

- ARAŞTIRMA MAKALESİ -

PERFORMANS ODAKLI BİR ÜNİVERSİTEDE AKADEMİSYENLERİN ÇALIŞMA DENEYİMLERİ

Şule AYDIN TURAN¹ & Esra DİL² & Pınar MEMİŞ SAĞIR³

Öz

Bu çalışma, bir grup akademisyenin performans odaklı üniversite deneyimlerini keşfetmeyi amaçlamaktadır. Bir örnek üniversitenin İşletme Fakültesinde çalışan akademisyenlere odaklanılan araştırmada temel nitel araştırma deseninden yararlanılmıştır. Araştırmada, akademisyenlerin performans odaklılık deneyimlerinin boyutlarına odaklanılmıştır. Saha araştırması odak grup görüşmesi verileri etrafında örülmüş ve bulgular yorumlanırken araştırmacıların katılımcı gözlemlerinden yararlanılmıştır. Veriler açık, eksenel ve seçici olarak kodlanıp, akademisyenlerin performans deneyimleri yorumlanmıştır. Araştırmanın geçerliliğini arttırmaya yönelik olarak veri kaynağı üçgenlemesi ve analizde araştırmacı üçgenlemesi yapılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, akademisyenlerin performans odaklı kültüre ilişkin deneyimlerinin üç ana boyutu akademik işin dönüşümü, çalışma koşulları ve istihdam ilişkileri ve ilişkiler ağı olarak tanımlanmıştır. Akademik işin geleceği için performans odaklılığın sebep olduğu yoğun nitelik kaybı ve haksız kazanç elde edilmesi gündeme gelmiştir. Çalışma koşulları ve istihdam ilişkileri özelinde üniversitenin performatif iklimi, katılımcılar üzerinde atanma ve yükseltme kriterlerini sağlama bakımından çalışma ve akran baskısı yaşandığı görülmüştür. Son olarak akademik ilişkiler ağının (networklerin) akademik performans için bir baskı unsuru olarak gereklilik haline geldiği vurgulanmıştır.

Anahtar kelimeler: akademik performans, akademik teşvik, akademik çalışma/iş, akademik çalışma ilişkileri, akademik ilişkiler ağı

Jel Kodları: I23

Başvuru: 05.07.2018 **Kabul:** 26.02.2019

WORKING EXPERIENCE OF ACADEMICS IN A PERFORMANCE ORIENTED UNIVERSITY

Abstract

The study aims to explore the performance-oriented university experiences of a group of academics. The study, which focuses on academics working in the Faculty of Business, used a basic qualitative research design. The research focuses on the dimensions of academics' performance-oriented experiences. The fieldwork was built around focus group interview data and participant observations of the researchers were used while the findings were interpreted. The data are coded as explicit, axial and selective, and the performance experiences of the academics are interpreted. In order to increase the

1 Dr. Öğretim Üyesi Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, saydin@sakarya.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-2927-545X>

2 Dr. Öğretim Üyesi Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi Uluslararası Ticaret Bölümü, esradil@sakarya.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8593-5387>

3 Dr. Öğretim Üyesi Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Ferizli MYO, pinarm@sakarya.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9458-8797>

validity of the research, triangulation of data sources and triangulation of researchers in analysis were made. According to the findings of the research, three main aspects of academics' performance-oriented cultural experiences were defined as academic work transformation, working conditions and employment relations and network relations. In the future discussion of academic work, the consequences of intensive quality loss and unfair earnings, which are caused by performance focus, have become clear. In terms of working conditions and employment relations, work and peer pressure on participants were experienced in terms of the university's performative climate, the criteria for appointment and promotion. Finally, it is emphasized that the academic network has become a necessity as a pressure element for academic performance.

Key words: *academic performance, academic encouragement, academic work, academic employment relations, academic network*

Jel Codes: I23

1. GİRİŞ

Bu çalışma, yeni-yönetimcilik politikaları etkisiyle git gide daha fazla şekilde, kökü şirketlerden gelen yönetim yaklaşımlarının uygulama alanı haline gelen, üniversitelere odaklanmaktadır. Üniversitelerde uygulanan pek çok şirket yönetimi yaklaşımı bulunmakla birlikte bu çalışmada özel olarak performans odaklılık ile ilgilenilmektedir. Performans odaklılık, sadece ülkemiz ölçeğinde değil küresel ölçekte de, üniversite yönetimlerinin gündeminde git gide daha fazla yer almaktadır. Ülkemiz özelinde bu durumun çerçevesi, üniversite yönetimlerinin senato kararları temelinde oluşturdukları Öğretim Üyeliğine Atama Yükseltme Ölçütleri ve ek olarak da 2014 yılı Kasım ayından beri yürürlükte olan 6564 sayılı kanun ile gündeme gelen *Akademik Teşvik Ödeneği* uygulaması ile çizilmektedir. Çalışmanın amacı bu uygulamaların oluşturduğu çerçevede, akademisyenlerin deneyimlerini, nitel bir yaklaşımla ele almaktır. Araştırmanın odağındaki ana ve alt sorulara geçmeden önce aşağıda, konunun arka planı üzerine bir değerlendirmeye yer verilecektir.

1.1. Araştırmanın Arkaplanı

Dünyada üniversiteler de dâhil olmak üzere, tüm kamu kurumlarına yayılan yeni kamu yönetimi politikalarının etkileri üzerine yapılan çalışmalar giderek artmakta ve etkileri oranında da genişlemektedir. Üniversitelerin bu son dönemde karşılaştıkları değişimleri incelemeye odaklanan üç kavram “girişimci üniversiteler, yeni-yönetimcilik ve akademik kapitalizm” (Deem, 2001) yeni kamu politikalarının, başta kamu finansmanı etkisinde, kurumları piyasalaşma ekseninde dönüştürdüğüne işaret etmektedir. Bu dönüşüm, küreselleşme ve teknolojik yeniliklerle hız kazanmaktadır. Üniversiteler açısından bu durumun yansımaları, üniversitenin uluslararasılaşması ve girişimci bir özellik kazanması şeklinde görünmektedir. Clark'ın (1998) çalışması ile başlayan girişimci üniversite modeli bugün üniversiteyi, piyasa rekabet koşullarını içselleştirmiş ve içerisinde yönetici elitler tarafından yeniliklerin yönetildiği bir forma büründürmüştür.

Girişimci üniversite kavramı ile üniversitelerin müfredatlarını ve fakülte yapılarını

değiştiren, her şeyi yapmanın daha verimli yollarını bulmaya çalışan (örneğin, örgün ve uzaktan eğitim yoluyla daha çok sayıda öğrenciye eğitim vererek), yöneticilerin önemini git gide daha fazla vurgulayan (Deem, 2001) bir eğilim ifade edilmektedir. Girişimci üniversite modeli ile üniversiteler, üniversite-sanayi işbirlikleri ile ekonomik kalkınmanın yanı sıra piyasanın ihtiyaç duyduğu işgücünü yetiştirme odaklı müfredata sahip kurumlar olarak işlev görmektedir. Buna göre üniversiteler, hem işletmelere rekabet üstünlüğü kazandıran teknolojik ve inovatif bilginin transferini sağlayacak, hem de bunu gerçekleştiren yüksek nitelikli personeli eğitecek birer merkez rolündedir. Böylesi merkezlerin yönetiminin, piyasa kurallarının işletildiği yöneticilik anlayışına göre gerçekleştirilmesi beklenmektedir.

Dönüşümün ikinci boyutu olan yeni- yöneticilik kavramı ise, üniversiteler arasında giderek yaygınlaşan ve normalleşen bir gerçekliği yansıtmaktadır. Yeni- yöneticilik, “kamusal olarak fonlanan kurumların yönetimindeki değişim ile ilgili görüşleri ifade etmekte olup ... verimlilik, etkililik ve mükemmellik arayışında temellenmekte” (Deem, 2001) ve “daha çok özel sektör örgütlerinde görülen örgütsel biçim, uygulama ve değerlerin kamu sektörü örgütleri tarafından benimsenmesi” (Deem, 1998 ve 2001) anlamına gelmektedir. Bu anlayışın üniversitelerin yönetim sistemlerine yansımaları ise, kurumların yönetim ihtiyaçlarına işletmecilik bakış açısından sunulan cevaplar şeklinde ortaya çıkmaktadır. Böylelikle yeni kamu işletmeciliğinin bir parçası olarak üniversitelerin yönetim sistemleri de profesyonel yönetim tekniklerine, açıkça tanımlanmış standartlara ve performans ölçütlerine, sonuç odaklılığa, hesapverebilirliğe ve müşteriye yakınlığa vurgu yapan (Rhodes, 1996: 655’den akt., S . Ulutürk, 2015) bir anlayış ile dönüşmektedir.

Bu çizgide artık tüm dünyada, “üniversitede üretilen bilginin tanımlanmasına yönelik olarak kurumdan belirli bir tür “ürün”ü ve kendi “üretkenliğini” dikkatlice ölçmesini talep etme noktasında ısrarcı hükümet müdahaleleri” (Cowen, 1996) ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda Türkiye’de de kamuda hesapverebilirlik ve şeffaflık temelinde yeni kamu işletmeciliği anlayışına uygun olarak şekillenen kamu reformu başlamıştır. Bu reform, 2003 yılında “5018 Sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu” ve Performans Esaslı Bütçeleme sistemine geçiş süreci ile başlamış; 2006 yılında tüm kamu kurum ve kuruluşlarına stratejik plan yapma ve bu bağlamda vizyon, misyon, stratejik hedefler ile performans hedeflerinin belirlenmesi zorunluluğu getirilmesi ile devam etmiştir. Böylelikle, yeni-yönetimci akımın ülkemizdeki kamu kurumları üzerindeki etkisinin ortaya çıkmaya başladığı söylenebilir. Birer kamu kurumu olan üniversitelerin karşılaştığı yeni mali denetim sürecinin etkileriyle birlikte, yönetsel anlamda işletme tipi uygulamaların da devreye girmesi üniversitelerin yapısal ve kültürel formunu dönüştürmeye başlamıştır.

Söz konusu dönüşüm, akreditasyon çalışmaları, kalite süreçlerinin transferi ve performans ölçümü ile görünür hale gelmiştir. Bir üniversitenin akredite olması, belirlenen koşullara uyum sağlamayı sürdürebildiği ölçüde standartlaşma süreci ile birlikte ele alınması gereken bir faaliyettir. Bu sistemde “belirlenen standartlara ulaşabilmek için bir iç kalite kültürünün yaratılması” gerekir. “Toplam kalite olarak tanımlanan kalite olgusu, üniversitenin tüm değişkenlerini içerecek bir özelliğe” sahiptir. “Standartlaşma ve kalitenin sağlanmasını riske atmama ve verimliliği artırmak için bir dizi performans kriterleri geliştirilmiştir” (Ercan, 2011).

Toplam kalite yönetimi üniversiteleri süreç yönetimi anlamında dönüştürmeye başlamıştır. Böylelikle, yöneticilik uygulamalarının görünürlüğü artmış ve kültürel bir değişimin de zemini hazırlanmıştır. Toplam kalite yönetiminin bir parçası olan mükemmellik anlayışı ile müşteri ve paydaş ilişkileri kavramlarının popüler hale gelmesi üniversiteleri tam anlamıyla piyasa koşullarında hizmet mantığıyla çalışmaya yaklaştırmıştır. Üniversiteleri en iyi olma yarışına sokan hedefler çok kısa bir sürede bu örgütleri performans bazlı hareket eden kurumlar haline getirmiştir. Birçok üniversitede akademik performans değerlendirme süreçleri, özellikle başta akademik atama ve yükseltme kriteri olarak işlerlik kazanarak, üniversitelerin yapılanmasında önemli yer tutmuştur.

