

BİLİMSEL BİLGİLERİN ÜRETİLME SÜRECİ: AKADEMİSYENLER ARASINDAKİ İNFORMAL YAPILAR

Alpaslan ŞAHİNOĞLU¹, Faik Özgür KARATAŞ¹, Tolga SAKA²

¹Karadeniz Teknik Üniversitesi Fatih Eğitim Fakültesi OFME Bölümü-Söğütlü/TRABZON

²Kafkas Üniversitesi Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümü-KARS

Abstract

The aim of this study is to investigate the informal relationships that are effective in making decisions about career and scientific work of academicians who work in our universities. For the realization of this study, semi-structured interview form was used, interviews were done with totally 17 academicians who was chosen from 6 different faculties and these interviews were taken voice recording. For the relevant sample, academicians working areas, hierarchical diversity and gender diversity were considered. The obtained raw data was investigated with content analysis. As a result of analysis, the most important factor to determine of academicians working areas were found to be advisor. At the same time, family and social environment of academicians have also concluded that plays a role in decisions related to their academic careers.

Keywords: Academician, Social Network, Informal Academic Structure, University, Sociology of Science

Giriş

Akademi ya da akademisyen kelimesinin kökenleri Platon'un akademisine kadar dayanmaktadır. Atina'daki bu akademide, öğretim gören öğrencilere "*academia*" denmekte ve bu terim zeytin ağacından gelmekteydi (Erdem, 2003). Günümüzde akademisyen kavramı, genellikle üniversitelerde bilim insanı sıfatıyla hem bir süreci takip eden hem de bir ürün ortaya koymaya çalışan kişiler için kullanılmaktadır (Aypay, 2006). Bu bağlamda akademisyenlerin iki önemli görevinden biri araştırma yapmak diğeri ise bilgi ve tecrübelerini yeni kuşaklara aktarmak, başka bir deyişle yeni uzman personel ve akademisyenler yetiştirmektir. Akademisyenlerin, öğreten ya da aktif öğrenen, eleştirel ve yaratıcı düşünen, öğrenciler yetiştirmek gibi görevleri de vardır (Boyer, 1990).

Akademisyenlerin bilim insanı olarak isimlendirildiği günümüzde, bilim insanlarının içinde yaşadıkları kültürel ortamın, bilimsel bilginin üretiminde etkili bir rolü olduğu bilinmektedir (Traweek, 1993). Bologna sürecinin ortak amaçlarına bakıldığında,

akademisyenlerin içlerinde buldukları kültür ortamına da vurgu yapılarak, bütün Avrupa'nın entelektüel, kültürel, bilimsel ve teknolojik üstünlüğünü sürdürmek için ortak bir araştırma alanı, rekabete dayalı bir yüksek öğretim ve akademik hareketliliği teşvik edip dinamizm oluşturmak istendiği görülmektedir (Korkut ve Mızıkacı, 2008). Bologna Bildirisiyle beraber Avrupa genelinde öğrenci ve akademisyen hareketliliğini arttırmak ve devamlılığını sağlamak hedeflenmektedir. Fakat Bologna bildirisinde yer alan akademisyenlerin bulunduğu üniversiteler göz önüne alındığında, üniversitelerdeki yöneticiler, akademisyenler ve diğer çalışanlar arasında her birinin kullandığı dil, davranış ve iletişimin birbirinden farklı olduğu ve görülmektedir (Bolat,1996). Bu durum da üniversitelerin ve akademisyenlerin etkili bir etkileşim ve iletişim kurmalarını engellediği düşünülmektedir. Ama bugün, bütün kişi ya da kuruluşların, diğer kişi ya da kuruluşlarla etkili ve verimli bir etkileşim, iletişim ve işbirliği halinde olması beklenmektedir (Hara vd., 2003). Bu bağlamda akademisyenler/bilim insanları arasındaki iletişimin (formal ya da informal) bilimsel kültürün bir kuşaktan diğer kuşaklara aktarılmasında çok önemli olduğunu ifade edilmektedir (Kuhn, 1996; Yore, Hand ve Florence, 2004). Etkileşme, bazen formal denilen planlı, programlı ve amaçlı bir şekilde olurken çoğu zaman ise informal olarak da adlandırılan doğal ve kendiliğinden gelişen bir süreç dâhilinde olmaktadır. Bilim insanları arasındaki formal iletişim ya da etkileşim diğer bilim adamlarının makale ya da çalışmalarını okuyarak, ulusal ya da uluslararası toplantılara (panel, sempozyum, kongre, münazara vb.) katılarak olmaktadır. İnfomal etkileşim ise aynı laboratuvar ortamında, kafe ya da restoranda, bir toplantı öncesinde, sonrasında ya da arasında yapılan konuşmalar, elmek veya diğer mobil teknolojiler ile gerçekleştirilen yazılı veya sözlü görüşmeler ve faaliyetler gibi durumlarda ortaya çıkmaktadır (Hurd, 2000; Tuire ve Erno, 2001). Formal iletişim bir örgütteki ya da gruptaki hiyerarşik otorite yapısını içermektedir ve daha önceden planlanmış bilgi akışının olduğu kanallardan meydana gelir. İnfomal iletişim, bireyler arasındaki ilişkiler vasıtasıyla işlev görür ve örgüt ya da grubun resmi olmayan yanlarını yansıtır. İnfomal durumlar anlık ortaya çıkan, planlanmamış durumlardır (Yörük ve Kocabaş, 2000). İnfomal kanallar, görünür olmamakla birlikte, bilimsel bilgilerin üretilmesi ve akademisyenlerin gelişimlerinde formal kanallar kadar büyük bir öneme sahiptir (Mullins, 1980; Tuire ve Erno, 2001).

