldığını ve bu ilişkilerin kurumsal yapıyı nasıl şekillendirdiğini ortaya koymaktadır (Paçacı ve Erdem, 2019). Mikro-politikalar ise bu güç dinamiklerinin daha ince ve gündelik yansımalarını ifade eder ve akademisyenlerin kaynaklara erişim, karar süreçlerine katılım ve kariyer gelişimi gibi konularda izlediği stratejiler, bu politikaların somut örneklerindedir. Sosyolojik bir perspektifle bakıldığında, üniversitelerdeki güç ilişkileri ve mikro-politikaların kurum kültürü üzerindeki etkileri, yalnızca bireysel etkileşimlerle sınırlı kalmamaktadır. Etkiler arasında aynı zamanda kurumsal yapıların sürdürülebilirliği, iş birliği ve çatışmanın belirlenmesi de yer almaktadır. Akademik hiyerarşi ve mikro-politikalar, bir yandan üniversitelerde düzen ve işleyişin devamlılığını sağlarken, diğer yandan bireyler arasında gerilim, eşitsizlik ve bazen yabancılaşmaya yol açabilir. Bu durum hem kurum kültürünün güçlendirilmesi hem de zayıflaması yönünde bir potansiyel taşımaktadır (Kettunen, 2002).

Bu bilgiler ışığında çalışmamızda üniversitelerdeki güç ilişkilerinin ve mikro-politikaların kurum kültürü üzerindeki etkilerinin sosyolojik bir çerçevede incelenmesi amaçlanmıştır. Akademik hiyerarşi ve bu hiyerarşi içinde işleyen mikro-politikaların, bireyler ve kurumsal yapılar arasındaki etkileşimleri nasıl şekillendirdiği ve bu etkileşimlerin kültürel anlamları, araştırmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır.

KURUM KÜLTÜRÜ

Kurum kültürü kavramının ortaya çıkışı ve yaygınlaşmasında 1980’lerde gerçekleştirilen Deal ve Kennedy’nin “Corporate Culture” ile Peters ve Waterman’ın “In Search of Excellence” adlı eserleri önemli rol oynamıştır. Kurum kültürü, bireylerin birbirleriyle etkileşimlerinde ve iş yapma biçimlerinde rehberlik eden, paylaşılan inançlar, tutumlar, tahminler ve beklentiler modelidir (Gorton ve ark., 2022).

Kurum kültürü, temel değerler, normlar, inançlar, varsayımlar, hikayeler, mitler ve liderler gibi çeşitli öğelerin birleşimiyle oluşan bir bütündür. Temel değerler, çalışanların eylemlerinin değerlendirilmesinde ölçütler sunar. Normlar, kurumdaki doğru ve yanlış davranışlar üzerine kabul gören standartlardır. Bu bakımdan inançlar, kurum üyelerinin neye inandığını belirler ve kurumsal devamlılığı sağlamaktadırlar (Gould, 2003). Varsayımlar, sorunların çözümlerinin sorgulanmadan kabul edilmesini ifade eder. Kurumsal hikayeler, organizasyonun tarihini ve felsefesini anlatan anlatılardır. Mitler, kurum kimliğini pekiştiren efsanelerdir. Son olarak, liderler, kurum kültürünü temsil eden ve çalışanları motive eden önemli figürlerdir. Kahramanlar, kurumun değerlerini ve kültürünü somutlaştırarak diğer üyeler için örnek teşkil eden erişilebilir kişilerdir (Guiso ve ark., 2015). Semboller, kurumun varlığını temsil eden objeler ve mimari tasarımlardır; bu, yöneticilerin eşitlik anlayışını ve davranış normlarını yansıtmaktadır. Törenler, kurumsal kültürü kutlamak ve bağlılığı artırmak amacı taşır. Dil, kültürün taşıyıcısıdır ve özel terminolojiler, üyeleri bir arada tutan ortak bir faktör sağlar. Güçlü kurum kültürü, bireylerin bağlılık gösterdiği ve ortak hedefler doğrultusunda çalıştığı bir ortam yaratırken, zayıf kültürde inanç ve değerlerin birliği sağlanamaz; bu da çalışanlar arasında tutum farklılıklarına yol açar. Güçlü kültürler, çalışan davranışlarını etkileyerek işten ayrılma oranlarını azaltır ve dolayısıyla kurumun başarısında önemli bir rol oynamaktadır (Şişli ve Köse, 2013).

Weber ve Parsons’un Kurum Kültürü Yaklaşımları

Örgüt kültürü, bir örgütün varlığını sürdüren yapıyı tanımlayan ve tutucu bir unsurdur. Bu kültür, örgütün yapısını, rol ve iş tanımlarını, karar alma süreçlerini, değerlerini ve normlarını içerir. Başarılı organizasyonlar, üyeleri birbirine bağlayan ve onlara enerji veren bir kültüre dayanır (Ertuğrul, 2013). Örgüt kültürü, çalışanlara bir kişilik ve kimlik sunarak iş tatmini sağlamaktadır. İş tatmini, bireyin işine dair olumlu ya da olumsuz duygusal durumunu ifade eder ve

kişiden kişiye değişiklik gösterir; bu farklılık ise bireylerin değerlerine bağlıdır. Örneğin, bazıları için terfi olanakları öncelikli iken, diğerleri için ücret daha önemli olabilmektedir (Sertpolat, 2013).

Weber'e göre, otoritenin meşruluğu, toplumsal uyum sağlama ihtimali ve uygulama ile değerlendirilir. Otoriteyi iddia edenlerin konumu ve güç kullanım araçları, bu meşruluğun kabulüne bağlıdır. Weber, otorite türlerini üç temel sınıfa ayırır: yasal otorite, emirlerin ve egemenliğin meşru olduğuna dair inanca dayanır; geleneksel otorite, geçmiş geleneklerin kutsal niteliğine dayanır; karizmatik otorite ise liderin olağanüstü niteliklerine dayanan bir itaati ifade eder (Du Gay, 2008).

Yasal otorite, kişisel özelliklerden bağımsız olarak, yasalara uygun bir şekilde kullanılan ve meşru kabul edilen bir güç türüdür. Bu otoritenin özelliği, formel ve nesnel normlara dayalı olmasıdır. Bürokrasiden kaynaklanan yasal otorite, yöneticilerin gelenekler veya kişisel itaat yerine, objektif koşullar ve yasal düzenlemelerle seçildiği bir sistemi temsil eder (Ogbor, 2001). Yasal otoritenin devamı, hukuk kurallarına olan inanç ve bu kurallar dahilinde yöneticilerin atanmasıyla sağlanır. Geleneksel otorite ise, geçmiş geleneklerin kutsallığına dayanan bir inançla sürdürülür ve meşruluğu, gelenekler çerçevesinde hareket etme koşuluna bağlıdır (Belias ve Koustelios, 2014).