İşte bu çalışmanın konusunu oluşturan, üniversitelerde performans odaklı kültürün yaygınlaşması da, böylelikle gündeme gelmektedir. Bu sürecin üniversiteleri nasıl etkilediği ayrı bir bilgi ve tartışma alanı iken, bu çalışmada araştırma konusu akademik performans değerlendirme sisteminin akademisyenlere olan etkisine odaklanılarak daraltılmıştır. Bu bağlamda, aşağıda akademisyenlerin Türkiye’de üniversitelerde yaşanan performatif dönüşümü nasıl değerlendirdiğine, uygulamalardan nasıl etkilendiğine, bu konuya dair önerilerinin neler olduğuna ve akademik performans ölçmek için hangi yöntemlerin kullanılması gerektiğine ilişkin literatüre yer verilecektir.

Türkiye’deki çalışmalar genel anlamda akademik performans değerlendirme yönteminin nasıl olması gerektiğine odaklanmaktadır. Bu bağlamda nicel çalışmalar ön plana çıkmakta ve veriler istatistikî bilgilere dayanmaktadır. Kaptanoğlu ve Özok (2006) akademik performans değerlendirme probleminin içerdiği belirsizliğe ve ancak öznel olarak değerlendirilebilen ölçütlere ve ölçütlerin hiyerarşik yapısına vurgu yaparak; sayısallaştırılabilen bir model önerisi olarak, bulanık analitik hiyerarşi prosesi esaslı bir model geliştirmişlerdir. Kalaycı (2009) ise yükseköğretimde artan kalite uygulamalarının bir sonucu olarak gündeme gelen performans değerlendirmenin, Türkiye’de yaygın şekilde hangi yöntemleri ile yapıldığı ve biçimlendirici ve yargısal değerlendirme amaçları açısından nasıl kullanıldığı ile ilgili teorik bilgiler sunmaktadır. Kalaycı’ya göre (2009), öğretim elemanın yargısal amaçlı değerlendirilmesinde öğretim performansının araştırma performansı için gösterilen titizlikle değerlendirilmediğini; biçimlendirme amaçlı değerlendirmelerde ise, kısıtlı yöntemler kullanıldığını (örneğin, sadece öğrenci değerlendirme anketleri) ve verilerin amacına uygun olarak değerlendirilmediğini iddia etmektedir. Nitel bir çalışma örneği sunan Yılmaz ve Yenihan (2016) ise, akademik performansın ölçülmesinde geleneksel işlevlerin yanı sıra, tüm paydaşların katıldığı standart bir sistemin bulunması gerektiğini ileri sürmektedir.

Alandaki araştırmaların başka bir kısmı ise, performatif uygulamaların akademisyenler üzerindeki etkilerine odaklanmıştır. Yürüttüğü bir projenin verilerine dayanan çalışması ile Tonbul (2008), öğretim üyelerinin performansının değerlendirilmesine ilişkin öğretim üyesi ve öğrencilerin görüşlerini, kendi geliştirdiği performans değerlendirme ölçeğine göre yorumlamıştır. Tonbul, uygulamadan beklenen en önemli sonucu ‘kişisel-kurumsal eksik ve yetersizliklerin saptanması’, uygulamanın önündeki engeli ise ‘performans ölçütleri konusunda öğretim üyeleri arasında görüş birliğinin olmaması’ ve ‘kurumsal olanakların düzeyinin düşük olması’ şeklinde özetlemiştir.

Başbuğ ve Ünsal'ın (2009) bir kamu üniversitesinde kurulması planlanan performans değerlendirme sistemi için akademisyenlerin görüşlerini anket yöntemiyle ele aldıkları çalışmalarında, akademisyenlerin düzenli olarak takip edilecek bir performans sisteminin kimler tarafından, hangi kriterlerle yürütüleceğine ilişkin görüşleri yer almaktadır. Akademisyenlerin performans değerlendirme sistemine ilişkin tutumlarını inceleyen bir başka çalışma olan Esen ve Esen'in (2015) yaptıkları anket araştırmasının sonuçları arasında öne çıkan, öğretim üyelerinin kendi performans boyutları içinde en önemli olarak algıladıkları boyutların sırasıyla araştırma, eğitim-öğretim, topluma hizmet ve son olarak da yönetime destek olduğu görülmektedir.

Üniversitelerde performans uygulamasının bir başka boyutu, yasal düzenlemeler ile resmîyet kazanan ve bu anlamda akademik performansın bir aracı olarak kabul edilen akademik teşvik ödeneği konusudur (Ulutürk, 2015; Bobat ve Çakılcı, 2017). 2014 yılı Kasım ayında yürürlüğe giren 6564 Sayılı Yasa ile yükseköğretim personel kanununda değişiklik yapılarak, üniversite öğretim elemanlarına "Akademik Teşvik" adı altında ek ödeme yapılması öngörülmüştür. Yapılacak ödeme miktarı her yıl için, bir önceki yılda gösterilen performansla ilgili olarak hesaplanacak yıllık teşvik puanına göre belirlenecektir (Ulutürk, 2015). Bu bağlamda, akademik teşvik sistemi ile tüm üniversiteler ve akademisyenler performans sisteminin bir boyutuyla daha doğrudan yüzleşme noktasına gelmişlerdir. 2015 yılında başlayan ve özellikle 2015 yılı ile 2016 yılı yönetmelikleri arasında göze çarpan ve tartışmaya açık bir çok farklılık bulunduran (Bobat ve Çakılcı, 2017) akademik teşvik yönetmeliği akademisyenler kadar üniversite yönetimleri açısından da önem arz etmektedir⁴.

Akademisyen özelinde teşvik sistemi çok yeni bir uygulama olmakla birlikte, akademisyenlerin çalışma koşullarını doğrudan etkilediğinden, akademik çalışmaların bu alana yönelmesi kaçınılmaz olmuştur. Akademisyenlerin akademik performans değerlendirme ve akademik teşviğe bakışları arasında olumlu ilişki öngören çalışmaların yanı sıra, yine aynı çalışmalarda özellikle nitelik ve etik vurgulu sonuçlar da yer almaktadır. Örneğin, akademik teşvik akademik performansın artırılması ile ilişkilendirilmekte ve iş tatminini en fazla açıklayan değişkenin akademik teşvikler olduğu tespit edilmektedir (Alparlan, 2014).

Akademisyenlerin bakış açılarından, akademik teşvik uygulamasının üniversiteler ve öğretim elemanları açısından yararlı ve sakıncalı yönlerini irdeleyen Turhan ve Erol (2017) da, nitelik kaybı ve etik sıkıntılar dışında, akademisyenlerin teşvik sistemini akademik performanslarının değerlendirilmesine katkı sağlaması ve onları motive etmesi açısından yararlı bulduğunu tespit etmişlerdir. Şahin ve diğerleri (2017) de, akademisyenlerin motivasyon kaynağı olarak gördükleri akademik teşvik ödeneğine ilişkin öğretim elemanlarının görüş ve önerilerini seçilen motivasyon kuramları temelinde "başarı", "güç", "ilişki", "beklenti" ve "eşitlik" temaları etrafında yorumlamışlardır.

Göksu ve Bolat (2017) çalışmalarında üniversitelerin akademik teşvik puan ortalama sıralamaları ile akademik performans sıralamalarını karşılaştırmaktadır. Göksu ve Bolat'a

⁴ Bu çalışmanın hakem değerlendirme sürecinin devam ettiği 2018 yılı içinde Akademik Teşvik Yönetmeliği bir kez daha yenilenmiştir.

göre, akademik teşvik ortalamalarında açığa çıkan durum, genel olarak üniversitenin başarısını göstermemektedir. Nitelik kaybı ve etik sıkıntılarının vurgulandığı bir başka çalışma ise Okumuş ve Yurdakul'un (2017) çalışmasıdır. Akademik teşvik sisteminin “üniversitelerdeki yayın artışını sağlama”, “akademisyenlerin çalışma motivasyonlarını artırma” ve “akademisyenleri denetleme” amacıyla hazırlandığını düşünen yazarlar, teşvik kriterleri için geliştirilecek nesnel ölçütler ve bilgiye ulaşım için kurulacak akademik teşvik ağı ile sıkıntılarının giderilebileceği sonucuna ulaşmıştır.

Çoğunluğu nicel araştırma tasarımı ile yapılmış olan bu çalışmalarda, akademisyenlerin performans değerlendirme sistemine ilişkin görüş ve önerileri yer almaktadır. Bu anlamda bu çalışmalar akademik performans sisteminin varlığını kabul eden ve onun yeniden üretilmesinde eksik kalan yönleri tamamlamaya hizmet eden çalışmalardır. Alanda yapılmış çalışmalardan farklı olarak bu çalışma ile akademisyenlerin akademik teşvik sistemine bakışlarında, üniversitenin performatif ikliminin etkisi nitel bir araştırma mantığı ile sorgulanmaktadır.

1.2 Araştırmanın Sorunsalı ve Amacı

Bu çalışmanın *sorunsalı*, giderek daha fazla performatif birer kurum haline gelen üniversitelerde sunulan çalışma ortamı ve koşullarının bir meslek olarak akademisyenlik ile olan etkileşimidir. Çalışmanın *amacı* ise, Yükseköğretimde oluşan performatif kültürün, bağlamın aktörleri tarafından nasıl deneyimlendiğinin ve bu akıma nasıl karşılık verildiğinin ortaya konmasıdır. Araştırmayı yönlendirecek ana araştırma soruları şunlardır:

- Akademisyenler performatif iklimi nasıl deneyimlemektedir?
Performans odaklılığın güncel bir yansıması olan akademik teşvik ödeneği uygulaması akademisyenleri hangi açılardan etkilemiştir?
Teşvik uygulaması öncesi-sonrası deneyimsel farklılıklar nelerdir?
- Akademisyenlerin bu iklime karşı/ilişkin duruşları nasıl oluşmaktadır?
Akademisyenler performans odaklılığa ilişkin nasıl bir tutum geliştirmektedir?
Akademisyenlerin tutumlarında belirleyici olan etkiler ve çelişki alanları nelerdir?

2.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. Araştırma Deseni ve Örneklem Mantığı

Bu araştırma, temel nitel araştırma yaklaşımına uygun olarak tasarlanmıştır. Temel nitel araştırma yaklaşımı “bütün disiplin ve uygulama alanlarında görülebilir” olmakla birlikte bu yaklaşımın, Merriam'ın (2015) da özellikle belirttiği gibi, eğitim ile ilgili çalışmalarda en yaygın nitel araştırma biçimi olduğu düşünülmektedir. Bir uygulama yapma ya da uygulamayı değerlendirme benzeri kaygıların taşınmadığı, “hedef kitlesi bilimsel topluluk olan temel araştırma” (Neuman, 2006) gibi temel nitel araştırma da, keşifsel amaçlarla yola çıkan araştırmacılar için yol gösterici bir çerçeve oluşturabilmektedir.

Araştırma soruları akılda tutularak, nitel araştırmanın karakteristik örneklem tarzı olan

amaçlı örnekleme iki düzeyde hayata geçirilmeye çalışılmıştır. İlk aşamada, araştırmanın yürütüleceği bağlam olarak bir devlet üniversitesi seçilmiştir. Bu seçim, *aykırı örnekleme* stratejisine dayanmaktadır. Nitel araştırma tasarımıyla aykırı örnekleme, “ilgili fenomenin sıra dışı tezahürünü” (Patton, 2014) gösterme özelliğine sahip örnekleri seçmek anlamına gelir ve “olağan dışılığa, araştırılan olguya yönelik az rastlanan hususlara” (Merriam, 2015) dayanır. Seçilen örnekte aykırılığın nasıl ortaya çıktığı şöyle açıklanabilir: bu üniversitede, 15 yılı aşkın süreden beri yaşanan deneyim, üst düzey yöneticilerinin öncülüğünde kalite ve mükemmellik süreci uygulamaları ile stratejik plan çalışmalarını bağlamında yaşanan kurumsal yönelimi ortaya çıkarmıştır. Şöyle ki, bu süre zarfında üniversite önce TS-EN-ISO 9001:2000 belgesini almış, ardından EFQM (Avrupa Kalite Yönetim Vakfı) Mükemmellik Modeli çerçevesinde önemli kabul edilen ödülü⁵ kazanmıştır. Ödülü alan 24 kurumdan 16’sı şirket, 8’i kamu kurumu olup, seçilmiş olan üniversite, 24 kurum içerisindeki tek üniversite olma özelliğine sahiptir (www.kalder.org.tr, 2018).