Bu bağlamda üniversitelerdeki akademisyenler arasındaki informal ilişkilerin neler olduğu ve bunların akademik yapı üzerindeki etkisinin araştırılması önemli bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü akademisyenler arasındaki görünür olmayan informal ilişkilerin neler olduğunu bilimsel olarak anlamak ve etkilerini belirlemek üniversitelerin daha işler ve verimli çalışmasına katkılar sağlayacaktır. Bu araştırmada akademisyenler arasında

var olduğuna inanılan informal yapının, bilimsel bilgi üretiminde ve üretilen bilginin niteliğinde etkili olduğu düşünülmektedir. Bu temel anlayış çerçevesinde, bu çalışmada “üniversitelerdeki akademisyenler arasındaki nasıl bir informal ilişkiler ağı mevcuttur?” sorusuna cevap aranmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda incelenen durumlardan biri, akademisyenlerin akademik hayatlarının bir süreç olarak irdelenmesidir. Akademisyenlerin kariyerlerinin nerede, nasıl başladığı, nasıl bir süreç izlediğine cevaplar aramanın yanında bunları etkileyen faktörler de incelenmiştir.

Amaç

Bu çalışmanın amacı; doğu Karadeniz de yer alan bir üniversitedeki akademisyenler arasında var olan informal ilişkiler ağının incelenerek bilim ve eğitim merkezi olan üniversitelerdeki ilk bakışta görünmeyen fakat belirleyici olan akademik yapıların ortaya çıkarılmasıdır.

Yöntem

Bu araştırmada akademisyenler arasındaki informal ilişkiler hakkında derinlemesine bilgi elde etmek ve bu ilişkileri her yönüyle anlaşılması amaçlandığından dolayı “*özel durum çalışmasından*” yararlanılmıştır (Karasar, 1999). Bu tür çalışmalarda araştırmacı veri toplamada, analiz etmede ve bu verilerden sonuç çıkarmada birinci derecede kaynak teşkil etmektedir. Özel durum çalışmalarında, kısa sürede araştırma tamamlanmakla birlikte, küçük gruplar üzerinde derinlemesine inceleme yapıldığı için, ulaşılan sonuçların genellenme düzeyi düşüktür. Özel durum çalışması; araştırmacının “neden?” ve “nasıl?” sorularına odaklanarak “hedeflenen durumu” derinlemesine ve ayrıntılı olarak irdelenmek istediğinde kullanılmaktadır (Yin, 2003; Çepni, 2007). Özel durum çalışmaları çok farklı özelliklerle araştırmacının karşısına çıkabilir. Bu çalışmalarda bir birey, bir grup, bir kurum veya bir ortam araştırılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Katılımcılar

Araştırmanın problemlerine çözüm bulabilmek için kademeli ve amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu araştırmada özel durum olarak üniversitenin bütünü seçildiği için evreni yani üniversitenin tümünü temsilen zengin veri kaynağı olabilecek örneklem gruplarının seçilmesine çalışılmıştır. Bununla birlikte hiyerarşik yapıyı daha iyi ortaya koyabilmek için katılımcılar köklü fakültelerdeki akademisyenler arasından seçilmiştir. Dolayısıyla katılımcılar belirlenirken evrendeki her bir grubu temsil etmesine ve çeşitliğin