Talcott Parsons tarafından geliştirilen Parsons Modeli, "AGIL Modeli" olarak bilinir ve örgüt kültürü sürecini dört ana bileşenle tanımlar: uyum (adaptation), amaç edinme ve amaca ulaşma (goal attainment), bütünleşme (integration) ve meşruluk (legitimacy). Parsons, bu bileşenlerden herhangi biri eksik olduğunda ortak bir örgüt kültürünün oluşamayacağını vurgulamaktadır. "AGIL" adı, bu dört kavramın İngilizce baş harflerinden oluşmaktadır (Şekil 1) (Holton, 2014; Tittenbrun, 2014).

Bir sosyal sistemin hayatta kalabilmesi için uyum sağlama, amacına ulaşması ve bileşenlerini bütünleştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca hem içindeki hem de dışındaki bireyler tarafından tanınması ve meşruiyetini ortaya koyması önemlidir. Bu işlevlerin gerçekleştirilmesinde kültürel değerler kritik rol oynamaktadır. Parsons'a göre, bu değerlerin varlığı, sistemin değişim ve gelişime ayak uydurmasını sağlar (Güldiken, 2017).

Üniversitelerde Kurum Kültürü

Neoliberalizmin piyasa odaklı söyleminde, kurumsal kültür hem iyi yaşam için bir model hem de bireysel başarı ve tatmini tanımlamak için paradigmatik bir alan haline gelir. Kurumsal kültür terimi, hem üst düzey yönetim kontrolü aracılığıyla kurumsal yaşamı yönetmek hem de uyumlu çalışanlar, siyasetleştirilmiş tüketiciler ve pasif vatandaşlar oluşturmak için politik ve pedagojik olarak işlev gören bir ideolojik ve kurumsal güçler topluluğuna atıfta bulunmak için kullanılmaktadır (Blynova ve ark., 2020). Kurumsal kültürün dili ve imgeleri içinde, vatandaşlık, amacı kendi maddi ve ideolojik kazançları için yarışan rekabetçi, çıkarıcı bireyler üretmek olan tamamen özelleştirilmiş bir mesele olarak tasvir edilir. Toplumsal sorunları kesinlikle özel kaygılar olarak yeniden formüle eden kurumsal kültür, dar ekonomik ilişkiler içinde sivil toplumun demokratik dürtülerini ve uygulamalarını emerek, mevcut toplumsal düzenin toplumsal, sınıfa özgü ve ırksal adaletsizliklerini ortadan kaldırmak veya değersizleştirmek için büyük ölçüde işlev görür (Kenny, 2018). Kurumsal kültür, piyasa kimlikleri, değerleri ve uygulamaları üretmek için kapsamlı bir ufuk haline gelir (Christopher, 2012). Örneğin, son yirmi yılda kurumsal gücün hızla yeniden canlanması ve kültürün ticaret ve düzenleme taleplerine göre yeniden yönlendirilmesi, kişisel sorumluluk ve özel girişim dilinin sosyal sorumluluk ve kamu hizmeti söylemlerinin yerine koyulmasına neden olmuştur (Malhan, 2006; Christopher, 2012).

Üniversiteler giderek daha fazla şirketlere göre şekillendikçe, kurumsal kültür ilkelerinin üniversitenin anlamı ve amacı, yirmi birinci yüzyıl için bilgi üretiminin rolü ve öğretmen-öğrenci ilişkilerine kazınmış sosyal uygulamalarla nasıl kesiştiğini anlamak önemli hale gelmiştir. İşaretler cesaret verici değil. Birçok yönden, verimlilik, hesaplanabilirlik, öngörülebilirlik ve kurumsal düzenin kontrolü maliyet muhasebesi ilkeleri eğitimin anlamını ve amacını yeniden yapılandırmıştır (Webster, 2003). Yeni gelir kaynakları için bitmeyen arayışta, daha fazla öğrenci için yoğun rekabette ve maliyetleri düşürme ihtiyacının devam etmesinde, birçok kolej ve üniversite başkanı kendi kurumları ile iş dünyası arasında daha yakın bağlar kurmanın yollarını aktif olarak takip eder (Bergquist ve Pawlak, 2007). David L. Kirp, yarı zamanlı işçi almanın bir tür dış kaynak kullanımı,

Uyum Sistemin değişen çevreye uyum yeteneği.	Amaca Ulaşma Sistemin amaca ulaşma ve amaç belirleme yeteneği.
Bütünleşme Organizasyonu meydana getiren parçaların kendileriyle anlamlı bütünler oluşturması.	Meşruluk Sistemin ürettiği şeylerin hem organizasyon içerisinde çalışanlar tarafından hem de organizasyon dışında olan insanlar tarafından meşru olarak kabul edilmesi.

Şekil 1. Parsons Kurum Kültürü Modeli (Korkmaz ve ark., 2017).

“geçici çalışma statüsünün akademik eşdeğeri” olduğunu ve bir uygulama olarak yüksek öğrenimin entelektüel kültürünü ve akademik enerjisini baltaladığını öne sürmektedir ve bu iddiayı; öğrencileri için, mezun oldukları kurumun entelektüel yaşamına hiçbir bağlılığı olmayan akademisyenler mevcut olmasıyla destekler (Giroux, 2002). Ne yazık ki Kirp, yarı zamanlı çalışanların onları yaratan koşullar kadar eksik olduğunu öne sürer (Giroux, 1999). Buradaki gerçek sorun, bu tür koşulların sömürücü olması ve sorunu çözenin çözümünün yalnızca daha fazla tam zamanlı öğretim görevlisi işe almakta değil, Cary Nelson’un belirttiği gibi “yüksek öğrenimde faaliyet gösteren tüm ekonomik, sosyal ve politik güçler kompleksini” yeniden düzenlemekte yatmasıdır. Yüksek öğrenimin diğer kesimlerinde, kurumsal üniversitelerin ortaya çıkışının sonuçları daha da muğlak görünmektedir (Flamholtz ve Randle, 2020). Akademik kurum kültüründe ilk olarak, yüksek öğrenimin kendisini başarılı şirketlere göre modellemesi gerektiğini, bunun da kolej ve üniversitelerin küçültülmesi gerektiği anlamına geldiği unutulmamalı ve kurumsal kültürün artık aşikar hale gelen kadrolu eğitiminin kaldırılması gerektiği düşünülmektedir (Giroux, 2002; Bagautdinova ve ark., 2015).

GÜÇ VE HİYERARŞİ: SOSYOLOJİK VE POLİTİK PERSPEKTİFLER

Michel Foucault’nun Güç Teorisi

Sosyal teoride iktidar kavramı tarihsel süreç ve düşünsel disiplinler çerçevesinde tartışılmaktadır. Ancak, Foucault’un yaklaşımı, iktidarın insanların ilişkileri sonucunda ortaya çıktığını savunarak, bu kavramın yetersiz olduğunu öne sürmektedir. Foucault, iktidarın toplumsal ilişkilerdeki (özellikle devlet ile halk arasındaki) etkisini vurgularken, Weber’in iktidar anlayışından farklı bir perspektif sunmaktadır (Aparı, 2021).