Kurumun aykırı örnek oluşturmasının bir başka göstergesi ise stratejik planlama uygulamalarıdır. Bilindiği gibi 2006 yılında “5018 Sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu” ile tüm kamu kurum ve kuruluşlarına stratejik plan yapma ve bu bağlamda vizyon, misyon, stratejik hedefler ile performans hedeflerinin belirlenmesi zorunluluğu getirilmiştir. Seçilmiş olan üniversitede ise kanuni zorunluluğun oluşmasından 3 yıl önceden beri yani, “2003 yılından beri bütünlük olarak Stratejik Yönetim ve Süreç Yönetimi uygulanmaktadır” (Seçilmiş üniversitenin, 2014-2018 Stratejik Planı, s.VI). Stratejik planlama modelinin uzantısı olarak *performans göstergelerinin belirlenmesi* ve seçilmiş üniversitede geliştirilmiş olan bütünlük bilişim sistemi aracılığıyla izlenen performans yönetimi uygulamaları, kurumun performans odaklı iklime doğru yöneliminin başlangıcını işaret etmektedir.

Bugün kurumun performans odaklılığının en somut yansımaları lisansüstü öğrencilerine ve akademisyenlere uygulanan şart ve ölçütlerde görülebilir. Bu özellikler bağlamında da kurum aykırı bir örnek teşkil etmektedir. Örneğin, sosyal bilimler alanında bir doktora öğrencisinin mezun olabilmesi için “en az 1 tane indekslerde taranan dergilerde (SCI, SCI-Expanded, SSCI, AHCI, ESCI) yayın veya kabul edilmiş en az bir dış kaynaklı projede görev almış olma”⁶ şartını sağlaması gerekmektedir. Akademisyenler için ise, YÖK’ün belirlediği asgari şartların sağlanmasına ek olarak, üniversite senatosunda kabul edilmiş olan Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Ölçütleri dikkate alınmaktadır. Bu temelde, üniversite senatosunca yeniden gözden geçirilen kriterlere göre yardımcı doçent kadrosuna⁷, doçent kadrosuna ve profesör kadrosuna atanabilmek için talep

5 Üniversitenin toplam kalite yönetimi ve süreç yönetimi çerçevesinde sahip olduğu ilk belge 2001 yılında alınmış olan TS-EN-ISO 9000:1994 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi’dir. Bunu 2006 ve 2008 yıllarında alınan EFQM 3. ve 4. Seviyelerinde Mükemmellikte Yetkinlik Belgesi; 2009 yılında TS-EN-ISO 9001-2008 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi, Avrupa Komisyonu DS LABEL Ödülü ve Avrupa Komisyonu LANGUAGE LABEL Ödülü; 2010 yılında Avrupa Komisyonu ECTS LABEL Ödülü; ve yine 2010 yılında Ulusal Kalite Büyük Ödülü; 2013 yılında Mükemmellikte Süreklilik Ödülü, Avrupa Komisyonu ECTS Label mükemmellik Ödülü (Yenilendi) ve Avrupa Komisyonu DS Label ödülü (Yenilendi), 2015 yılında EFQM Mükemmellik Başarı Ödülü izlemiştir (seçilmiş olan üniversitenin web sitesi, e.t.: 28.02.2018, www.kalder.org.tr, e.t.: 28.02.2018).

6 Seçilmiş olan üniversitenin “Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğine İlişkin Senato Esasları”, s. 16

7 Bu çalışma için yapılan görüşmeden birkaç ay sonra, 21 Şubat 2018 tarihinde yardımcı doçentlik unvanı kal-

edilen puan ve koşullar git gide yükseltilmiştir. Örneğin, sosyal bilimler alanında bir doktora mezununun bu üniversitede yardımcı doçent kadrosuna sıfırdan atanabilmesi için, YÖK tarafından belirlenmiş koşullara ek olarak, üniversitenin atanma ölçütlerine göre alması gereken puan 2010 yılında 240 puan iken bu asgari puan seviyesi aşamalı olarak, 360 puana ve son olarak 500 puana yükseltilmiştir. Ancak, atanma için aranan asgari puan bu denli yükselirken, akademik yayınların puan değerinde, bu yükselmenin akademisyenler üzerindeki performans baskısı şeklindeki etkisini azaltacak, bir değişim olmadığı görülmektedir⁸. Adayların yardımcı doçent olarak atanabilmesi için bu puanı sağlamanın yanı sıra önce *Social Science Citation Index* tarafından taranan dergilerde en az bir yayına sahip olması ya da belirli kurumlarca⁹ desteklenen bir projede görev alması istenmektedir. Atanabilmek için adayın bunlara ek olarak ya ilk şartı yeniden sağlaması ya da ulusal ya da uluslararası bir kitap yazması/1 patent alması/ belirtilen kurumlardan birini desteklediği bir proje daha yapması/3 aylık yurt dışı araştırmasında bulunması talep edilmektedir.¹⁰

Araştırma için seçilmiş olan üniversite ile aynı zamanda kurulmuş olan ve aynı bölgedeki bir başka üniversite olan örneğin Kocaeli Üniversitesi¹¹ aynı kadroya atanabilmek için yardımcı doçent adaylarının en az bir tanesi uluslararası indekslerde taranan dergilerden birinde yayınlanmak üzere üç özgün makale yazmış olmalarını talep etmektedir.¹² Bütün bu açıklamalar temelinde seçilmiş olan üniversitenin, kurumda çalışan akademisyenlerin performatif iklimi deneyimlemelerine uygunluk anlamında aykırı bir örnek teşkil ettiğini söylenebilir.

Bu üniversite içerisinde kimler ile görüşüleceğine karar verirken de amaçlı örneklem stratejilerine başvurulmuştur. Kamu kurumlarında şirket uygulamalarının yaygınlaşmasının bir sonucu olan performans odaklılık çalışıldığı için, araştırmaya bu yaklaşımın ideolojik altyapısını oluşturan İşletme Fakültesinden başlamak üzere karar verilmiştir. Burada tercih edilen yaklaşım ise, nitel araştırmalarda geçerliliği arttırmaya yönelik bir strateji olan çeşitlemenin (Maxwell, 2018) bir yansıması olarak kabul edilen *maksimum çeşitlilik*

dırılarak yerine doktor öğretim üyeliği unvanının kullanılması yasalaşmıştır. Ancak görüşme yapıldığında bu unvan halen geçerli olduğu için çalışma boyunca yardımcı doçent unvanı kullanılmıştır.

8 Üniversitenin 2010 yılı için kabul ettiği kriterlere göre örneğin SSCI tarafından taranan dergilerde yayınlanan bir makale 100 puan, alan indekslerinde taranan dergilerde yayınlanan bir makale 60 puan değerindedir. Bu kriterlere göre uluslararası kongrelerde sunulan ve tam metni basılan bildiri 40 puan, ulusal kongrelerde sunulan ve tam metni basılan bildiri 20 puan değerindedir. 2017 yılında yapılan güncellemeye göre SSCI tarafından taranan dergilerde yayınlanan bir makalenin değeri 90 puana düşerken, daha önce tanımlanmamış olan ESCI tarafından taranan dergilerde yayınlanan bir makale 80 puan değerinde kabul edilmiş ve bunlar dışındaki alan indekslerinde taranan dergilerde yayınlanan bir makalenin puan değeri ise 70 puana yükseltilmiştir. Bu güncellemede, ulusal ve uluslararası kongrelerde sunulan ve tam metni basılan bildirilerin puan değeri aynen korunmuştur. (Seçilmiş olan üniversitenin “Öğretim Üyeliğine Atanma ve Yükseltme Kriterleri”, 2010; 2017).

9 TÜBİTAK, TÜBA, MARKA, AB, DB, Avrupa Konseyi, Kalkınma Bakanlığı, SANTEZ Tezleri ya da diğer uluslararası kurumlardan ar-ge projesi.

10 Seçilmiş olan üniversitenin “Öğretim Üyeliğine Atanma ve Yükseltme Kriterleri”, 2017.

11 Kocaeli Üniversitesi Akademik Atama Yönergesi, www.kocaeli.edu.tr e.t.: 28.02.2018

12 Seçilmiş olan üniversitenin kuruluş yılı olan 1992 yılında kurulan 19 devlet üniversitesi daha bulunmaktadır. Bunlardan 18’inde sosyal bilimler alanında eğitim veren birimler bulunmaktadır. Yapılan araştırma sonucunda bu üniversitelerin, Atanma Yükseltme Ölçütlerine ulaşılabilen 14 üniversitenin tamamının, yardımcı doçent kadrosuna atanmak için zorunlu tuttuğu asgari performans ölçütlerinin, seçilmiş olan üniversitenin ölçütlerinden düşük olduğu görülmüştür.

örneklemidir. Maksimum çeşitlilik örnekleme, “ilgili boyutlar üzerindeki farklılıkları elde etmek için geniş çaplı durumları amaçlı olarak seçme” (Patton 2014) anlamına gelmektedir. Buna göre görüşülecek kişiler; kadın-erkek, kıdemli-geç, yüksek teşvik puanına sahip-düşük teşvik puanına sahip ve farklı disiplinler arka-planlardan gelen kişiler olarak belirlenmiştir. Böylelikle örneklemin çeşitliliği tesis edilmiştir.

2.2. Veri Edinme ve Çözümleme Süreci

Bu araştırma için iki tip verinin kullanıldığı söylenebilir. Öncelikle araştırmanın arka planını oluşturmak adına literatür incelemesi yapılmış buna ek olarak araştırmaya konu olan üniversiteye ait çeşitli belgeler incelenmiş, yani ikincil verilerden yararlanılmıştır. Araştırmanın birincil veri anlamındaki temel yöntemi olarak ise odak grup görüşmesi tercih edilmiştir. Katılımcıların tamamının doktora ve üzeri düzeyde olan eğitim arka planları nedeniyle “sahip oldukları bilgi düzeyi” dikkate alınarak ve başlangıç safhasında ihtiyaç duyulan görüşmeciler arasındaki etkileşimin “zengin veriyi sağlayacağı” (Merriam 2015) umularak odak grup görüşmesi tercih edilmiştir.

Bu tip görüşmeler için önerilen 6-10 kişilik (Merriam 2015) grup oluşturma yaklaşımına uygun olarak, görüşmeye 7 kişi davet edilmiştir. Odak grup görüşmesi, 5 Nisan 2017 tarihinde, İşletme Fakültesi’nde gerçekleştirilmiştir. Bu görüşme arada verilen çay molalarıyla birlikte yaklaşık 2,5 saat sürmüştür. Görüşmeyi araştırmacılardan ikisi gerçekleştirmiş, diğeri ise görüşmeyi deşifre etmiştir. Maxwell’in (2018) tavsiye ettiği gibi görüşmenin transkripsiyonunu (her araştırmacı ayrı ayrı) ikişer kez okumuş ve tüm araştırmacılar ayrı ayrı açık kodlama yapmıştır. Daha sonra bir araya gelinerek tek tek kod ve temalar tartışılarak, önce açık kodlamalar kıyaslanmış, sonra da eksenel ve seçici kodlama (Creswell, 2015) yaparak merkezi temalar ve çevresel temalar belirlenmiştir.