olmasına özen gösterilmiştir (Patton, 2002). Maksimum çeşitlilik örnekleme görelisi olarak küçük bir örneklem oluşturarak bu örnekleme çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu nedenle üniversitenin en köklü altı fakültesinden akademik unvana (profesör, doçent ve yardımcı doçent) göre en az 3 öğretim üyesine ulaşılmıştır. Ayrıca seçilen fakültelerden belirlenen katılımcılardan en az birinin bayan olmasına dikkat edilmiştir. Üniversite genelinde belirli fakültelerden akademisyen seçilmesindeki neden, örneklem grubunun üniversitedeki akademisyenleri olabildiğince yansıtmaları şeklinde açıklanabilir. Ayrıca üniversitenin tamamına genellenebilmesi amacıyla bu şekilde bir örnekleme yolu izlenmiştir. Tablo 1’de görüldüğü gibi altı farklı fakülteden 5’i bayan 12’ si erkek olmak üzere toplamda 17 akademisyenle mülakat yapılmıştır. Mülakat yapılan akademisyenlerden yedi tanesi profesör, beşer tanesi doçent ve yardımcı doçenttir.

Tablo 1. Çalışmaya Dahil Edilen Fakülte Ve Katılımcılar

| Fakülteler | Kuruluş Tarihi | Katılımcılar | | |
|-----------------------------------|----------------|--------------|----------|---------------|
| | | Profesör | Doç. Dr. | Yrd. Doç. Dr. |
| Edebiyat Fakültesi | 1963 | 1(E) | 1(B) | - |
| Eğitim Fakültesi | 1963 | 1(E) | 1(E) | 1(B) |
| Fen Fakültesi | 1963 | 1(E) | 1(B) | 1(E) |
| Mimarlık-Mühendislik Fakültesi | 1963 | 2(E) | - | 1(B) |
| İktisadi İdari Bilimler Fakültesi | 1970 | 1(E) | 1(E) | 1(E) |
| Orman Fakültesi | 1971 | 1(E) | 1(B) | 1(E) |

Not: E (Erkek), B (Bayan)

Verilerin Toplaması ve Analizi

Araştırmanın veri toplama aracı, katılımcı akademisyenlerle yapılan yarı yapılandırılmış mülakatlardır. Yarı yapılandırılmış mülakat soruları uzman akademisyen görüşleri alınarak hazırlanmıştır. Mülakat formunda 13 tane soru bulunmaktadır. Yüz yüze görüşmeler katılımcılarla ayrı ayrı ve farklı zamanlarda yapılmıştır. Görüşmeler katılımcıların bilgisi ve izni altında ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmıştır. Ses kaydına izin vermeyen katılımcılar ile yapılan görüşmeler ise aynı anda iki araştırmacı tarafından not edilmiştir. Her bir mülakata (görüşmeye) iki araştırmacı katılmış ve mülakat esnasında yarı yapılandırılmış mülakat formuna sadık kalmak kaydıyla birbirini tamamlayıcı sorular sormuşlardır. Mülakatlar yaklaşık olarak 30 ile 40 dakika (en çok 1 saat en az 15 dakika) arasında sürmüştür.

Araştırmada dijital ses kayıt cihazı ile kaydedilen mülakatlardan elde edilen ses kayıtları önce metin haline dönüştürülmüş sonra bu metinler üzerinden analiz yapılmıştır.

Analizler bu çalışmanın amacı olan üniversitelerimizdeki akademisyenler arasındaki informal ilişkileri ve yapılanmayı belirleme doğrultusunda içerik analizi şeklinde olmuştur.

Bulgular

Bu araştırmada üniversitelerde ilk bakışta görünmeyen fakat etkili ve belirleyici olan akademik yapılar arasındaki informal ilişkilerin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu bölümde, çalışmadan elde edilen bulgular akademik kariyer için yer seçimi, doktora tez konusu seçimi, akademisyen seçimi, Üniversiteler arası akademisyen değişimi ve akademik çalışma alan eğilimi ana başlıkları altında sunulmuş ve her bir başlık altında üniversitelerdeki informal ilişkileri içeren görüşler vurgulanmıştır.

Araştırmanın örneklemindeki katılımcıların nitelikleri çalıştığı fakülte, unvanı ve cinsiyeti olarak üç grupta seçilmiştir. Bu nitelikler aşağıdaki gibi kodlanarak tabloya yerleştirilmiştir.

| XYZ → (Fakülte)(Unvan)(Cinsiyet) | |
|-----------------------------------|----------------|
| Fakülte | Kodları |
| Edebiyat Fakültesi | Ed |
| Eğitim Fakültesi | E |
| Fen Fakültesi | F |
| Mimarlık-Mühendislik Fakültesi | M |
| İktisadi İdari Bilimler Fakültesi | İ |
| Orman Fakültesi | O |
| Unvan | Kodları |
| Profesör Doktor | P |
| Doçent Doktor | D |
| Yardımcı Doçent Doktor | Y |
| Cinsiyet | Kodları |
| Erkek | E |
| Bayan | B |