Foucault’nun iktidar anlayışında bilginin merkezi bir rolü vardır; bilgi, toplumsal yapıyı ve ilişkileri belirleyici bir unsur olarak iktidarı yönlendirmektedir. Foucault’a göre, bilgi iktidarın sürekliliği için hayati bir unsurdur ve bilgi ile iktidar arasında iki ilişki vardır: Bilgi, iktidarın hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak kullanılırken, yeni bilgi üretimi, yeni bir iktidarın oluşumunu simgeler (Şahin, 2017). Bu süreçte, bilgi iktidar tarafından yaratılmakta ve bireyler üzerinde kontrol mekanizması olarak kullanılmaktadır; bu durum, bilginin özgürleştirici bir unsur olarak değil, bir denetim aracı olarak değerlendirilmesine yol açmaktadır. Foucault’nun çalışmalarında, iktidar kavramının post-modern dönemdeki değişimi ve bilginin iktidar üzerindeki etkisi ön plana çıkmaktadır (Kantar ve Akova, 2019). Foucault, iktidar ve bilgi arasındaki ilişkiyi sorgularken, bilgi ile iktidarın özdeş olmadığını belirtmektedir. İktidarın sıkça bilimsel bilgiye başvurmadığını, bunun yerine “mit”e dayalı bir bilime yöneldiğini savunur. Bu bilgi, sadece pragmatik bir işlevsellik sunmakta, bireylerin özgür iradesinin iktidar tarafından nasıl şekillendirildiğini göstermektedir

(Foucault ve Deleuze, 1979). Foucault, bilgi ve gücün arasında karmaşık bir epistemolojik ilişki olduğunu, gücün bilgi üretimini desteklediğini ifade eder. Gücün bilgilere engel olması, iktidarın etkinliğini azaltarak çökmesine yol açar (Taşçier, 2010).

Bourdieu’nun Sermaye, Alan ve Habitus Kavramları

Bourdieu, sosyolojinin özerkliğini sağlamak için en uygun yerin üniversiteler olduğunu savunur. Sosyologlar iki gruba ayrılır: akademisyenler, araştırmalarını özgürce seçebilirken etkileri sınırlıdır; pratisyenler ise patronlarının talepleri doğrultusunda çalışmak zorundadır (Turnbull ve ark., 2019). Ayrıca, Bourdieu, sosyolojinin klasik sosyologlar arasındaki karşıtlıkları aşma çabasını vurgular. Sosyoloji, 19. yüzyıldan bu yana toplumsal bütünleşme ve rasyonelleşme gibi konuları araştırmaya çalışmıştır. Marx ise tarihi ve sosyal yapıları ele alan diyalektik bir teori geliştirmiş, sınıf kavramını ön planda tutmuştur. Marx’ın düşünceleri, sosyal bilimlerin entegrasyon ve düzen arayışına uzun süre karşılık bulamamıştır (Yardımcıoğlu, 2022).

Bourdieu, habitus ve sermaye kavramlarından sonra alan kavramına geçmektedir. Alan, farklı sermayelerin bulunduğu ve bunların getirilerinin elde edildiği çok boyutlu yapılar olarak tanımlanır. Her alan, kendi iç mantığına ve değer potansiyeline sahip “oyunun kuralları” ile işlenmektedir (Joy ve ark., 2020). Alanlar, insanlar arasında belirli kurallara dayalı toplumsal oyunları temsil eder ve bu oyunlara katılanlar, mevcut alanın etkili sermaye biçimleri üzerinde egemenlik kurmaya çalışır ve Bourdieu’nun alan kavramı, toplumsal dünyanın “kademeli farklılaşma” sürecinin mekânı olarak düşünülür; alan, etkin aktörlerin mücadele ettikleri bir arena, aynı zamanda gelişip değişen bir yapıdır. Her alan, kendine özgü ilkelerini sürdürme çabasıdır ve dış etkilerden kendini izole etme eğilimindedir (Grusendorf, 2016). Habitus, Bourdieu’dan önce çeşitli yazarlar tarafından tartışılmış bir kavramdır. Aristonun “hexis” tanımı, alışkanlık ve yetenekler anlamına gelirken, Mauss’a göre bu kavram bireylerin ve toplumların kolektif bilinçle elde ettikleri pratiklerden oluşur. Bourdieu’nun habitus tanımı, bu görüşlerden etkilenmiş olup, alışkanlıkların bireyler üzerindeki kalıcı etkilerini ve kültürel bağlamını ifade eder (Dursun, 2018). Habitus, bireylerin sosyal yapılar içindeki yerlerine göre çözüm yolları bulmalarını sağlayan bir olgudur ve tarihsel bir boyutu vardır; geçmiş deneyimlerin geleceği şekillendirmesi açısından önem taşır. Ayrıca, habitus, bireylerin yaşantılarından ve sosyal sınıflarından etkilenerek pratik yollar bulmalarını sağlar. Örneğin, bir kişinin evindeki eşyalarla aşinalığı, zor bir durumda ona çözüm üretme yetisi kazandırır. Bourdieu, sermaye konusunu dört türle tanımlamaktadır: kültürel sermaye, sosyal sermaye, simgesel sermaye ve ekonomik sermaye (Kaplan ve Yardımcıoğlu, 2020). Eğitim, bu sermayelerin oluşturduğu ortak altyapının temel unsuru olarak öne çıkmaktadır. Bourdieu, sermayenin bir alan ile ilişkili olması gerektiğini vurgularken, alanlar arasındaki ilişkilerin tarihsel bağlamının sermaye biçimlerini şekillendirdiğini belirtmektedir.

Ekonomik sermaye, doğrudan paraya çevrilebilen ve mülkiyet haklarıyla kurumsallaşabilen bir türdür. Kültürel sermaye ise belirli koşullar altında ekonomik sermayeye dönüşebilirken, sosyal sermaye toplumsal yükümlülüklerden oluşmakta ve ekonomik sermayeye dönüşebilme potansiyeline sahiptir (Palabıyık, 2011).

Akademik Hiyerarşi: Akademik Pozisyonlar ve Rol Beklentileri

Yükseköğretim kurumları, kendilerine özgü kültürel ve yönetsel özelliklere sahip karmaşık sosyal örgütlerdir. Bu kurumlar, değer odaklı olmaları, akademisyenlerin adanmışlıkları ve ideolojik anlam arayışları gibi farklılıkları ile tanınmaktadır. Yükseköğretim kültürü, değer, inanç, tutum ve anlam gibi unsurları bir araya getirerek bir ağ oluşturmaktadır (Akcan ve ark., 2018). Üniversiteler, demografik ve ekonomik gibi dışsal dinamiklerin yanı sıra kendi içsel değer ve hedeflerinden de etkilenmektedir. Dışsal koşullar arasında siyasi, finansal ve teknolojik değişimler yer alırken, üniversiteler ekonomik kalkınma, uluslararasılaşma ve toplumla ilişkiler gibi önemli rolleri yerine getirmektedir (Karsantık, 2019).