2.3. Araştırmanın Kalitesini ve İnanırlılığını Arttırmaya Yönelik Stratejiler

Bu süreçte araştırmanın kalitesini geliştirebilmek adına gerçekleştirilen stratejiler, veri kaynağı üçgenlemesi (mülakat verileri ile ikincil veriler) ve analizde araştırmacı üçgenlemesi (Creswell, 2017) olmuştur. Verilerin araştırmacılar tarafından ayrı ayrı kodlanmasından sonra yapılan toplantıda, kodlamalar hakkında %90 oranında örtüşme olduğu görülmüştür. Araştırmacıların hakkında fikir ayrılığı yaşadığı %10’luk veri parçası üzerinde yapılan tartışmada, bu ayrışmaların bir kısmının kod-alt kod ayrımı bir kısmının da kodların isimlendirilmesi hakkında olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda araştırma raporuna temel olan kodlamanın son versiyonuna ulaşılırken, kod-alt kod ilişkileri ve kodların isimlendirilmesi noktasında üç araştırmacının da görüş birliğine varmış olması ölçütü gözetilmiştir. Buna göre analiz bölümünde detayları verilecek olan bazı kodların, ilerleyen çalışmalarda irdelenmek üzere eksenel kodlama dışında bırakılması tercih edilmiştir. Verilerin kodlanması sürecinde Araştırmanın veri analiz aşaması için bir nitel veri analiz yazılımı olan *MAXQDA 12* programı kullanılmıştır.

Çalışmanın bundan sonraki akışı için şunlar söylenebilir: Bulgular bölümünde ilk kısımda, katılımcıları tanıtıcı nitelikteki verilere yer verilmiştir. Araştırma sorularının yanıtı olacak şekilde ikinci ve üçüncü ana başlıklar ise, eksenel ve seçici kodlama neticesinde verilerin

nasıl ilişkilendirildiğini göstermektedir.

3. BULGULAR

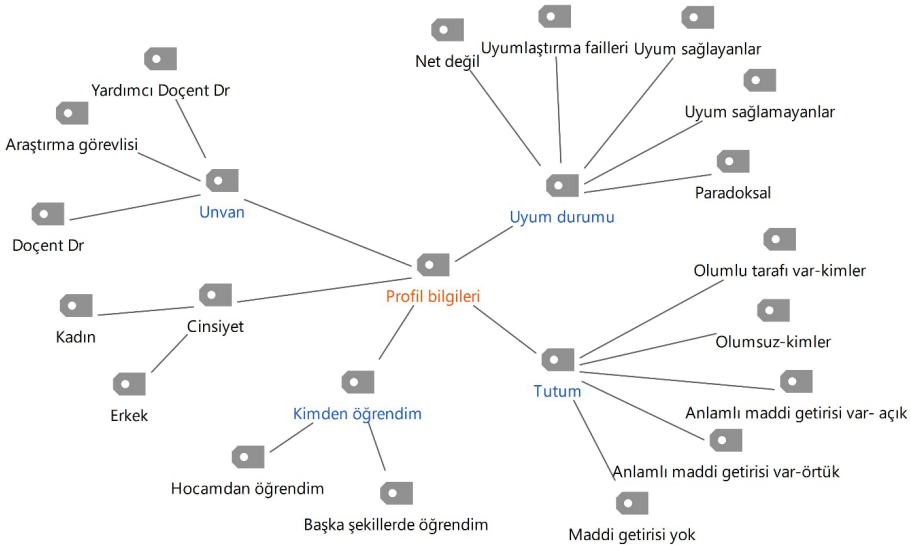
3.1. Verilerin Genel Görünümü

Bu çalışmanın odağındaki araştırma sorusu “Akademisyenler performatif iklimi nasıl deneyimlemektedir?” olarak netleşmiştir. Bu soruyu yanıtlayabilmek için ihtiyaç duyulan alt sorular, Creswell’in (Miles ve Huberman, 1994’ten akt. Creswell 2017) önerdiği gibi mülakat sorularına dönüşecek şekilde şöyle belirlenmiştir:

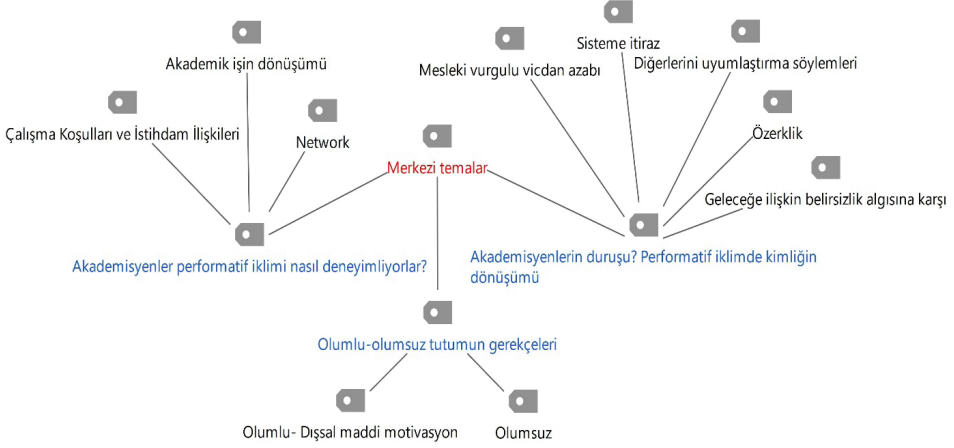
- Akademik Teşvik Sistemi hakkında ne düşünüyorsunuz?
- Sistemin olumlu ve olumsuz yönleri size göre nelerdir?
- Sistem yürürlüğe girmeden önceki akademik çalışma ortamı ile girdikten sonraki ortam arasındaki durumu nasıl gözlemliyorsunuz?
- Akademik Teşvik Sisteminin akademik mesleğin geleceğine etkisi sizce nasıl olacaktır?

Görüşme sırasında araştırmacılara rehberlik etmesi açısından da bu dört alt soru kullanılmıştır. Bu soruları yanıtlarken katılımcılar kendi deneyimlerini resmetmiş, aynı zamanda performatif iklime yönelik tutumlarını da açıklama fırsatı bulmuştur. Görüşme sırasında sorulan bazı ek sorularla, konuyu derinlemesine açmaya ve her katılımcının görüşünü ifade etme fırsatı bulduğundan emin olmaya çalışılmıştır.

Şekil 1: Eksenel Kodlama Sonuçları, Katılımcıların Profili



Şekil 2: Eksenel Kodlama Sonuçları, Merkezi Temalar



Görüşülen akademisyenlerden beşi erkek, ikisi kadın olup; bir katılımcı doçent, iki katılımcı yardımcı doçent, diğerleri araştırma görevlisidir. Hepsisi işleme fakültesi çatısı altında çalışan bu kişilerin eğitim arka-planları Muhasebe ve Finans, Yönetim ve Organizasyon, Üretim Yönetimi ve Pazarlama gibi Anabilim dallarından gelmektedir. Lisans derecelerini farklı üniversitelerden almış olan araştırma görevlilerinden üçü mesleğe ÖYP ile biri de “50D maddesi” uyarınca atanarak başlamıştır. Yardımcı Doçent unvanlı katılımcılar Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı doktoralıdır, Doçent unvanlı katılımcı ise Çalışma İlişkileri alanında doçentliğini almıştır. Bu akademisyenler Araştırma Görevliliği süreçlerinin başından itibaren aynı kurumda çalışmış ve bu anlamda kurumun yıllar içerisindeki değişimine şahitlik etmiş kişilerdir.

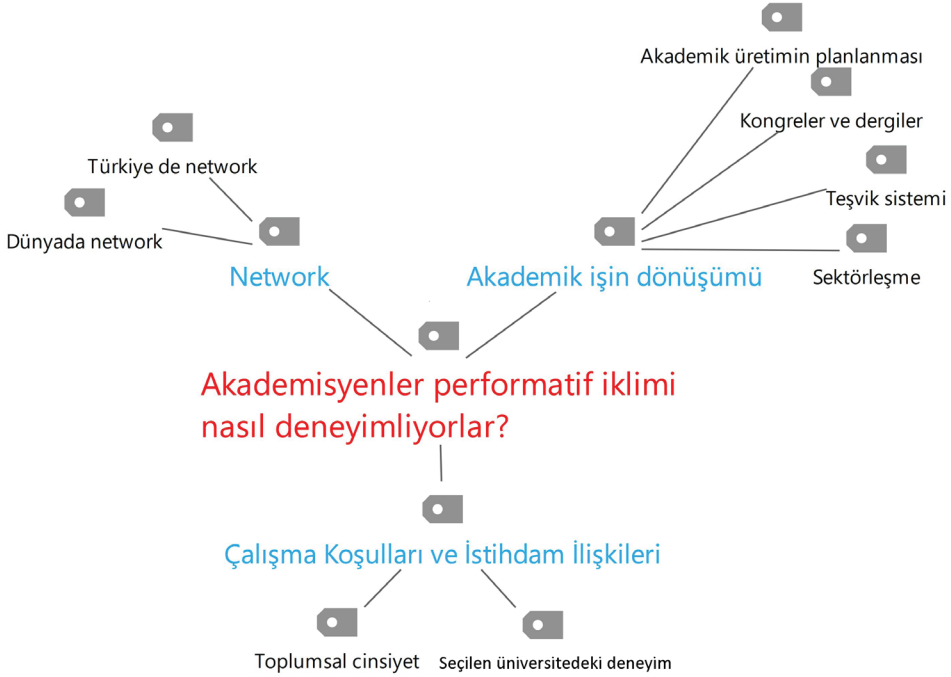
Veriler açık, eksenel ve seçici kodlama aşamalarından geçirildiğinde, iki ana araştırma sorusuna yanıt niteliğinde değerlendirilebilecek hususlar merkezi temalar olarak ele alınmıştır. Buna göre veri analizi sonucunda görülen, akademisyenlerin performatif iklimle ilişkin deneyimleri üç ana dinamik etrafında şekillenmiştir:

- yaptıkları işin dönüşümü
- çalışma koşulları (ve istihdam ilişkileri)
- akademik network de denilen ilişkiler ağı

3.2. Akademisyenlerin Performans Odaklılık Deneyimlerinin Boyutları

İsteyerek ve/veya istemeyerek maruz kalınan bir kurumsal dönüşüm var olduğundan, akademisyenlerin bu maruz kalma hali ile hangi anlarda ve şekillerde yüz yüze geldiğini anlamak bu araştırmanın öncelikli amacıdır. Bu nedenle çalışmada *deneyim* kavramı vurgulanacaktır. Bu bölümde yapılacak tartışmanın veri temeli, aşağıdaki görselde ana hatlarıyla gösterilmektedir.

Şekil 3: Akademisyenler performatif iklimi nasıl deneyimliyor?



3.2.1. Akademik İşin Dönüşümü

Deneyimin boyutlarına ilişkin en güçlü karşılaşmaların *akademik işin dönüşümü* yüzünden gerçekleştiği görülmüştür. Katılımcılar bu çerçevede değerlendirilebilecek şu dört konuya, **i-**akademik üretimi planlama yaklaşımı; **ii-** teşvik sistemi; **iii-** alanda sektörleşme; **iv-** kongreler ve dergiler bağlamında akademik yayın yapma odaklanmışlardır.