Tablo 2. Katılımcıların Kariyer İçin Yer Seçimleri Ve Doktora Tez Konusu Seçimlerine Ait Görüş Belirttikleri Temalar Tablosu

| Temalar | Akademik Kariyer İçin Yer Seçimi Etkileri | | | Doktora tez konusu seçimi | | |
|---------------------|---|--------------------------|-------------------------------|--|--------------------------|--|
| | Danışman Etkisi | Aşinalık Etkisi | | Danışmanın Çalışma Alanı | Farklı Alan | Danışmanın Önerdiği Problemler |
| | | Aile Etkisi | Çevre Etkisi | | | |
| Katılımcılar | MPE, MYB, EdDB, EdPE, EPE, FPE, FYE (N=7) | MPE, ODB, OYE, FYE (N=4) | İDE, İYE, OYE, EDE, FDB (N=5) | MPE, İYE, EdPE, EDE, FDB, FPE, FYE (N=7) | İDE, MYB, ODB, EPE (N=7) | İDE, MPE, MPE, İYE, OYE, EdDB, EdPE, EDE, FDB, FPE, FYE (N=11) |

Tablo 3. Katılımcıların Akademisyen Seçimi, Akademisyen Değişimi Ve Akademisyenin Çalıştığı Alana İlişkin Görüş Belirttikleri Temalar Tablosu

| Temalar | Akademisyen seçimi | | Üniversiteler arası akademisyen değişimi | Akademik Çalışma Alan Eğilimi | |
|--------------|--|---------------------|---|---|--------------------------------|
| | Başarı ve Tanıdık | Tanıdık olmayan | | Doktora tez konusu alanı | Farklı alan |
| Katılımcılar | MPE, ODB, OYE, EdDB, EdPE, EDE, FYE (N= 7) | İDE, MPE, İYE (N=3) | İDE, MPE, MYB, ODB, OYE, EdDB, EdPE, EDE, EPE, FDB, FPE, FYE (N=12) | MPE, MYB, ODB, EdPE, EPE, FDB, FPE, FYE (N=8) | İDE, MPE, İYE, EdDB, EDE (N=5) |

A.1 Akademik Kariyer İçin Yer Seçimi Etkileri

Bu bölümde üniversitelerdeki akademisyenlerin akademik yaşantılarını geçirecekleri yer seçimini belirlerken nelere dikkat ettikleri hakkındaki görüşlerini almak için “*Lisansüstü eğitiminizi hangi üniversitede tamamladınız? Bu üniversiteyi seçme nedeniniz nedir?*” soruları sorulmuştur. Bu sorulara verilen cevaplar genellikle aşinalık veya danışman etkisi olduğu yönündedir. Aile, çevre ve danışmanların akademisyenlerin akademik yaşantılarını seçmede çok önemli bir yer tuttuğu belirlenmiştir. Bir yönden akademisyenlerin kariyerleri için seçtikleri yerlerin genellikle informal ilişkilerden doğan bir seçimden kaynaklandığı saptanmıştır. Bu seçime etkisi olan danışman, aile ve çevre etkileri aşağıda daha detaylı incelenmiştir.

A.1.1 Danışman Etkisi

Tablo-2’de görüldüğü gibi mülakat yapılan 14 katılımcının 7 tanesi danışman etkisi doğrultusunda akademik yaşantısını geçireceği yeri seçtiği görüşünü bildirmiştir. Danışmanların sözlerinin akademisyenler için çok önemi olduğu ve genellikle yerine getirilmesi gerektiğini düşündükleri belirlenmiştir. Bu görüşe örnek olarak bir katılımcı MPE'nin sözleri şöyledir:

Danışmanım doktora eğitimimi yurt dışında almamı söyledi ben de gittim ve daha sonrasında mecburi hizmet olarak bu üniversiteye geldim.

Bu görüşe EPE kodlu katılımcı sözü olan “*Danışmanım yurt dışında yapmamı istedi bende gittim.*”sözünü de örnek verebiliriz. Bazı akademisyenler ise danışmanlarının burada kalmalarını istedikleri için akademik yaşantılarının geçireceği yer olarak burada kalmayı tercih ettikleri belirlenmiştir. Buna bir örnek olarak MYB kodlu katılımcının sözleri şöyledir:

Lisansa burada başladım yine lisansüstüne de bir hocamın çağrısı nedeniyle burada başladım. O şekilde devam etti çok bilinçli bir tercih değildi. Hocaları tanımam önemliydi.