Akademik kimlik, yükseköğretim bağlamında önemli bir tartışma konusu haline gelmiştir. Bu kavram, akademisyenler için bireysel ve akademik açıdan sembolik ve araçsal bir önem taşımaktadır (Öztürk, 2008). Henkel'e göre akademik kimliğin temel öğeleri, geçmiş, kavramsal çerçeve ve topluluk bağlamıdır; bu unsurlar akademisyeni profesyonel kılmaktadır. Ontolojik açıdan, akademik kimlik akademisyenin varlığına, epistemolojik açıdan ise bilgisini ilgilendirir. Toplulukçu bakış açısında, kimlikler toplumsal etkileşimler yoluyla şekillenir ve topluluklar bireylerin kimliklerini oluşturarak onlara anlam kazandırmaktadır (Paçacı ve Erdem, 2019). Akademik kimlik, geçmiş deneyimlerle şekillenen bireysel bir benlik tasarımı sürecidir. Bir akademik topluluğun yapısı, genellikle bir hiyerarşik düzen üzerine kuruludur. Bu hiyerarşi, bireylerin sosyal statüsünü, güç ilişkilerini ve sorumluluklarının kapsamını şekillendirir. Araştırma görevlileri ve doktora öğrencileri genellikle "çırak" konumunda görülürken, profesörler "usta" ya da lider figürü olarak algılanır (Miller ve ark., 2016). Bu algı hem kurumsal kültürü hem de akademik ilişki dinamiklerini etkiler. Alt pozisyonlarda olanlardan daha çok öğrenmeye açık olmaları, üst pozisyonlardakilerden ise rehberlik ve liderlik etmeleri beklenir. Akademik roller arasındaki geçişlerde, bireylerin sosyal rolleri ve çevreleriyle etkileşim biçimleri de değişir. Araştırma görevlisi veya doktora öğrencisi gibi alt pozisyonlarda bulunan bireyler, genellikle bağımsızlık yerine bağlılık ve uyum odaklı bir sosyal rol üstlenirlerken; profesörlük gibi üst pozisyonlara ulaşıldığında, bu bağımlılık yerini daha çok özerklik, liderlik ve karar alma sorumluluklarına bırakır (Yoder, 2018). Ayrıca roller arası değişkenlik, bireylerin birbirleriyle kurduğu sosyal ilişkileri de etkilemektedir. Örneğin, aynı hiyerarşik seviyede yer alan bireyler arasındaki etkileşim, genellikle daha eşitlikçi bir yapıya sahiptir. Ancak üst ve alt

pozisyonlar arasındaki ilişkilerde, güç asimetrisi ve beklenti farkları daha belirgin hale gelir. Bu durum, zaman zaman çatışmalara, statü rekabetine veya akademik baskıya neden olabilmektedir (Seeshing Yeung ve ark., 2000).

MİKRO-POLİTİKALAR: KÜÇÜK ÖLÇEKLİ GÜÇ DİNAMİKLERİ

Akademik Rekabet ve Mikro-Politik Stratejiler

İnsanların farklı geçmişleri ve deneyimleri, başkaları ile karşılaştırmalarını normal kılar. Sağlıklı rekabet, bireylere değil kişisel sınırlara odaklanmalıdır (Reyna ve Designer, 2021). Akademik rekabet, üniversite paydaşları arasında duygusal bir iç davranış biçimi olarak ortaya çıkar ve hem olumlu hem de olumsuz duygular geliştirebilmektedir. Pozitif duygular, akademik çabalara katkı sağlarken, negatif duygular ise akademik faaliyetleri olumsuz etkiler. Rekabetin biyolojik ve sosyal amaçları vardır, ayrıca toplum tarafından öğretilen bir tutum olarak da görülebilir (Fülöp, 2004). Paydaşların büyük bir kısmı (%81,3) okul ortamlarında rekabeti teşvik ettiklerini bildirirken, eğitim ve işgücü rekabetinin birbirleriyle ilişkili olduğu vurgulanmaktadır (Tholen, 2013). Eğitimde rekabet, bireylerin özgürlüğünü, yaratıcılığını ve yetenek gelişimini teşvik edebilir ve akademik rekabet, genel olarak birey gelişimine katkıda bulunabilir (Zhao, 2016).

Toplumun bilim, teknik ve eğitim alanlarındaki ilerlemesi için akademisyenlerin etik değerlere sahip olmaları son derece önemlidir. Teknolojik gelişmelerle birlikte akademik çalışmalarda etik sorunların arttığı gözlemlenmektedir. Akademisyenler toplumsal gelişimi desteklerken aynı zamanda model olma görevini üstlendikleri için akademik etik değerlerdeki bozulmalar, bu konunun önemli bir sorunu olarak karşımıza çıkmıştır (Hart ve Rodgers, 2024). Akademik etik değerleri yalnızca bilimsel çalışmalarla sınırlı değildir; araştırmacının meslektaşlarıyla olan ilişkileri, kurumuna ve öğrencilere karşı sorumlulukları da bu değerlere dahildir. Bu bağlamda, akademik etik değerlere uygun davranmak, bu unsurların her birinde içselleştirilmiş değerleri sergilemek anlamına gelir. Akademik mikro-politik stratejiler, akademik kurumların görünürde tarafsız ve meritokratik yapısının ardında, bireylerin ve grupların güç, statü ve kaynaklara erişim sağlamak için kullandıkları ince taktikleri ve gündelik pratikleri ifade eder (Szopa, 2015). Bu stratejiler bireysel ve kurumsal düzeyde, akademik dünyanın işleyişine derinlemesine etki etmektedir. Akademik çevrelerde kaynakların sınırlı olması, bu stratejilere olan ihtiyacı artırır. Mikro-politik stratejiler, akademik güç ilişkileri ve statü dinamikleri içinde anlam kazanır (Kettunen, 2002). Güç asimetrisinin olduğu bu alanlarda bireyler, üst düzey karar alıcılarla iyi ilişkiler kurmak, akademik ağlarını genişletmek veya grup dinamiklerini kendi lehine yönlendirmek gibi yöntemlere başvurulmaktadır. Aynı zamanda, akademik jürilerde yer almak, yayın değerlendirmeye süreçlerini etkilemek ve disiplinler arası iş birliklerini

yönlendirmek gibi taktikler de sıkça görülür. Bu stratejiler, yalnızca bireysel yükselişi değil, aynı zamanda rakiplerin ilerleyişini sınırlandırmayı da hedefleyebilmektedir. Bilgiye erişim ve uzmanlık, mikro-politik stratejilerin bir başka temel unsurudur. Bireylerin, belirli bir alanda bilgi monopolü oluşturması veya bu bilgiye erişimi kontrol etmesi, akademik güçlerini artırmaya ek olarak stratejik sessizlik veya bilgi paylaşımını sınırlama gibi yöntemler, bireylerin otoritelerini korumalarına hizmet etmektedir (Kitoto, 2005; Calof ve Wright, 2008).