Akademik üretimi planlama: “kötü de olsa sayıyorum, hesaphıyorum”

Performatif iklim, akademik işin yapılma biçiminde kökten birtakım değişiklikler meydana getirmiş; bu değişim öncelikle akademisyenlerin akademik üretimlerini planlamasına yol açmıştır. Yapılacak yayın türünden gidilecek kongrenin seçimine kadar akademik üretim artık yeni sistemin parametreleri dikkate alınarak *planlanmaktadır*. Ama bu durum, planlanan performansa sadık kalma adına üretilen akademik işlerin niteliğinde bir bozulmaya yol açmaktadır. Bu noktada *nitelik kaybı* meselesini akla getiren, katılımcıların özeleştirileri olmuştur. Katılımcılara göre, böylesi bir performatif akademik iklimin içerisinde üretmek, akademik çalışmaların *nitelik kaybıyla* sonuçlanmaktadır. Sistem, akademik işin niteliğine ilişkin bir soruşturma yap(a)madığından, performans ölçümü akademik işin sayısı üzerinden gerçekleştirilmektedir. Görünen o ki akademisyenler nasıl araştırmalar yaptıklarının muhasebesini yapmak yerine, kaç tane araştırma yaptıklarının hesabını tutar hale gelmiştir. Bu bağlamda “*kötü de olsa sayıyorum, hesaphıyorum*” diyen

katılımcılar oldukça çarpıcı ifadeler kullanmış ve bu durumu **itiraf** sözcüğünü kullanarak ifade etmiştir. Katılımcı E'nin aşağıdaki ifadesi buna örnek teşkil etmesi bakımından önemlidir:

“...Yayın yaptım ve gittim ve bunun bana maddi bir getirisi oldu. Bu şey değildi yani, bu bir itiraf. Sistemi eleştiriyorum ama kendimi de eleştiriyorum (...) ben oturdum dedim ki, şu kadar puan alıyorum şu kadar masrafım oluyor. Nitelik kaygısı güden adam zaten bunu yapmaz, burada da herkesin açık bir şekilde bunu itiraf etmesi gerekiyor. Yani ben de bunu itiraf ediyorum... Dünyanın her yerinde herhangi bir kongreye gitmek veya ortalama bir makale yapmak zor bir şey değil ve yine dünyanın her yerinde Türkiye'nin gerçeği değil yani yayınların yüzde doksanı rubbish... İngilizce Türkçe veya herhangi bir ülkeyse veya genelde kabul olur yani. Dolayısıyla bu niteliksizlik zaten dünya genelinde hâkim...”

Aşağıdaki *itiraflar*, nitelik kaybına ilişkin görüşün istisnai değil yaygın olduğunu göstermektedir:

“...Aynı şey yani bir yayınlı sulandırıp iki tane puana eklemek için iki tane yayın yapmış oluyoruz...” (Katılımcı D)

“...Ama nitelik anlamında kesinlikle şey yani, bu hani performans anlamında ne yapar sayı olarak bir bir.. sayı olarak artacak ama. Nicel olarak artıracak ama nitelikler gerçekten sorgulanır yani...” (Katılımcı B)

“...Ama siz bunu kamu kurumlarına soktuğunuzda üniversite olur, hastane olur... hastanedeki karşılığını çok iyi biliyoruz ameliyat sayıları ne kadar artmaya başladı, gereksiz filan üniversitede de bunun karşılığı bu olacak yani. Bunu nitelik olarak kendimizi çok yıpratmamıza gerek yok nitelik nitelik ben şöyle yaptım diye...” (Katılımcı C)

“... Bu akreditasyon için adam¹³ bize geldiği zaman bu her yıl bir tane makale yapılmış, üç yıl boyunca üç tane makale olmuş. Adam güldü bize dedi ki böyle makale mi olur, üç yılda bir tane çıkması lazım dedi...” (Katılımcı F)

“...Bu düzenlemeyi yapanlar sayı olarak artsın, böyle bir niyetleri vardysa başardılar. Ama nitelik olarak çok, geriye doğru bence çok kötü bir yere doğru gidiyoruz yani...” (Katılımcı A)

Akademik Teşvik Sisteminin Etkisi

Katılımcılar, sistemin kendisine ilişkin oldukça detaylı değerlendirmelerde bulunmakla birlikte özel olarak teşvik sisteminin, *nicelik kaygısını arttırdığını* güçlü şekilde vurgulamıştır. Buna ek olarak, katılımcıların çoğunluğunun teşvik sisteminde yapılan *revizyonları* yakından takip ettiği görülmüştür. Araştırmacıların beklemediği bir değerlendirme başlığı ise sistemin gerçekçi olmadığı anlamındaki *yapılabilirlik*dir.

Görüşme esnasında katılımcılar bazı konularda görüş ayrılığına düşse de akademik teşvik sisteminin esasında niceliği önceleyerek, nitelikten ödün vermeyi *teşvik ettiği* görüşünde hemfikir olmuşlardır. Yukarıda belirtilen, katılımcıların kötü de olsa saymaya devam etmeleri söylemi işte burada temellenmektedir. Katılımcılar, teşvik sisteminin yürürlüğe

13 Akreditasyon çalışmaları fakülteye için danışmanlık yapan *mentordan* söz ediyor.

girmesinin ardından, kongrelerde sunulan bildirilerin standartlarının hem içerik hem yöntem açısından düştüğünü, yüksek lisans öğrencileri ile yapılan çalışmaların kolayca yayınlanabilecek mecra bulduğunu, kongrelerin hızlı ve ucuz şekilde yayın yapabilecek yeni oluşumlara evrildiğini, ortak yayın veya karşılıklı atıf yapmak suretiyle bir tür şebekeleşmenin oluştuğunu gözlemlediklerini dile getirdiler. Tüm bu tespitler, sistemin nitelikten ödün verme pahasına niceliği ne denli teşvik ettiğinin işaretleri olarak yorumlanmıştır. Nihayetinde, denebilir ki, Katılımcı B'nin ifadesiyle, teşvik sistemi akademisyenler için bir ek gelir kapısı olmaktan başka bir işlev görmemektedir:

“...Dolayısıyla öyle dediğim gibi. Aslında yapmamız gereken şeyi kalite anlamında, ama söyleyeyim nicelik olarak değil, nitelik olarak, yapmamız gereken şeyi yapmayarak sayıyı arttırarak sadece maaşımıza ek bir şeyler kazanmaya çalışıyoruz...”

Katılımcılar, puanlama sistemin sürekli değişmesinin getirdiği kötü sürprizlere de değinmiş ve puanların hesaplanma yönteminin başvurulacak yılın en başında biliniyor olması gerektiğini sitemli bir şekilde dile getirmiştir. Fakat onlara göre, akademisyenlerin mevcut sistemi suiistimallerini içeren başvuruları nedeniyle sistemi tasarlayanlar bu açıkları kapatacak şekilde revizyonlara gitmiştir. Teşvik primi değerlendirme komisyonunda bulunan Katılımcı D, nitelik kaygısı ve akademik kimliğin etik boyutuyla dönüşümüne ilişkin de çok çarpıcı olan bir suiistimal örneğini şöyle ifade etmiştir:

“...adam teşekkür etmiş, yani şereflendirdin onur konuğuydun dediği için bir plaket vermiş. Plaket ödül müdür kardeşim, plaketi ödül olarak gösterenler oldu. Dediğim gibi ben bunun şeyini yedim zamanında zilgitini, çok şükür bu sene kaldırmışlar...”

Sadece bir katılımcı bu duruma çözüm oluşturabilecek bir öneri olarak, nitelikli olan çalışmaların daha fazla desteklenmesi, örneğin sadece SSCI'da taranan dergilerde yapılan yayınların veya nitelikli yayınların çıkabileceği projelerin desteklenmesinin gerektiğini ifade etmiştir.

Başta belirtildiği gibi, katılımcıların bir kısmı eleştiriler dahi teşvik sisteminin *gereklere* adapte olmuş ya da olmaya çalışmaktadır. Fakat görüşme esnasında bazıları teşvik primi alabilmek için gereken puanların ulaşılabilirlik düzeyinin ne kadar gerçekçi/akılcı olduğunu sorgulamıştır:

“...Ama adamlar burada ne düşünüyor işte 30 puanı sağlıyorsa veya ki 50 puanı sağlıyorsa yaptığım puanlar makaleler dergiler yanına kar kalmıştır. Bu işin reelde ben şey yapacağını çok düşünmüyorum, yani insana bir maddi karşılık olacağını düşünmüyorum. Çünkü bunu yapmak için çok ciddi çaba sarf etmek lazım. Bu kongreye gidip dört beş tane bildiri sunmak lazım ki gitmişken parası çıksın yani...” (Katılımcı F).

Alanda Sektörleşme

Üniversiteler ve akademik üretim alanının piyasa mantığı yönünde evrilmesi böylelikle bir *sektöre* dönüşmesi çarpıcı açılım noktalarından biridir. Özellikle deneyimli katılımcıların alanın daha önce şahit olmadıkları bir biçimde sektörleştiğini ifade etmeleri dikkat çekicidir. Sektörleşme, işi kongre düzenlemek olan “girişimci”leri ortaya çıkarmakta, bir

çeşit kongre turizmi gündeme gelmektedir. Katılımcı E bu durumu şöyle özetlerken;

“...Tamamıyla bir girişimci dünyanın her yerinde yılda 15 tane kongre düzenliyor yani. Kendi de kazanıyor, gelen kişi de zaten üniversitesinden destek alıyor, turizm amaçlı filan yani...”

Katılımcı B, bu durumun yeni uygulamalarla ilişkisine değinmiştir:

“... Şu an akademik teşvikten kaynaklanan bir şey de var sanki sektöre dönüşen bir durum da var... her kongreye baktığımda akademik teşvik esaslıdır diye ibareler yayınlanmaya başladı...”

Kongreler ve Dergiler

Katılımcılar, yaşanan dönüşüm süreciyle birlikte bir kongreye çok sayıda araştırma ile katılan akademisyenlerin varlığına işaret ederek, kongreleri tartışmaya açmıştır. Onlara göre niceliksel büyüklük, nitelik yoksunluğunu tetiklemektedir. Katılımcı B bu konudaki gözlemlerini şöyle aktarmıştır:

“...N’apıyorum ben şimdi bu dönem, geçen dönem şunu gördüm; işte geçen dönem kongre yapıldı birkaç oturum başkanlığı mecburen bana verildi. Çünkü hani şey yok, hoca yok. Organizatör bir orada, bir burada filan. Bir oturumda X üniversitesi galiba sürekli aynı hoca partnerler değişiyor, iki üç tane oturumda. Dedim arkadaşlar n’oluyor böyle, hoca şey yapmış arkadaşları yönlendirmiş...”

Öte yandan, bu tür kongrelerin yaygınlaşması, hem içerik hem de yöntem bakımından eksikleri olan çalışmaların dahi burada sunulmasıyla, bilimsel kabul edilenin ne olması gerektiği sorgulamasını devre dışı bırakmış gibi görünmektedir. Katılımcı D’nin aktardığı anekdot, bu bağlamda çarpıcı bir örnek olarak yorumlanabilir:

“Bu en son İzmir’de şey vardı, Y Üniversitesi’ne Z şehriden gelen bir arkadaş vardı. Doktora ders dönemindeymiş. İstihdamla ilgili bir sunum yaptı... ..ve adamın sonucu suyu; kayıt dışı istihdamın nedeni işverenlerin maliyetten kaçınmaları. Bunu sokaktaki amcaya sor söyler zaten sana bu mudur yani hocam dolayısıyla şey değil.... Ortamda bir şey söyleyecek profesörler var, ama o profesörler de hiçbir şey söylemiyor. *Alkışladık oturduk, yani hakikaten güçlü bir şekilde alkışladık oturduk...*”

Bu anekdot, kıdemli akademisyenlerin dahi işin doğrusunu tartışmaya açmaması bakımından akademik işin dönüşümü konusunda önemli bir noktaya temas etmektedir. Öte yandan, bu gibi örneklerin kötüye övgü olarak nitelendirilebilecek yeni bir alan açtığını da vurgulamak gerekir. Benzer örnekler dergilerin yayın süreçlerinde de gözlemlenmektedir. Katılımcı A bu durumu şöyle dile getirmiştir:

“...Bana sorarsanız diyelim ki binlerce akademik çalışma yapılıyor makaledir şudur budur dergilerin niteliği de aynı şekilde bu arada onu da söyleyeyim. Yani çok özensiz. Bazı dergiler var gönderiyorsunuz hiç hakemden geri bildirim gelmeden ya da tamam OK deyip yayınlıyorlar...”

Teşvik sistemi ile ilgili tartışmalara ilişkin olarak bir gözlem notu da tartışma içeriğinin sıklıkla etik konusuna bağlanması ile ilgilidir. Katılımcı G'nin, bu tip niteliksiz yayınlardan elde edilecek gelirin *haksız kazanç* olduğuna dair ifadesi dikkat çekicidir. Söylemlerden açığa çıkan, bazı katılımcıların meselenin ahlaki olup olmadığını tartıştığı ve bazıları da kendi duruşuna ilişkin bir mazeret ya da meşruiyet zemini aradığı yönündedir.