A.1.2 Aşinalık Etkisi

Mülakat yapılan 14 katılımcının 9 tanesi aşinalık etkisi doğrultusunda akademik yaşantısını geçireceği yeri seçtiği görüşünü bildirmiştir. Aşinalık etkisini tablo-2’de de görüldüğü gibi 4 katılımcı aile etkisi olarak 5 katılımcı ise çevre etkisi olarak görüşünü bildirmiştir. Bu görüşler doğrultusunda aile ve çevre etkisinin akademisyenlerin kariyerlerini geçireceği yeri seçmede çok önemli bir unsur olduğu belirlenmiştir. Akademisyenlerin kendilerini tanımadık kapalı bir kutunun içinde bulmaktansa tanıdık ve aşına oldukları bilindik bir yerde kariyerlerini geçirmek istedikleri saptanmıştır.

A.1.2.1 Aile Etkisi

Akademisyenler yaşamları boyunca genellikle ya ailelerinin bulunduğu şehirde veya oraya en yakın şehirlerde bulunmayı tercih ettikleri tablo-2’deki 4 katılımcının sözleriyle belirlenmiştir. Aynı zamanda akademisyenlerin ailelerinin kendileri için çok önemli ve hayatını geçirecekleri dönemlerde onlarla olan ilişkilerinin kopmasını istemediklerini saptanmıştır.. Bu görüşlere örnek olarak ODB kodlu katılımcının sözleri aşağıdaki gibidir.

Ben Ordu ’luyum aileme yakın olduğu için burayı seçtim.

Bu görüşe başka bir örnek olarak OYE kodlu katılımcı ise “*Ailem, çevrem burada olduğu için burayı seçtim. Ailemle çevremle bir arada olmak için burayı seçtim.*” ifadelerini kullanmıştır.

A.1.2.2 Çevre Etkisi

Katılımcılarla yapılan mülakatlarda tablo-2’de de görüldüğü gibi 5 akademisyen genellikle tanıdık bildik bir ortamda akademik yaşantılarını geçirmenin kendileri için daha yararlı olacağını düşündükleri belirtmişlerdir. Bu ortama daha önceden aşına oldukları için zorluk çekmeden kendilerini daha iyi geliştireceklerini düşündükleri saptanmıştır. Bu görüşlere İDE kodlu katılımcının şu sözleri örnek verilebilir.

Tanıdık bildik hocalar ve nasıl soru soracaklarını bildiğim için bende lisansüstünü aynı yerde yapmayı tercih ettim. Kimse macera aramak istemiyor.

Başka bir örnek olarak EDE kodlu katılımcının aşağıdaki sözleri örnek verilebilir.

Hocaları tanıyorum ortamı biliyorum diye burayı tercih ettim.

A.2 Doktora Tez Konusu Seçimi

Akademisyenlerin hayatında doktora dönemi ve o dönemde çalıştıkları konular daha sonraki akademik yaşantısı için büyük önem arz etmektedir. Doktora çalışmalarında konu ve problem seçimi sürecini çeşitli informal ilişkilerin etkilediği tablo-2'deki katılımcı görüşlerinden belirlenmiştir. Görüşme yapılan 14 katılımcı da bu konuda da fikirlerini beyan etmişlerdir. Analizler sonucunda katılımcıların tez konularını seçme sürecinde, danışmanın çalışma alanı, danışmanın önerdiği problemler ve danışmanın alanının dışında farklı bir alan olmak üzere üç temel tema öne çıkmıştır.

A.2.1 Danışman Çalışma Alanı

Tablo-2'de görüldüğü gibi katılımcıların baskın bir çoğunluğu akademik kariyerlerinde ve çalışma alanlarında önemli bir dönüm noktası olan doktora tez konusu seçiminde danışmalarının çalışma alanlarının en önemli belirleyici olduğunu ifade etmişlerdir. Bu kategoriye giren katılımcıların bir kısmı yürümekte olan bir proje çerçevesinde tez çalışmalarını düzenlediğini ifade ederken, bir kısmı ise danışmanın çalışma alanının daha spesifik bir kısmıyla ilgilendiklerini ifade etmişlerdir. Önemli noktalardan biri de, katılımcıların bir kısmının çalışma konusunu danışmanlarıyla ortak bir şekilde kararlaştırmış olmalarıdır. Bunu destekleyen örnek bir ifade FDB kodlu katılımcının şu sözleri örnek olarak verilebilir;

Danışmanım virolog böcek virüsleriyle çalışıyor. Birlikte böcek virüslerinin yapısının aydınlatılmasıyla ilgili saf moleküler çalışmalar yapmaya karar verdik.