Güç İlişkilerinin Kurum Kültürüne Katkısı ve Erozyonu

Yükseköğretim kurumları, iktidar mücadelesinden bağımsız olmayan sosyal yapılardır. Bourdieu'nun Homo Academicus eserinde akademik alanı, belirli kültürel ve ekonomik sermayeye sahip bireylerin güç mücadelelerinin gerçekleştiği bir alan olarak tanımlar. Bu alan, aileden ve elde edilen ekonomik ve siyasi sermayeden kaynaklanan toplumsal hiyerarşi ile bilimsel tanınırlığı belirleyen kültürel hiyerarşi etrafında şekillenir (Oyman Bozkurt, 2017). Akademik alanda iki ana grup bulunmaktadır ve bunlar: iktidar mücadeleleri veren ve kültürü koruyan baskın akademisyenler ile bilimsel araştırmalara odaklanan marjinal entelektüellerdir. Bourdieu, bu mücadelelerin yer aldığı alanları oyun metaforuyla tanımlayarak, bireylerin çıkarlarını elde etmek için bu alana dâhil olmaları gerektiğini vurgulamaktadır (Deem, 2005).

Yükseköğretim kurumları, ekonomik ve siyasi etkilere maruz kalan toplumsal örgütlerdir. Bu kurumlarda güç ve iktidar mücadeleleri belirgin olsa da bu konuların açıkça tartışılmaması, bireyler arası iletişimde olumsuz bir atmosfer yaratmaktadır. Güç, politika ve stratejilere dair farkındalığın artırılması, örgütsel amaçlara ulaşmada önemlidir. Örgüt içindeki güç ilişkilerinin incelenmesi, bireylerin hem kendileri hem de örgüt için etkili baş etme stratejileri geliştirmelerine yardımcı olacağı düşünülmektedir (Gersick ve ark., 2000). Akademik örgütlerdeki güç mücadelesinin nasıl algılandığı ve uygulandığı, bu konuların tartışılmasının örgütleri ve bireyler arası ilişkileri daha iyi anlamak için kritik olduğu vurgulanmaktadır. Türkiye'de yükseköğretim kurumlarındaki güç ilişkileri, politik yapılar ve akademisyenlerin bu konulara dair algı ve stratejileri üzerine yapılan araştırmaların önemi vurgulanmaktadır (Green, 2002). Bu dinamiklerin anlaşılması, örgütün yapı ve işleyişi açısından kritik bir rol oynamaktadır. Neoliberal politikaların etkisiyle, akademisyenlerin daha çok rekabetçi bir konuma indirgenmesi ve akademik değerlerin ticari değerlerle değiştirilmesi, 1980'lerden itibaren hızla gelişen bir durumu gözler önüne sermektedir. Bu konuların literatürde yeterince ele alınmadığı, ancak ekonomik ve politik yapıların eğitim üzerindeki etkileri üzerine çalışmaların mevcut olduğu ifade edilmektedir (Çımrın ve Ege, 2022).

Akademide güç ilişkileri, bireylerin ve grupların kurum içindeki etkileşimlerini, karar alma süreçlerini ve norm oluşturma mekanizmalarını etkileyerek kültürel bir yapı

oluşturur. Güç, kurum kültürüne hem katkıda bulunabilir hem de bu kültürü aşındırabilir; bu durumda, gücün nasıl kullanıldığına ve dağılımına bağlıdır. Kurumlarda güç, genellikle hiyerarşik bir düzenle belirlenir ve bu düzen, ortak bir amaç etrafında iş birliğini teşvik edebilir. Gücün yapıcı bir şekilde kullanıldığı ortamlarda liderlik, vizyon geliştirme, ortak değerlerin oluşturulması ve bireylerin potansiyellerini açığa çıkarmasına olanak tanır (Astley ve Sachdeva, 1984). Bu tür bir güç kullanımı, çalışanların bağlılıklarını artırır ve kurum içindeki güven duygusunu güçlendirir. Ancak gücün dengesiz veya baskıcı bir şekilde kullanılması, kurum kültürünün erozyonuna yol açmakta olup, gücün birkaç kişi veya grup tarafından tekelleştirilmesi, kurumsal değerleri zayıflatarak bireyler arasında güvensizlik ve rekabet ortamına neden olmaktadır. Bu durum, çalışanların motivasyonunu düşürür, iş birliği yerine çatışmayı teşvik eder ve kurum içindeki sosyal sermayeyi tüketir. Güç ilişkilerinin erozyona yol açtığı durumlar, genellikle bireylerin kendi çıkarlarını kurumsal hedeflerin önüne koyduğu durumlarla ilişkilidir. Bu tür durumlarda, kurum kültürü, bireysel stratejilerin gölgesinde kalır ve ortak değerler giderek anlamını yitirmektedir (Nyamnjoh, 2020; Burton ve Bowman, 2022).

Akademik Özerklik ve Güç Dinamikleri Çatışması

Akademik özerklik, anayasal bir kurum olan üniversitelerin bağımsız bir şekilde hareket etme yeteneğidir. UNESCO, özerkliği yükseköğretim kurumlarının kendi kendini yönetme yetisi olarak tanımlar. Dünya Üniversiteler Servisi'nin Lima bildirgesine göre ise, yükseköğretim kurumları kendi iç işleyişleri ve politikalarını belirlemede devlet ve diğer güçler karşısında bağımsızdır. Akademik özerklik, belirli konularda bağlayıcı kararlar alma yeteneği olarak da ifade edilir (Bilgili, 2016). Akademik özerklik ile güç dinamikleri arasındaki çatışma, modern akademik kurumların temel gerilim alanlarından birini oluşturur. Akademik özerklik, bireylerin ve kurumların bilimsel faaliyetlerini dışsal baskılardan bağımsız bir şekilde yürütme hakkını ifade ederken, güç dinamikleri bu özerkliğin sınırlarını belirleyebilecek kurum içi ve dışı etkileri içerir (Harman, 1989). Bu iki kavram arasındaki çatışma hem bireysel hem de kurumsal düzeyde çeşitli sosyolojik sonuçlara neden olmaktadır. Akademik özerklik, bilgi üretiminde yaratıcılığı ve yeniliği teşvik eden bir ilke olarak öne çıkarken, özerk bir akademik ortamda, bireyler eleştirel düşüncüyü benimseyebilir ve bağımsız araştırmalar yürütülebilmektedir. Ancak, güç dinamikleri devreye girdiğinde, bu özgürlük genellikle sınırlandırılabilir (Johnson ve ark., 2000).