3.2.2. Çalışma Koşulları ve İstihdam İlişkileri

Yukarıda araştırma için örneklem stratejisinin neye göre şekillendirildiğini açıklarken, seçilmiş olan üniversitenin özgül konumu detaylı olarak tarif edilmiştir. Performatif iklimin genel yansımalarına ek olarak, bu kurum özelindeki deneyimleri ayrı bir tartışma olarak ele almak gerektiği düşünülmektedir. Çünkü, sistemle yüzleşmelerin ikinci önemli bağlamını, bu kurumda yaşanan deneyimin özgül tarafları oluşturmaktadır.

Seçilen Üniversitede Olma Deneyimi

- Atanma ve Yükseltme Kriterlerinin Baskısı

Görüşme esnasında görülen, isteğe bağlı bir uygulama alanı olarak akademik teşvik uygulamaları ile istihdam ilişkisinin temelini oluşturan atanma ve yükseltme kriterlerinin oluşturduğu baskının bir arada karşımıza çıkmasıdır. *Atanma ve yükseltme kriterleri baskısı*, aynı üniversitede çalışma hayatına devam etmek isteyen akademisyenlerin, iş güvencesini garanti altına almak için yapması zorunlu olan yayın sayısını ve türünü kendi inisiyatiflerinin dışında koşullara bağlamaktadır. Bu bağlamda, aykırı bir örnek olan seçilmiş üniversitede lisansüstü öğrencilerin ve akademisyenlerin tabi olduğu performans kriterleri yukarıda detaylı olarak açıklanmıştır. Pekâlâ, bu kriterler akademisyenlerin deneyimlerinde hangi yüzleşmeleri ortaya çıkarmaktadır?

Bu yüzleşmelerin ilki, beklenen asgari performans puanlarının çok yüksek olması noktasında gerçekleşmektedir. Öğretim üyeliğine yükseltme ve atanma ölçütlerinin diğer devlet üniversitelerine kıyasla çok daha yüksek oluşu, tıpkı teşvik sisteminde olduğu gibi önce nitelik/nicelik çelişmesini üretmektedir. Katılımcı D, kriterleri sağlamak adına kendi standartları içinde yapmayacağı türden çalışmalarını nasıl yaptığını şu sözleri ile ifade etmiştir:

“...ama atanma kriterine 500 puan koyuyorsa, işte şu kadar yayının olması gerekiyor diyorsa ve yayınların niteliğine bakmadan bunu şey yapıyorsa, ben şimdi o 500 puanı tamamlamam gerekiyor mu gerekiyor, o zaman bir yerden sonra yapabildiğim üzerine maalesef yapamayacağım şeyleri de yapıp göndermiş oluyorum.”

Katılımcılar bahsi geçen ölçütlerin sıklıkla değişiyor olmasının oluşturduğu kaosa da dikkat çekmiştir. Zira, seçilmiş olan üniversitede öğrenim gören bir doktora öğrencisi, sürece başladığı andan mezun olacağı zamana kadar geçen zaman içerisinde kendisinden beklenen şartların neler olabileceği konusunda kendini güvende hissetmemektedir. Bu durum her kademedeki akademisyen için benzeri koşullar oluştursa da, bundan en çok etkilenenler araştırma görevlileridir. Katılımcı F, bu uygulamanın getirdiği belirsizliği

şöyle dile getirmektedir:

“...Mesela şimdi büyük ihtimal bu şeyde de sıkıntı olacak yeterliliğini son bir sene içinde vermiş olan arkadaşlar biz de dâhiliz buna, biz doktora'yı bitirmemişken citation yayın istiyor...”

Bazı katılımcılar da, kıdemi yüksek hocalardan beklenen yayın performansı ile mesleğe yeni başlamış olan araştırma görevlilerinden beklenenler arasında bir adaletsizlik olduğu kanaatinde. Örneğin katılımcı F bu duruma ilişkin itirazını şöyle dile getirmiştir:

“...sosyal bilimler enstitüsü ilk kurulduğunda doktora'ya başlayan ilk arkadaşları bu şartları getirmek yerine, adam mesela 20 yıllık profesörlerimiz var üç sene içerisinde ondan yapmasını beklemek lazım, hani yapıyor o zaman doçentten istemek lazım, o yapıyorsa Yar. Doç'tan istemek lazım...”

Özetle, atanma ve yükseltme kriterlerini sağlama bakımından bu üniversitenin performatif iklimi, katılımcılar üzerinde baskı oluşturmuş görünmekte ve oluşan belirsizlik ve gelecek kaygısı, deneyimin olumsuz yüzleşme noktalarına işaret etmektedir.

- Akran Baskısı

Tartışmanın bu kısmı, teşvik puanlarının hesaplanması dâhil olmak üzere, akademisyenlerin akranları tarafından nasıl algılanacağını hesap ederek hareket ettiklerini göstermektedir. Görüşme sırasında katılımcıların akran baskısını ortaya koyan çarpıcı söylemleri olmuştur. *Göze batmama, açgözlü olarak yaftalanmama, iç daralması, ironi* bu baskının nasıl dışa vurulduğuna ilişkin tanımlamalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada not edilen bir husus da şudur: katılımcılar büyük ölçüde sisteme adapte olmaya çalışıyor, fakat hepsi bunu aynı ölçüde başarmış değildir. Adaptasyon süreci hala devam etmekte ve şimdilik akran baskısı daha çok, diğerlerine göre yüksek puan alanların hissettiği bir yüzleşme deneyimi gibi görünmektedir:

“...Aynı mantıkla mesela bir kategorideki puan şeyini doldurmuşsa iki üç tane fazla makalesi varsa diyor ki ya bunları koymamın teşvike bir amacı yok, bari çıkarayım da göze batmasın diyor...” (Katılımcı F)

“...İçsel şeyden dolayı yapıyorum bunu herhangi bir baskı da yok, hoşuma gidiyor, öğreniyorum, yanılsım var vesaire şudur budur. Ama şeye gelince, iyi ki de daha fazla değil diyorum mesela, çünkü kendimden utanırım, ‘ya ne kadar aç gözlü adammış, geçen yıl 28 puan aldı da şimdi 100 puan aldı’ diye de düşünürler. Gerçekten bu beni bir kaygıya sürükler yani vallahi yani...” (Katılımcı E)

“... Mesela X 99.7 diyor bana soruyorlar maalesef diyorum yani... hocam diyorum bilerek mi yapıyorsun 99.7, 100 yapsaydın bari...” (Katılımcı D)

Sisteme uyum sağlamadığı düşünülen bir katılımcı ile arada kaldığı düşünülen katılımcı ise tersine bir akran baskısının etkilerini vurgulamıştır:

“... Hocam ben orada pozitif değil de negatif bir baskı olduğunu düşünüyorum. Bir araştırma görevlisi nasıl 70'in üzerinde bir puan alır ki, 70'in üzerinde ki şeyden

bahsediyoruz, akademik teşvik için kullanılabilir bir puanın 70 olmasından bahsediyoruz. Hani sırf makale için olan kategoride 100'ün üzerinde puan alan adam var ki bunun birçoğunu kullanamıyor teşvikte...” (Katılımcı F)

“...Hani o bütün odalarda koridorlarda dışarıda şu kadar puanı var şunu toplasan şu kadar falan filan bu hesapları duymak benim böyle yüreğimi sıkıyor yani öyle söyleyeyim...” (Katılımcı G)

- İlimli Bir Rekabet

Katılımcılar ilimli rekabet koşullarından da söz etmiştir. Bunlar arasında, akranlarının akademik ilerlemesinin kendileri üzerinde yarattığı baskı, çevrelerindeki akademisyenlerin kendilerinden hızlı yükselmesi veya astı sayılabilecek meslektaşlarının kendilerinden daha rekabetçi olmasının üzerlerinde yarattığı baskı ve rekabet ortamına ilişkin vurgular yer almaktadır. Bu hususu dile getiren katılımcıların uzun yıllardır kurumda çalışan deneyimli katılımcılar olması da tespitlerini araştırmacılar nezdinde daha anlamlı hale getirmiştir.

“...Diyelim ki on kişi biz doktora başladık dokuz kişi doçent olduysa ister istemez ne oluyor diye evet düşünüyorsunuz...” (Katılımcı A).

Katılımcı B ise rekabetin başka bir boyutuna dikkat çekerek farklı unvanlara sahip akademisyenler arasındaki etkileşimden söz etmiştir:

“...Ben de şimdi hocalar olarak düşündüğünde, şimdi senden sonraki nesil hızla yükselmeye başlıyor o da bir baskı oluşturuyor...”

Görüşme sırasında katılımcılardan biri bu tartışmanın seyri içinde, teşvik puanlarının nasıl hesaplandığının ve meslektaşlarının da puanlarını sistemden kontrol ederek görme imkanı sağlayan şeffaf sistemin artık değiştiğinin bilgisini paylaşmıştır. Bu bilgi, aslında diğerlerinin nerelerden puan aldıklarını görmenin iyi olduğu yorumu eşliğinde dile getirilmiştir.

- Kuşak Farkı

Aslında akran baskısının ve rekabet dinamiklerinin de içerisinde karıştığı bir vurgu noktası da katılımcıların kuşak farkı nedeniyle hissettikleridir. Ancak araştırmada kurumsal bir dönüşümün izinin sürülmekte olduğu düşünüldükçe, bu noktayı ayrıca ele almak istenmiştir. Doğal olarak bu kıstımda diğerlerine göre daha kıdemli olan iki katılımcının yorumları belirleyici olmuştur.

Önce, katılımcı A, kendi öğrenciliği sırasında deneyimlediği durumu “su akar yolunu bulur” şeklinde tanımlamış ve aynı deneyimi öğrencilerinin yaşamaması için çaba gösterdiğini anlatmıştır. Öğrencilerin entelektüel birikimi için farklı uygulamalar yaptığını, ancak yeni kuşak araştırma görevlilerinin buna tevccüh göstermediğini de dile getirmiştir. Katılımcı B de benzer şekilde eskiden beri süregelen yanlışlıkların tekrar yapılmaması için çaba sarf ettiğini ve gereken yerde öğrencilerini diğer meslektaşlarına

yönlendirdiğini ifade etmiştir. Öte yandan, Katılımcı B eskiye kıyasla bugün daha fazla araştırma yapma kültürünün oluştuğuna dikkat çekmiş, yeni kuşağın metodoloji konusunda daha donanımlı ve daha üretken olduğunu şu sözlerle ifade etmiştir:

“...15yıl önce bu kadar metottu, şeydi filan istatistikti veya işte nitel nicel yöntemdi çok biz yöntem tartışmazdık, konuşmazdık. Ben buradaki hocalardan da araştırma yöntemlerini aldım, şu anda hocaların da bambaşka bir hale geldiğini görüyorum. Çünkü geliyor metot mu geliyor, gençler artık daha mı hızlı öğreniyorlar veya bu şeyle mi alakalı bu bilgisayar, internet, veri tabanları artık öğrenmeye daha müsait, 15 sene önce böyle değildi yani. Biraz ona da ben bağlıyorum, yani gençlerin daha üretken göreceli ya da daha fazla kongrelere gitmelerini buna bağlıyorum bir bu...”

Toplumsal Cinsiyet Faktörü

Çalışma koşulları ve istihdam ilişkileri bağlamında çok önemli bir konu başlığı olan çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi de araştırmada öne çıkan meselelerden biridir. Ancak görüşme sırasında bu konu üzerinde çok fazla (Katılımcı G dışında) durulmamıştır. Toplumsal cinsiyet bağlamının, ileriki çalışmalarda derinleştirmek istenen noktalardan biri olduğu söylenebilir.