Katılımcılar ile yapılan görüşmelerde danışmanın çalışma alanının seçilmesine yönelik gerekçe belirten ifadeler de rastlanmıştır. Örnek olarak danışmanın uzmanlık alanında çalışmanın kendilerine doktora sürecinde daha yardımcı olacağı ifade eden akademisyenlerin yanında, bu durumun kendiliğinden doğal olarak geliştiği ima edenler de olmuştur. Bu durum MPE kodlu katılımcının "*Hocamın projesi vardı onun çerçevesinde tezimi gerçekleştirdim*" ifadesinden kolayca anlaşılmaktadır.

A.2.2 Farklı Alan

Yapılan çalışmada elde edilen mülakatlarda görüldüğü gibi katılımcıların bazıları doktora danışmanlarından farklı bir alanda tez konularını seçtiği görülmektedir. Farklı alanda tez konularını seçen katılımcıların her birinin gerekçesinin farklı olduğu saptanmıştır. ODB

kodlu katılımcı doktora tez konunuzu nasıl belirlediniz kapsamındaki soruya şöyle cevap vermiştir.

Eşim de akademisyen aynı kürsüdeyiz onunla yaptığım fikir alışverişlerinden ortaya çıktı. İyi ki de bu alanı seçmişim.

Bununla beraber akademisyenlerin ileriki hayatına danışmanlarının yanında farklı kişilerinde etki ettiğini anlıyoruz. Bazı akademisyenlerimiz ise yurt dışında doktoralarını yaptıkları için onların asıl amacı görevlerini yerine getirip ülkelerine geri dönmek olduğu belirlenmiştir. Görevlerini üstünden atan akademisyenlerin ülkeye geri geldikten sonra kendi ilgi alanlarında çalıştıkları saptanmıştır. Bu görüşe örnek EPE kodlu katılımcının şu sözleri örnek verilebilir.

Yurt dışına gidenlerin genel olarak akıllarında ülkeme nasıl faydalı olabilirim sorusu vardır. O dönemler benim konumda ülkemde açık vardı ben kendim konuma karar verdim.

İlgi alanları doğrultusunda tez konularını seçen akademisyenlerin de olduğu saptanmıştır. MYB kodlu katılımcı, bu görüşü ortaya koyan sözleri aşağıdaki gibidir.

Alan taradım kendi alanımdaki boşlukları bulmaya çalıştım. İlgi alanlarımla birleştirdim. O alanda bir boşluk buldum ve o alanda devam ettim.

A.2.3 Danışmanın Önerdiği Problemler

Katılımcılarla yapılan mülakatlarda doktora tez konusu seçiminde danışmanın alanı ve o alandan farklı bir alan seçiminin yanında danışmanın önerisiyle de tez konusunu belirleyen akademisyenlerin olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların çoğu danışmanın öğrenciye yardımcı olması gerektiğini savundukları belirlenmiştir. Buna bir örnek olarak MPE kodlu katılımcının ifadeleri şöyledir:

Tez konumu danışmanım önerdi. Benim konu önermem pek söz konusu değildi. Zaten danışmanında işlevi o.

Katılımcıların danışmanlık görevinin isminin üzerinde olduğu gibi danışma görevini yerine getirmek olduğunu düşündükleri belirlenmiştir. Bu yüzden danışmanlarının onlara tez konularında öneride bulunmalarının doğal olduğunu düşündükleri saptanmıştır. Bazı katılımcılar ise danışmanlarının bir proje kapsamında çalıştığı saptanmıştır. Bu proje kapsamında katılımcılara tez konularını önerdikleri belirlenmiştir. Buna bir örnek olarak FPE kodlu katılımcının aşağıdaki sözleri örnek verilebilir.

Hocanın çalışma alanıyla ilgili bir proje konusu vardı onunla beraber karar verdik. O alanda doktoramızı yaptık.

B.1 Akademisyen Seçimi

Bu bölümde katılımcılarla yapılan görüşmelerde, katılımcıların kendi bölüm ya da anabilim dallarına yeni akademisyen alımı ile ilgili seçim süreçlerini etkileyen faktörler hakkındaki görüşleri toplanmıştır. Daha yalın bir ifadeyle katılımcıların akademisyen seçiminde nelere dikkat ettikleri hakkında görüşleri belirlenmiştir. Elde edilen katılımcı görüşleri yardımıyla akademisyen seçiminde tablo-3'te de görüldüğü gibi 7 katılımcının başarılı ve tanıdık öğrenci seçimine önem verdiği, 3'ünün ise tanıdık olmayan öğrenciyi seçmeye önem verdiği belirlenmiştir.