Kurum içi güç dinamikleri de akademik özerklik üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Hiyerarşik yapılar, akademik özgürlüklerin eşit bir şekilde dağıtılmasını engelleyebilen yapılardır ve üst düzey yöneticiler ile kıdemli akademisyenlerin, karar alma süreçlerinde daha fazla güce sahip olması, daha alt düzeydeki akademisyenlerin özerkliklerini kısıtlamaktadır. Örneğin, genç bir akademisyenin araştırma konusu seçiminde veya metodolojik

tercihlerinde, doğrudan ya da dolaylı baskılarla karşılaşması, bu tür bir çatışmanın açık bir göstergesidir. Bu çatışmanın dışsal bir boyutu da vardır. Özellikle devlet politikalarının veya ekonomik çıkarların, akademik özerkliği kontrol altına almak için kullanıldığı durumlarda, bilimsel çalışmaların bağımsızlığı ciddi şekilde zarar görebilmektedir. Akademik özerkliğin bu şekilde aşındırılması, eleştirel düşüncenin gerilemesine ve bilimsel kalitenin düşmesi ile sonuçlanacaktır. Bu süreç, uzun vadede akademik topluluklar arasında güvensizlik yaratır ve bireylerin bilimsel motivasyonunu zayıflatır (Hearn ve Anderson, 2002).

SONUÇ

Örgütsel çatışma ve kurum kültürü üzerine yapılan araştırmaların çoğu akademik olmayan ortamlarda yürütülmüştür. Ancak kurum kültürünü her seviyedeki birimlerine yayma çabası içerisinde olan üniversitelerde pek çok akademik bölüm çatışmaya karşı bağışık değildir. Baldrige (1971), çağdaş yüksek öğrenimde çatışmanın yaygınlığını ve önemini vurgulayan ilk kişilerden biriydi, ancak çatışmanın antik çağlardan beri akademik yaşamın bir parçası olduğuna dair kanıtlar vardır. Gerçekten de Gmelch ve Carroll (1991), akademik bölümlerin yapısal, işlevsel ve ilişkisel özelliklerinin bu ortamda çatışmayı neredeyse garantilediğini savunmaktadır. Onlara göre, çatışma bölümlerin “yapısına dikilmiştir”. Analistler, akademik çatışmanın hem olumlu hem de olumsuz etkileri üzerine çeşitli tartışmalarda bulunmuşlardır. Örneğin Gmelch (1995), akademik bölümlerdeki çatışmanın “sorunları tanımlamaya, sorunları çözmeye, grup uyumunu artırmaya, diğer gruplarla ittifaklar kurmaya ve öğretim görevlilerini birbirlerinin çıkarlarına karşı uyanık tutmaya” yardımcı olmada olumlu etkileri olabileceğini iddia etmiştir. Bu tür bir akıl yürütme kısıktırıcıdır, ancak bölümlerdeki çeşitli çatışma türlerinin etkilerine ilişkin belirgin şekilde az deneysel kanıt vardır. Akademik birimlerdeki uyuşmazlıkların kökenine bakıldığında, geçmişteki bazı anlaşmazlıkları anımsayan öğretim görevlilerinin, genellikle bölüm çatışmalarının ortaya çıkmasında savaşıran bireysel kişiliklerinin öğrenilmiş rolleri yanında kurum kültürü gibi faktörler yer almaktadır (Bruneau ve Saxe, 2012). Kişilerarası çatışmalar akademide yaygın ve acı vericidir. Kurumlar, bu tür çatlaklar genişlemeden önce uyuşmazlıkları iyileştirme yoluna giderek daha fazla çabalama ve kurum kültürlerini bu yönde değiştirebilirler. Çoğu akademik örgüt kurumun sahip olduğu geçmiş kültürü devam ettirir ve öğretim görevlileri doğal olarak bu tür olayların nedenini atfetmeye çalışır. Akademik bireyler, daha önce yaşanan çoğu olumsuz olaylar nedeniyle anlaşılabilir bir şekilde kolayca suçlanabilir. Yine de kurum kültürü, bölüm hedefleri, programları ve uygulamaları konusundaki farklılıklar da yaygındır ve yukarıda belirtildiği gibi, kuruluşlardaki anlaşmazlıkların nedenleri olarak kişilerarası faktörleri diğer faktörlerden ayırmak genellikle zordur (Luzón, 2013). Akademik çatışmaların kökenlerinin analizi daha ayrıntılı, yapısal bir yaklaşım gerektirir.

Bu doğrultuda, literatür, öğretim yükleri ve akademik birimlerdeki uzmanlıklar ve önceliklerdeki farklılıklar dahil olmak üzere bölüm çatışmasını teşvik etme olasılığı olan yapısal faktörlerle ilgili çok sayıda hipotez sunmaktadır. Kurum kültürü, tipik bir üniversite bölümünde çatışmayı olası hale getirebilir ancak, bölüm çatışmasının etkileri durumunda olduğu gibi, bölüm çatışmasının kökenlerinde bu tür faktörlerin rolüne ilişkin çok az kesin ampirik kanıt vardır (Schulze-Cleven ve ark., 2017).

Entelektüel çatışma, kişisel veya toplumsal çatışmadan ayrı tutulmalıdır. Çeşitli öğrenme alanlarına uygulanan temel ilkeler ve oluşturulan kurum kültürü, “evrenselcilik” ilkeleri çerçevesinde aşağıdaki gibi olmalıdır:

- Evrensel standartlar tüm bilgi alanlarına uygulanmalıdır,
- Akla ve delile başvuru, araştırma için meşru temeller oluşturmalıdır,
- Bilginin ilerlemesinde, nesnellik arayışı hakimiyetinde önyargı ve esneklik eksikliği göz önünde bulundurulacak “ilgisizlik” taahhüdü olmalıdır, yani gerçek bir akademisyen disiplinli değerlere sahip olmalıdır;
- Yargılar yalnızca eleştirel inceleme sürecinden sonra yapılmalıdır;
- Açıklık uygulanmalıdır; çalışma yöntemleri ve sonuçları tam olarak açıklanmalı ve bunları görmek isteyen herkese sunulmalıdır.

Bilindiği üzere üniversite kurumları kendi içerisinde aidiyet bağlılığına esas bir iç dinamiğiyle hizmet veren üst eğitim yapılanmalarıdır. Bu örgütlenme, hizmet ettiği iç ve dış paydaşların talepleri ölçüsünde projeler, AR-GE yapılanmaları, eğitim-öğretim hizmeti yanında uygulama ve araştırma merkezlerini de kapsayan bütünsel faaliyetlerde de bulunmaktadır. Akademik yapılanma dışında idari yapılanma genel olarak Genel Sekreterlik bünyesinde teşkil edilmektedir. Buradan hareketle üniversitelerin kurum kültürünün işleyişi ve iş etiği algılarının yürütücüsü bağlı olunan Rektörlük birimidir. Dolayısıyla üniversitedeki kurum kültürünün hiyerarşik yapılanması bağlı olunan teşkilatlarca yönetilebilmekte ve yürütülebilmektedir. Bu bağlamdan değerlendirecek olursak her üniversitenin kuruluş misyonu ve vizyonu farklı olduğu görüşünden hareketle akademik birimlerin kendi içsel dinamiklerini iş etiği kavramı üzerinden tekrar gözden geçirmeleri yerinde olacaktır. Entelektüel kodların paydaşlarca birbirlerine sunulması, akademik kişilerin özgün çalışmaları, bireysel yetkinliklerin çatışmalara dönüşmeden rollerin gerektirdiği alanlara taşınması ile üniversitelerimizin kurumsal etkinliğini artıracığı ihtimali göz ardı edilemez bir gerekliliktir.