3.2.3. İlişkiler Ağı

Katılımcıların çoğu durumda network olarak tanımladıkları ilişki ağları da akademisyenlerin performatif iklim deneyimlerinde öne çıkan konulardan biri olmuştur. Görüşme esnasında, hem dünyada akademik işin nasıl deneyimlendiğine ilişkin söylemler, hem de Türkiye özelinde tespitler ortaya konmuştur. Katılımcılara göre dünyadaki network, akademisyenlerin daha nitelikli dergilerde yayın yapmasına olanak sağlamakta, uluslararası projelere partner olarak dahil olmasını kolaylaştırmakta, ayrıca alanın otoritesi kabul edilebilecek kişilerin geliştirdiği yeni tartışma alanlarının takipçisi olarak ana akım tartışmalara katılma imkanı sağlamaktadır. Bu ağa dâhil olan araştırmacılar yayın sayısı bakımından da yüksek performans sergileyebilmektedir. Öte yandan, akademisyenlerin uluslararası yayın yapabilmesi için oluşan dergi ağlarının para ile yayın yaptırma noktasına geldiği görülmektedir. Kendisi de proje ve makale ile uluslararası ağa katılma deneyimi yaşamış olan Katılımcı E, Türkiye’de bu deneyimi yaşama fırsatı olmadığına şu sözleriyle dikkat çekmiştir:

“...Hocam proje mantığı şöyle yürüyor, proje yöneticisi kistasları belirliyor, benim dediğim yani impact faktörü yüksek yayın garantisi veriyor. Biz de yok öyle bir şey. Başlamadan zaten o garantiyi veriyor. Ondan sonrasını ben kullanacağım diyor. Hem nitelikli bir şey ortaya çıkıyor, altmış tane ülkeden data almış yapmış, iki ayrı akademisyenin fikriyle ortaya çıkan veya zenginleşen bir çalışma kabul edersiniz ki...”

Pekala ilişkiler ağı Türkiye’de nasıl yüzleşmelere sahne olmaktadır? Katılımcılara göre kongrelerde kabul edilecek bildirimleri belirlemede bu ağlar etkili olmaktadır; akademisyenler doçentlik sözlü sınavında karşılaşacakları muhtemel jüri üyelerine

kendisini bu ağlar vasıtasıyla tanıtmak istemektedir¹⁴. Aynı zamanda, belirli projelerde yer alabilmeyi kolaylaştırması ve ortak araştırmalar yürütebilecek ekipleri oluşturabilmesi için de bu ağlar etkilidir. Katılımcı G, biraz da sitemkâr biçimde, “ben herhangi bir networkün bir parçası da değilim olmak da istemiyorum” sözleriyle bu deneyim konusundaki yoksunluğunu ifade etmiştir.

Niteliksizleşme, Akademik İşin Geleceği

Yapılan görüşmede en fazla üzerinde durulan konulardan biri üniversitede performans odaklılığın sebep olduğu yoğun nitelik kaybıdır. Bu durum literatürde “performans paradoksu” olarak geçen kavramı akla getirmektedir. “Performans paradoksu, performans göstergeleri ile performansın kendisi arasındaki zayıf korelasyona/ilişkiye atıf yapan” (Van Thiel ve Leeuw, 2002) bir kavram olarak ele alınmaktadır. Bu kavram detaylı incelendiğinde “performansın sayılmayan yönleri pahasına, performans ölçüm şemasında sayılan fenomenlere yapılan vurgunun” (Van Thiel ve Leeuw, 2002) etkisinin öne çıkarılmasından söz edildiği görülmektedir. Üniversitelerde uygulanan performans ölçüm sistemlerinin, bu karaktere sahip olması akademisyenlerin tersine öğrenme etkisine kapılmalarına ortam sağlamaktadır. Tersine öğrenme, “örgütlerin ya da bireylerin performansın hangi yönlerinin ölçüldüğünü (ve hangilerinin ölçülmediğini) öğrenmiş olduklarında bu bilgiyi, kendi değerlemelerini manipüle etmek için kullanabilecekleri” anlamına gelmektedir. Buna göre “öncelikle bütün çaba ölçülene yönlendirildiğinde, performans yükselecektir ancak toplamda, gerçek bir gelişim yoktur ya da hatta performansın (diğer yönleri için) daha kötüye gidiş söz konusudur” (Smith, 1995 akt. Van Thiel ve Leeuw, 2002). Bir başka açıdan bu durum, üniversitelerin gündemlerinin en üstüne “araştırmanın” konulmasının gerçekten iyi araştırma pratiklerini sağlayıp sağlayamayacağı açısından da ele alınabilir. “Acaba bu durum gerçekte araştırmalar hakkında çokça konuşma ama daha az eylem mi üretmektedir?” (Alvesson ve Spicer, 2016).

Sonuçta bu yaklaşım, akademisyenler olarak bizleri ”ölçen, ölçerken standartlaştıran, standartlaştırdığı ölçüde eğitimin içeriğini değiştiren” (Ercan, 2011) bir işleyiştir. Buna göre “ilk aşama, kolayca ölçülebilen ne varsa onun ölçülmesidir. Bu yapılabildiği ölçüde sorun yoktur. İkinci aşama, ölçülemeyenlerin göz ardı edilmesidir.... Bu yapaylıktır ve analizi yanlış yerlere götürür. Üçüncü aşamada, ölçülemeyenlerin önemli olmadığı varsayılır. Bu körlüktür. Dördüncü aşamada, kolayca ölçülemeyenlerin aslında zaten var olmadığı söylenir. Bu intihardır” (Smith, 1972’den akt. Ercan, 2011). Bu intihar akademik kimliği ve genel olarak üniversite kurumunun geleceğini nasıl etkileyecektir? Görünen odur ki bu tehdit edici bir etkidir. Çünkü şu ana kadarki deneyim “kriterler, kıyaslamalar ve diğer değerlendirme araçlarına yapılan aşırı vurgunun, öğretim süreçlerini geliştirmek yerine prestijli üniversitelerin dış görünüşünü taklit eden vasat kurumların ortaya çıkmasına ön ayak olduğunu” (Brewer vd. 2001’den akt. Van Thiel ve Leeuw, 2002) göstermiştir.

14 Bu çalışma için yapılan görüşmeden birkaç ay sonra, 21 Şubat 2018 tarihinde doçentlik sözlü sınavının kaldırılması yasalaşmıştır.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Sonuç değerlendirmesine geçerken araştırmanın bulgularını kısaca hatırlatmak gerekirse şunlar söylenebilir: Akademisyenlerin performans odaklı kültüre ilişkin deneyimlerinin üç ana boyutu “akademik işin dönüşümü”, “çalışma koşulları ve istihdam ilişkileri” ve “ilişkiler ağı” olarak tanımlanmıştır. Bütün akademisyenler performans odaklılığa ilişkin olumsuz görüşler belirtmişlerdir. Olumsuz kanaatlerin gerekçeleri olarak ise *niteliksizleşme* ve *haksız kazanç* kavramları odak grup görüşmesinde yoğun bir şekilde tartışılarak öne çıkmıştır; öyle ki özellikle nitelik kaybı en fazla kodlanan konu başlıklarından biri olmuştur.

Akademik üretimin geleceği ve performans odaklılığı araçsallaştıran yaklaşımların doğurduğu etik dışı tutumlara ilişkin duyulan itiraflar da çok çarpıcıdır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin akademik üretimin niteliği ve ilişkiler ağının kullanımına ilişkin olması gerekeni değil olmaması gerekenleri yaptıklarını birer birer itiraf etmeleri bu çalışmanın en şaşırtıcı bulgularından biridir. Aslında gerek olmasa da teşvik puanını yükseltebilmek için karşılıklı olarak birbirine atf yapan kişilerin oluşturduğu ilişki ağları (Yücel ve Demir, 2018) ile nicelik uğruna nitelikten ödün verilmesinin yaygınlaşması ve akademik teşvik sisteminin akademisyenleri kongre şirketlerinin düzenlediği niteliksiz kongrelere ya da literatürde “sahte ya da yağmacı” (Demir, 2018) olarak adlandırılan dergilere yöneltmesi de bu bağlamda düşünülebilecek sonuçlardandır.

Bütün bu değerlendirmeler göstermiştir ki, performans çağının üniversiteler üzerindeki etkisi açısından, ülke bağlamında aykırı bir örnek olarak ele alınabilecek olan seçilmiş olan üniversitede yaşanan deneyimlerin ana eksenini performans paradoksunun bir yansıması olarak yorumlanabilecek ölçüm sistemlerinin *nicelik-nitelik çelişkisi* oluşturmaktadır. Bu çelişkinin temsil ettiği yönetim anlayışına karşı, diğer ülkelerdeki akademisyenlerin duruşlarına benzeyen duruş örnekleriyle bu araştırmada da karşılaşılmıştır.

Akademisyenlerin performatif iklime ilişkin deneyimleri ve buna karşı geliştirdikleri duruşları hakkındaki bu yorumlarımız bağlamında tartışmamızı zenginleştirebilecek bir çalışma Alvesson ve Spicer’a (2016) aittir. Bu çalışmada araştırmacılar, örnek olarak işletme fakültelerinde çalışan akademisyenlerin, üniversitelerin şirketler gibi yönetilmesi akımı karşısında, özerkliklerinden vazgeçme durumunu analiz etmiştir. Yazarlar bu çalışmada akademisyenlerin özerkliklerini koruması ya da yitirmesi bağlamında yorumlanabilecek olan yanıtlarını şu şekilde özetlemektedir: Bir klona dönüşerek uyum sağlamak, otorite pozisyonlarından uzaklaştırılarak direniş göstermek, kalbi kırılmış bir şekilde yaptıkları işe olan sevgilerine odaklanmak, sinik bir şüpheciliği benimsemek ya da oyunu kurallarına göre oynamak (Alvesson ve Spicer, 2016: 30). Yukarıda Şekil 1’de ile gösterdiğimiz ayrımlardan biri olan “uyum sağlamayanlar” olarak adlandırdığımız yaklaşım bu çalışmadaki direniş gösterme yaklaşımına benzemektedir. Bunun gibi, “uyum sağlamak” olarak yorumladığımız kimliksel yaklaşım aynı çalışmada bahsedilen “klona dönüşme”ye benzemektedir. “Sinik” kalma yaklaşımı da, katılımcı G’nin “hani o bütün odalarda koridorlarda dışarıda şu kadar puanı var şunu toplasan şu kadar falan filan bu hesapları duymak benim böyle yüreğimi sıkıyor yani öyle söyleyeyim...” şeklindeki ifadesinde özlü şekilde görüldüğü gibi bizim araştırmamızda da ortaya çıkmıştır.

Yukarıda anılan çalışmada, akademisyenlerin performans odaklılığa karşı geliştirdikleri duruşların bir özerklik meselesi olarak tartışıldığı belirtilmişti. Yapılan görüşmede özerklik konusu sadece bir katılımcı tarafından açıkça dile getirilen bir nokta olmuştur. Ancak araştırmacıların izlenimi, yüzeye yansıyan bu durumun, derinliğine daha çok boyutlu olarak araştırılması gerektiği yönündedir. Yeni-yönetimci akım bağlamında üniversitelerin de şirketler gibi yönetilmesini öngören “...yönetimsel ideolojiler, akademik-yöneticilerin çıkarlarına hizmet ediyor ve geleneksel olarak yönetimin baskınlığı ile ilgisi olmayan üniversiteler gibi ortamlarda bile güç ve baskı ilişkilerini sağlamlaştırıyor gibi görünmektedir” (Deem, R. ve Brehony, 2005: 217). Bu işleyişin akademik özerklik ile ilişkisi akademik kimliğin dönüşümü açısından merkezi bir önem taşımaktadır. “Burada söz konusu olan bütünüyle bir uyum gösterme hikayesi değildir....akademisyenler açıkça karşıt olan konular arasında gidip gelmektedir: Uyum ve direnç, akademik işe duyulan aşk ve ona ilişkin sinik bir isteksizlik... Akademisyenler bu karmaşık kimlik oyunu ile başa çıkabilmek için çalışma yaşamlarını “oyunması gereken bir oyun” olarak görmektedir” (Alvesson ve Spicer, 2016). Bu durumla bağlantılı olarak şu önemli soru akla gelmektedir: “Acaba akademik kimliği yayın yapma ile bu şekilde bağlantılandırılan bir yaklaşım ne derece sağlıklıdır?” Akademisyenler bu deneyimin sonunda “düşünmeksizin yayın yapan robotlar mı”, “hiçbir sonuç elde edemeyen direnişçiler mi”, “kalbi kırık araştırma severler” mi yoksa “tatsız tuzsuz sinikler mi” olacaklardır (Alvesson ve Spicer, 2016: 43).