B.1.1 Başarı ve Tanıdık

Katılımcılarla yapılan mülakatlarda tanıdık öğrenci seçimi ile başarılı öğrenci seçimi arasında bağlantı olduğu saptanmıştır. Katılımcılar genellikle seçimlerini tanıdık ve başarılı olan öğrencilerden yana kullandıkları belirlenmiştir. Bu seçimle ilgili olarak ODB kodlu katılımcı *“Tanıdık ve başarılı yani çalışma temposunu beğendiğim kişilerle çalışmak isterim.”*sözlerini söylemiştir. Başka bir örnek olarak ise OYE kodlu katılımcının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

Bildiğim tanıdığım başarılı insanı seçerim çünkü ne yapabileceğini huyunu suyunu bilirim. Fakat tanımadığım kişi benim için kapalı bir kutu gibidir. Bu yüzden tanıdım kişilerin olması daha iyidir.

Tanıdık öğrenci seçiminin öğrenci ve akademisyen arasındaki ilişkiyi olumlu ve bu sayede akademik hayatı da daha başarılı kılacağı mülakatlardan belirlenmiştir.

B.1.2 Tanıdık Olmayan

Araştırma kapsamında yapılan mülakatlarda katılımcılar tanıdık olmayan öğrenci seçiminin üniversiteye, akademisyene ve öğrenciye farklı bakış açısı kazandıracak görüşünü belirtmişlerdir Bu görüşe örnek olarak İDE kodlu katılımcının şu sözleri örnek verilebilir:

Başarılı öğrencilerim benimle lisansüstü eğitim yapmak istiyorlar. Fakat ben onlardan bıktığımı yani farklı üniversitelerde lisansüstü eğitimlerini almalarını söylüyorum. Mantık olarak FARABI ve ERASMUS gibi olmalı. Farklı kültürlerle etkileşimliler o yüzden tanıdık olmayanı seçiyorum. Bir adam üniversiteden alacağı şeyi lisansta almıştır zaten. Benden lisansta

ders aldı lisansüstünde ise biraz daha derinlemesine alacak ama benim tazımı dünya görüşümü biliyor farklı üniversitede lisansüstü yapması ülkemizin faydasıdır. Eğer aynı üniversitede yaparsa birbirine benzeyen aynı insanlardan oluşan bir kurum oluruz. Eğer bir tercih imkanım olursa farklı bir yerden geleni tercih ederim.

Akademisyenlerin tanıdık öğrenci seçmemelerinin tek kökten beslenen ağaçlar gibi olmamak için olduğunu savunan mülakat görüşlerine de saptanılmıştır. Bu görüşlere örnek olarak MPE kodlu katılımcının şu sözlerini örnek verebiliriz.

Tanıdık öğrenci almaya sıcak bakmam. Benden eğitim alan benden biraz başkasından daha sonra eğitim aldığı anda ondan biraz bir şeyler öğreneceği için tek kişiden yetişmemiş kaliteli bir akademisyen olur.

B.2 Üniversiteler Arası Akademisyen Değişimi

Bu bölümde katılımcılarla yapılan görüşmelerde üniversiteler arası akademisyen değişimi hakkında görüşler ortaya konulmuştur. Bu görüşleri ortaya çıkarmak için “Üniversiteler arası kültür etkileşmesinin sağlanması için gerek lisansüstü ve gerekse akademisyenlerin kurumlar arası dolaşımını sağlayan Farabi ve Erasmus programları hakkında neler düşünüyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Bu soru altında akademisyenlerin farklı üniversitelere gitmelerinin onlara ve üniversitelere ne gibi faydaları olacağını saptanması amaçlanmıştır. Elde edilen verilerden yola çıkarak akademisyenlerin büyük çoğunluğu kendilerini farklı üniversitelere gitmeseler de aslında gitmelerinin kendi akademik yaşantılarına fayda sağlayacağı ve üniversitelerin gelişimine katkı sağlayacaklarını belirtmişlerdir. Bu görüşe örnek olarak İDE kodlu katılımcının şu sözleri örnek verilebilir.

Bu programlar insanların hayallerini gerçekleştirme fırsatı tanıyor. Aynı zamanda bu programlarla gidenlerin hiç biri başarısız olmadı. Yurt dışına giden arkadaşlarımızın kendini tanıması ayaklarının üstünde durması ve ufkunu açması için muazzam bir imkân. Hem üniversitelerin hem de fakültelerin bu programları desteklemesi lazım.

Katılımcıların mülakatlarından üniversitelerimizi evrenselleştirmek için akademik değişimin mutlaka olması gerektiğini savunan görüşler de elde edilmiştir. Bu görüşlerden yararlanarak üniversitelerimizi tek kökten beslenen ağaç olmaktan çıkaracak çözümün akademik değişim olduğunu belirtmişlerdir. Bu görüşe örnek olarak ODB kodlu katılımcının şu sözleri örnek verilebilir.