Etik: Bu makalenin yayınlanmasıyla ilgili herhangi bir etik sorun bulunmamaktadır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanması ile ilgili olarak herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Yazım Süreci Yapay Zeka Kullanımı: Beyan edilmiştir.

Ethics: There are no ethical issues with the publication of this manuscript.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author declared no potential conflicts of interest with respect to the research, authorship, and/or publication of this article.

Financial Disclosure: The author declared that this study received no financial support.

Use of AI for Writing Assistance: None declared.

KAYNAKÇA

- Akcan, A. T., Malkoç, S., & Kızıltan, Ö. (2018). Academy and academic culture according to faculty members. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 569–591. [Turkish]
- Apalı, Y. (2021). Sovereignty and power at Michel Foucault. *Journal of Applied Sciences of Mehmet Akif Ersoy University*, 5(2), 290–304. [Turkish] [CrossRef]
- Astley, W. G., & Sachdeva, P. S. (1984). Structural sources of intraorganizational: Power: A theoretical synthesis. *Academy of Management Review*, 9(1), 104–113. [CrossRef]
- Bagautdinova, N. G., Gorelova, Y. N., & Polyakova, O. V. (2015). University management: From successful corporate culture to effective university branding. *Procedia Economics and Finance*, 26, 764–768. [CrossRef]
- Baldrige, J. V. (1971). *Power and Conflict in the University*. John Wiley.
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). The impact of leadership and change management strategy on organizational culture. *European Scientific Journal*, 10(7), 451–470.
- Bergquist, W. H., & Pawlak, K. (2007). *Engaging the six cultures of the academy: Revised and expanded edition of the four cultures of the academy*. John Wiley & Sons.
- Bilgili, A. S. (2016). An evaluation of scientific/academic autonomy and freedom in universities. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1). [Turkish]
- Blynova, O., Lappo, V., Kalenchuk, V., Agarkov, O., Shramko, I., Lymarenko, L., & Popovych, I. (2020). Corporate culture of a higher education institution as a factor in forming students' professional identity. *Revista Inclusiones*, 7, 481–496.
- Bruneau, E. G., & Saxe, R. (2012). The power of being heard: The benefits of 'perspective-giving' in the context of intergroup conflict. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(4), 855–866. [CrossRef]
- Burton, S., & Bowman, B. (2022). The academic precariat: Understanding life and labour in the neoliberal academy. *British Journal of Sociology of Education*, 43(4), 497–512. [CrossRef]
- Calof, J. L., & Wright, S. (2008). Competitive intelligence: A practitioner, academic and inter-disciplinary perspective. *European Journal of Marketing*, 42(7/8), 717–730. [CrossRef]
- Christopher, J. (2012). Tension between the corporate and collegial cultures of Australian public universities: The current status. *Critical Perspectives on Accounting*, 23(7–8), 556–571. [CrossRef]
- Çımrın, A. H., & Ege, G. (2022). Science, power and power abuse: The use and abuse of power in academic institutions as a psycho-social occupational risk factor: Traditional review. *Türkiye Klinikleri J Med Ethics*, 30(2), 199–208. [Turkish] [CrossRef]
- Deem, R. (2005). Power and resistance in the academy: the case of women academic managers. In S. Whitehead, & R. S. Moodley, (Eds.), *Transforming Managers: Engendering Change in the Public Sector* (pp. 67–84). Routledge.
- Du Gay, P. (2008). Max Weber and the moral economy of office. *Journal of Cultural Economy*, 1(2), 129–144. [CrossRef]
- Dursun, O. (2018). Thinking society with Pierre Bourdieu. *Global Media Journal TR Edition*, 8(16), 68–123. [Turkish] [CrossRef]
- Ertuğrul, A. (2013). The relationship between internal control and corporate culture and Anadolu University research. *Journal of Accounting and Taxation Studies*, 6(1), 63–100. [Turkish]
- Flamholtz, E., & Randle, Y. (2020). *Corporate culture: The ultimate strategic asset*. Stanford University Press. [CrossRef]
- Foucault, M., & Deleuze, G. (1977). Intellectuals and power. In D. F. Bouchard, (Ed.). *Language, counter-memory, practice: Selected essays and interviews* (pp. 205–217). Cornell University Press.
- Fülöp, M. (2004). Competition as a culturally constructed concept. In C. Baillie, E. Dunn, & Y. Zheng (Eds.), *Travelling facts. the social construction, distribution, and accumulation of knowledge* (pp. 124–148). Campus Verlag.
- Gersick, C. J., Dutton, J. E., & Bartunek, J. M. (2000). Learning from academia: The importance of relationships in professional life. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1026–1044. [CrossRef]
- Giroux, H. (2002). Neoliberalism, corporate culture, and the promise of higher education: The university as a democratic public sphere. *Harvard Educational Review*, 72(4), 425–464. [CrossRef]
- Giroux, H. A. (1999). Vocationalizing higher education: Schooling and the politics of corporate culture. *College Literature*, 26(3), 147–161.
- Gmelch, W. H. (1995). Department chairs under siege: Resolving the web of conflict. *New Directions Higher Education*, 92, 35–42. [CrossRef]
- Gmelch, W. H., & Carroll, J. B. (1991). The three Rs of conflict management for department chairs and faculty. *Innovative Higher Education*, 16, 107–123. [CrossRef]