Sonuç olarak bu araştırmanın bulguları üzerindeki tartışma araştırmacılara, bu çalışmayı derinleştirme ve akademik kimliğin dönüşümüne dair araştırmayı sürdürme anlamında yol göstermiştir. Bundan sonraki araştırmada araştırmacılara rehberlik edecek sorular şunlar olabilir:

- Pekala, Türkiye’deki akademisyenler akademik kimliğin dönüşümü ile ilgili, gelişmiş ülke akademisyenlerinin deneyimlerinden *farklı* olarak neler yaşamaktadır?
- Acaba Türkiye’deki akademisyenlerin bu deneyimlerini resmedebilecek özgün bir kavramsal şemaya ulaşılabilir mi?
- Bu şemanın *ana boyutlarını* hangi etkiler oluşturacaktır?
- Bu boyutlanmanın *akademik kimliğin dönüşümü* ve üniversitelerimizin yapısı açısından *etki alanları* neler olabilir?

KAYNAKÇA

- Alparslan, Ali Murat. “Öğretim Elemanlarının İşlerinden Tatmin, Üniversitelerinden Memnun Ve Gönüllü Olmalarındaki Öncüller: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi’nde Bir Araştırma- *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 6.11 (2014): 82-101.
- Alvesson, Mats, ve André Spicer. “(Un) Conditional surrender? Why do professionals willingly comply with managerialism.” *Journal of Organizational Change Management* 29.1 (2016): 29-45.
- Bobat, Alaeddin, ve Emin ÇAKILCI. “Performans Aracı Olarak Akademik Teşvik Yönetmeliği: Sorun İçinde Sorular.” *Çalışma ve Toplum* 55.4 (2017). 1931-1952.
- Başbuğ, Gökçe, ve Pınar Ünsal Kurulacak Bir Performans Değerlendirme Sistemi Hakkında Akademik Personelin Görüşleri. *Psikoloji Çalışmaları Dergisi* 29 (2009): 1-24.
- Clark, Burton R. *Creating entrepreneurial universities: organizational pathways of transformation. Issues in Higher Education*. Elsevier Science Regional Sales, 665 Avenue of the Americas, New York, NY, 1998.
- Cowen, Robert. “Performativity, Post-modernity and the University.” *Comparative Education* 32.2 (1996): 245-258.
- Creswell, J. W. “Nitel araştırma yöntemleri (Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni.(Çev., M. Bütün, SB Demir) Ankara: Siyasal Yayın Dağıtım.” (2015).
- Creswell, J. W. *Araştırma Deseni Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları*, Çev. Ed. Selçuk Beşir Demir, Eğiten Kitap, Ankara. . (2017)
- Deem, Rosemary ‘New managerialism’ and higher education: The management of performances and cultures in universities in the United Kingdom, *International Studies in Sociology of Education*, 8:1, (1998) 47-70
- Deem, Rosemary Globalisation, New Managerialism, Academic Capitalism and Entrepreneurialism in Universities: Is the local dimension still important?, *Comparative Education*, 37:1, (2001) 7-20
- Deem, R. ve Brehony K. J. Management as ideology: the case of ‘new managerialism’ in higher education, *Oxford Review of Education*, 31:2, (2005) 217-235
- Demir, Selçuk Beşir. Predatory journals: Who publishes in them and why?. *Journal of Informetrics*, 2018, 12.4: 1296-1311.
- Ercan, F. “Ölçerim, ölçebilmek için biçimlendiririm, biçimlendiğinde standartlaşmışsındır, standartlaştığında yönetirim, ölçemediğimi yönetemem o zaman cezalandırır, dışlarım” iç. Ed. F. Ercan, S. Korkusuz Kurt, Metalaşma ve İktidar Baskısındaki Üniversite, Sav yayınları, İstanbul (2011)
- Esen, M., & Esen, D. Öğretim Üyelerinin Performans Değerlendirme Sistemine Yönelik Tutumlarının Araştırılması. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), (2015).

- Göksu, İ., & Bolat, Y. İ. Akademik Teşvik Uygulamasının İlk Sonuçlarına Ait Değerlendirmeler. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(3). (2017).
- Kalaycı, N. Yükseköğretim kurumlarında akademisyenlerin öğretim performansını değerlendirme sürecinde kullanılan yöntemler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(4), (2009): 625-656.
- Kaptanoğlu D., ve Özok A. F. “Akademik performans değerlendirmesi için bir bulanık model. *İTÜ Dergisi/D Mühendislik*, 5, (1), (2006): 193-204.
- Maxwell, J. A. Nitel Araştırma Tasarımı Etkileşimli Bir Yaklaşım, Çev. Ed. Mustafa Çevikbaş, Nobel Yayınları, Ankara. (2018)
- Merriam, S. B. Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber, Çev. Ed. Selahattin Turan, Nobel Yayınları, Ankara. (2015)
- Neuman, W. L. Toplumsal Araştırma Yöntemleri Nitel ve Nicel Yaklaşımlar Cilt I, Çev. Sedef Özge, Yayın Odası, Ankara. (2006)
- Patton M. Q. Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri, Çev. Ed. Mesut Bütün, Selçuk Beşir Demir, Pegem Akademi, Ankara. (2014)
- Okumuş, K. ve Yurdakal, İ.H. Akademisyenlerin Akademik Teşviğe İlişkin Görüş ve Düşünceleri. *Journal of Academic Social Science Studies*. 58, (2017) ss. 145-156.
- Şahin, F., Tabak, B. Y., & Tabak, H. Motivasyon Kuramları Bağlamında Akademik Teşvik Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi. *Journal of Higher Education & Science/ Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(2). (2017)
- Tonbul, Y. Öğretim Üyelerinin Performansının Değerlendirilmesine İlişkin Öğretim Üyesi ve Öğrenci Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 56(56), (2008) 633-662.
- Turhan, M. ve Erol, Y. C. Akademisyenlerin Akademik Teşvik Ödeneğine İlişkin Görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), (2017) 281-296.
- Ulutürk, S. Yeni Kamu İşletmeciliği Yaklaşımından Hareketle Üniversitelerde Performans Uygulaması Üzerine Bir Değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (4) (2015)
- Yılmaz, T. ve Yenihan, B. Yükseköğretimin Geleneksel İşlevleri Doğrultusunda Akademik Performansın Değerlendirilmesi: Sorunlar ve Çözümler (2016).
- Yücel, Ahmet Galip; Demir, Selçuk Beşir. Academic Incentive Allowance: Scientific Productivity, Threats, Expectations. *International Online Journal of Educational Sciences*, 2018, 10.1.
- Van Thiel, S. , Leeuw, F. The Performance Paradox in the Public Sector, *Public Performance & Management Review*, 25:3, (2002) 267-281
- http://www.kalder.org/efqm_mukemmellik_odulu_alan_kuruluslar, Erişim Tarihi: 28.02.2018.
- Kocaeli Üniversitesi Akademik Atanma Yönergesi, <http://www.kocaeli.edu.tr/>

- dosyalar/9912/duyurular/KOU_AtamaYonergesison.pdf, e.t.: 02.03.2018
- 5018 Sayılı Yasa, www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5018.pdf, e.t.: 28.02.2018
- <http://www.xxx.edu.tr/tr/icerik/170/9/kalite-belgeleri>, Erişim Tarihi: 28.02.2018 (Seçilmiş olan üniversitenin web sitesi)
- Seçilmiş olan üniversitenin “*Öğretim Üyelğine Atanma ve Yükseltme Ölçütleri*”, <http://www.ilan.xxx.edu.tr/tr/icerik/10542/40853/ogretim-uyesi-atanma-kriterleri>, e.t.: 28.02.2018. (Seçilmiş olan üniversitenin web sitesi)
- Seçilmiş olan üniversitenin “2014-2018 Stratejik Planı”, <http://www.xxx.edu.tr/tr/icerik/170/9/kalite-belgeleri>, e.t.: 28.02.2018 (Seçilen üniversitenin web sitesi)
- Seçilmiş olan üniversitenin “Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğine İlişkin Senato Esasları”
- <http://www.sbe.xxx.edu.tr/tr/icerik/8744/28657/xxx-universitesi-lisansustu-yonetmeligine-iliskin-senato-esaslari>, e.t.: 02.03.2018 (Seçilen üniversitenin web sitesi)

WORKING EXPERIENCE OF ACADEMICS IN A PERFORMANCE ORIENTED UNIVERSITY

This study focuses on the university which has gradually been the field of corporate practices, as an impact of new-managerialism. There are many different corporate practices which we can see being practiced in universities, whereas in the current study we are looking at performance orientedness. The framework of performance orientedness in our country is determined by two determiners. One of them is the criteria of assignment and promotion which is determined on the basis of the decisions of the University Senate. The second one is the incentive payment system for academics which has been operative since 2014 with the law no 6564. According to us, the problem here is the interaction of the working conditions and the climate of the universities, which has gradually been more and more performative, with the academic profession. In the context, the aim of this study is to explore the performance-oriented university experiences of a group of academics. The study, which focuses on academics working in the Faculty of Business, used a basic qualitative research design. The research focuses on the dimensions of academics’ performance-oriented experiences. The below main question and subquestions lead the study:

- How do the academics experience the performative turn in the university?
- On which aspects did the incentive payment system affect the academics?
- What are the experiential differences between before and after the incentive payment system conducted?

The field study was conducted at a state university. This University was chosen deliberately as a part of the deviant case sampling strategy. There are a few reasons why we take

the sample as a deviant case. The first is that, the application of strategic planning and quality process. Another significant indicator of the institution's performance-oriented climate is the performance criteria which is applied for the postgraduate students and the academics. Besides, all three of us as the researchers, have been studying/working in the institution for more than fifteen years, and have a wide range of participative observation notes. So we had the chance to witness the process of the new managerialist applications of strategic planning and excellence models.

We also used a purposive sampling method when we were choosing the academics to make an interview with. We chose to focus on the Business Faculty, regarding the ideological character of the new-managerialist transformation. We made a focus group interview, with 7 academics invited. Those seven people were invited concerning being male-female, senior-junior, with high incentive-low incentive scores and with the different disciplinary background. Thus we are confident that the variation among the participants was assured. The field research was organized around the focus group interview and the participative observation notes of the researchers. The data were coded as open, axial and selective respectively. For the validity of the research, we used the data source triangulation and analyzer triangulation tactics. We used the qualitative data analysis software MAXQDA 12.

According to the findings of the field research, there are three main dimensions of the academics' performance-oriented experience. Those are; the transformation of the academic work, the working conditions and the effect of networks. Two negative outcomes of performance orientedness for the future of academic work were the loss of quality while the quantities are getting stronger and ill-gotten gains of the academics. Regarding the working conditions and employment relations, the findings displayed that the performative climate of the University provokes peer pressure and performance appraisal pressure on the academics. Finally, the academic networks have become vital for the academics to be able to survive which can be seen as another force of pressure on them.

The findings of the field research revealed that the Turkish experience of the new-managerialisation of the University is not far different from the, previously managerialised countries' higher education institutions. The common point of the different country experiences is a phenomenon that we name as the quality-quantity paradox of the appraisal systems. We came up to with similar positions which were developed by the academics in Turkey and other countries. On the other side, it was really striking for us to hear the confessions of the academics about their unethical ways of conduct which show up as the consequence of the instrumentalist application of performance orientedness in the University.