- Gorton, G. B., Grennan, J., & Zentefis, A. K. (2022). Corporate culture. *Annual Review of Financial Economics*, 14(1), 535–561. [CrossRef]
- Gould, E. (2003). *The university in a corporate culture*. Yale University Press.
- Green, J. (2002). Transforming at the margins of the academy. In E. Hannah, Paul L. J., & S. Vethamany-Globus, (Eds.), *Women in the Canadian academic tundra: Challenging the chill*, (pp. 85–91). McGill-Queen's University Press. [CrossRef]
- Grusendorf, S. (2016). Bourdieu's field, capital, and habitus in religion. *Journal of Sociology and Christianity*, 6(1), 1–13.
- Guiso, L., Sapienza, P., & Zingales, L. (2015). Corporate culture, societal culture, and institutions. *American Economic Review*, 105(5), 336–339. [CrossRef]
- Güldiken, Y. (2017). *The evaluation of the role of corporate culture adoption of the organizational commitment level: An implementation of private school in Eskişehir* [Unpublished master's thesis]. Anadolu University. [Turkish]
- Harman, K. M. (1989). Culture and conflict in academic organisation: Symbolic aspects of university worlds. *Journal of Educational Administration*, 27(3), 143108208. [CrossRef]
- Hart, P. F., & Rodgers, W. (2024). Competition, competitiveness, and competitive advantage in higher education institutions: A systematic literature review. *Studies in Higher Education*, 49(11), 2153–2177. [CrossRef]
- Hearn, J. C., & Anderson, M. S. (2002). Conflict in academic departments: An analysis of disputes over faculty promotion and tenure. *Research in Higher Education*, 43, 503–529. [CrossRef]
- Holton, R. J. (2014). Talcott Parsons and the theory of economy and society. In B. S. Turner, R. J. Holton (Eds.), *Talcott Parsons on Economy and Society* (pp. 25–105). Routledge.
- Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Smith, K. A. (2000). Constructive controversy: The educative power of intellectual conflict. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 32(1), 28–37. [CrossRef]
- Joy, S., Game, A. M., & Toshniwal, I. G. (2020). Applying Bourdieu's capital-field-habitus framework to migrant careers: Taking stock and adding a transnational perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(20), 2541–2564. [CrossRef]
- Kantar, G., & Akova, S. (2019). Historical analysis of the relationship between reality and power in the context of Michel Foucault's knowledge and power-oriented discourse. *Turkish Studies-Historical Analysis*, 14(4), 861–873. [Turkish] [CrossRef]
- Kaplan, M., & Yardımcıoğlu, M. (2020). Pierre Bourdieu with space, habitus and capital concepts. *HABITUS Journal of Sociology*, (1), 23–37. [Turkish]
- Karsantık, İ. (2019). *Yükseköğretimde akademik liderlik, yükseköğretim kültürü ve akademik kimlik arasındaki ilişkilerin incelenmesi* [Unpublished doctoral dissertation]. Marmara University. [Turkish]
- Kenny, J. (2018). Re-empowering academics in a corporate culture: An exploration of workload and performativity in a university. *Higher Education*, 75, 365–380. [CrossRef]
- Kettunen, J. (2002). Competitive strategies in higher education. *Journal of Institutional Research*, 11(2), 38–47.
- Kitoto, L. A. (2005). *Competitive strategies adopted by universities in Kenya* [Unpublished doctoral dissertation]. University of Nairobi.
- Korkmaz, O., Aydemir, S., & Uysal, H. T. (2017). The influence of the dominant organizational culture on organizational identification. *BJSS Balkan Journal of Social Sciences*, 6(12), 62–81. [Turkish]
- Luzón, M. J. (2013). "This is an erroneous argument": Conflict in academic blog discussions. *Discourse, Context & Media*, 2(2), 111–119. [CrossRef]
- Malhan, I. V. (2006). Developing corporate culture in the Indian university libraries: problems and challenges of change management. *Library Management*, 27(6/7), 486–493. [CrossRef]
- Miller, M. T., Mamiseishvili, K., & Lee, D. (2016). Administrative hierarchy and faculty work: Examining faculty satisfaction with academic leadership. *Journal of Academic Administration in Higher Education*, 12(1), 1–7.
- Nyamnjoh, B. (2020). *Decolonising the academy*. African Books Collective. [CrossRef]
- Ogbor, J. O. (2001). Critical theory and the hegemony of corporate culture. *Journal of Organizational Change Management*, 14(6), 590–608. [CrossRef]
- Oyman Bozkurt, N. (2017). Yükseköğretim kurumlarındaki güç ilişkilerinin alan kuramı bağlamında incelenmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 50(4), 33–82. [Turkish]
- Öztürk, N. (2008). Academic identity and ethic. *Journal of Academic Design*, 2(2), 47–56. [Turkish]
- Paçacı, M., & Erdem, R. (2019). A qualitative study on informal roles assumed in academic organizations. *Journal of Higher Education (Turkey)*, 11(2 Pt 2), 445–460. [Turkish] [CrossRef]
- Palabıyık, A. (2011). Pierre Bourdieu sosyolojisinde "habitus", "sermaye" ve "alan" Üzerine. *Liberal Düşünce Dergisi*, (62), 1–21. [Turkish]
- Reyna, J. (2021). Do we hate it when our friends become successful? Envy in educational technology. In *EdMedia+ Innovate Learning* (pp. 356–361). Association for the Advancement of Computing in Education (AACE).
- Schulze-Cleven, T., Reitz, T., Maesse, J., & Angermüller, J. (2017). The new political economy of higher education: between distributional conflicts and discursive stratification. *Higher Education*, 73, 795–812. [CrossRef]
- Seeshing Yeung, A., Chui, H. S., Lau, I. C. Y., McInerney, D. M., Russell-Bowie, D., & Suliman, R. (2000). Where is the hierarchy of academic self-concept? *Journal of Educational Psychology*, 92(3), 556. [CrossRef]
- Sertpolat, R. (2013). *Eğitim kurumlarında kurum kültürü ve okul yöneticilerinin kurum kültürü oluşturma yeterlik düzeyleri (Adıyaman ili Besni ilçesi eğitim kurumları üzerine bir uygulama)* [Unpublished master's thesis]. Hasan Kalyoncu University. [Turkish]

- Szopa, A. (Ed.). (2015). *Competitive strategies for academic entrepreneurship: Commercialization of research-based products: commercialization of research-based products*. IGI Global. [CrossRef]
- Şahin, Y. (2017). Discourse analysis in the work of Michel Foucault. *Sosyal ve Kültürel Araştırmalar Dergisi (SKAD)*, 3(6), 119–135. [Turkish]
- Şişli, G., & Köse, S. (2013). The relationship of corporate culture and corporate image: an application on public and foundation universities. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (41), 165–193. [Turkish]
- Taşçılar, F. (2010). Michel Foucault ve güç/iktidar çözümleri (Modern iktidarın yapısı ve işleyişi). In A. Öztürk, (Ed.), *Postyapısalcılık* (pp. 73–123). Phoenix Yayınevi. [Turkish]
- Tholen, G. (2013). The social construction of competition for graduate jobs: A comparison between Great Britain and the Netherlands. *Sociology*, 47(2), 267–283. [CrossRef]
- Tittenbrun, J. (2014). Talcott Parsons' economic sociology. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, (2), 20–40. [CrossRef]
- Turnbull, S. M., Locke, K., Vanholsbeeck, F., & O'Neale, D. R. (2019). Bourdieu, networks, and movements: Using the concepts of habitus, field and capital to understand a network analysis of gender differences in undergraduate physics. *PLoS One*, 14(9), e0222357. [CrossRef]
- Webster, G. (2003). Corporate discourse and the academy: A polemic. *Industry and Higher Education*, 17(2), 85–90. [CrossRef]
- Yardımcıoğlu, M. K. M. (2022). pierre bourdieu with areas, habitus and capital concepts. *Social Sciences Studies Journal*, 4(14), 614–623. [Turkish]
- Yoder, J. D. (2018). Challenging the gendered academic hierarchy: The artificial separation of research, teaching, and feminist activism. *Psychology of Women Quarterly*, 42(2), 127–135. [CrossRef]
- Zhao, X. (2016). Educating competitive students for a competitive nation: Why and how has the Chinese discourse of competition in education rapidly changed within three decades? *Berkeley Review of Education*, 6(1), 5–27. [CrossRef]