Üniversite üniversal demek o evrensel boyutu yakalamamız gerek. Bizde dışa açılmama biraz kabuğunda kalma var. Bunu kırmamız lazım. Bir akademisyen okuduğu okulda kalabilir fakat en azında yılda bir iki defa yurtdışı kongrelerine gidebilir ve oradaki faaliyetleri takip edebilir.

Bunun yanında akademisyenlerin farklı üniversitelere gittiklerinde akademisyenler arası iletişimin iyi olmadığını savunan akademisyen görüşleri de olduğu saptanmıştır. Bu görüşe örnek EdDB kodlu katılımcının aşağıdaki sözü örnek verilebilir, "*Akademisyen değişiminde akademisyenler arası iletişim ağının iyi kurumadığını düşünüyorum.*"

B.3 Akademik Çalışma Alan Eğilimi

Bu bölümde katılımcılarla yapılan görüşmelerde akademik çalışma alan eğilimleri hakkında görüşler ortaya çıkmıştır. Bu görüşleri ortaya çıkarmak için *Şu anda eğer var ise çalışmakta olduğunuz konu hakkında bilgi verebilir misiniz?*

a) Nasıl belirlediniz?

b) Doktora tez konunuzla ne kadar ilişkili? soruları sorulmuştur. Elde edilen görüşlerde katılımcıların bir kısmı doktora tez alanında akademik hayatını devam ettirirken bir kısmının ise farklı alanda akademik hayatını devam ettirdiğini belirtmişlerdir. Akademik çalışma eğilimi ile ilgili temalar ve buldular aşağıda verilmiştir.

B.3.1 Doktora Tez Konusu Alanı

Katılımcılarla yapılan mülakatlarda birçok akademisyen doktora tez konularının onların uzman olduğu alan olarak görüyor ve bu alanda ilerlemelerinin çok normal olduğunu düşünüyor. Bu görüşe örnek olarak EPE kodlu katılımcının sözleri aşağıda verilmiştir.

Doktora tez alanımla benzer yani yakın bu alanda uzman olduğumuz için o bu alanlarda genellikle çalışmalar yapıyoruz.

B.3.2 Farklı Alan

Yapılan mülakatlarda bazı katılımcıların doktora tez konusu alanın dışında çalışmalar yaptıkları belirlenmiştir. Bu görüşe İDE kodlu katılımcının sözleri örnek olarak verilebilir.

Doktora tez konumla ilişkisi yok. Ben şunu söyleyeyim doktora tezimi yazdım ve bitti bir daha o konu üzerine çalışmadım. Memlekete geldikten sonra ülkeme faydalı şeyler yapmak istedim.

Bazı akademisyenler ise doktora tez konularının kendi ilgi alalarına hitap etmediği ve doktoralarını yaptıktan sonra o alanda çalışmadıklarını belirtmişlerdir. Buna bir örnek olarak MPE kodlu katılımcının sözleri örnek verilebilir.

Ha yok o konuları bıraktık. Biraz daha benim çalıştığım alan fizikçilerin alanına giriyordu. Buraya gelince onu bıraktık başka konulara el attık.

Tartışma ve Sonuçlar

Elde edilen bulgulardan akademisyenlerin, akademik kariyerlerine başlamada birden fazla etkenin olduğu görülmektedir. Öncelikli olarak akademisyenlerin yer seçimlerini etkileyen faktörlere bakıldığında danışman etkisi, aile ve çevre etkisinden bahsetmek mümkündür. Akademisyenlerin lisans zamanında tanıdıkları hocalarıyla çalıştıkları ve bu durumu da çalıştıkları hocayı tanıdıkları için seçtiklerini belirtmektedir. Bazı akademisyenlerin buldukları bölümü seçmelerini ise aile ve çevre etkisinden dolayı olduğu görülmektedir. Şimdiye kadar sayılan danışman, aile ve çevre etkisinin oluşmasındaki en önemli nedenin bireyin aidiyetlik duygusunun yoğun olmasından ve bazı sorumlulukları olduğundan dolayı meydana geldiği söylenebilir. Akademisyenlerin bir bölümü ise özellikle danışman etkisinden bahsederken danışmanın ya da alınan lisansüstü öğrencisinin tanıdık olmasını, danışman-öğrenci arasındaki etkileşimin daha hızlı sağlanacağına ve problemlerin daha hızlı çözüleceğine inandıklarından dolayı belirtmişlerdir. Bir diğer taraftan akademisyenlerin kendi tez seçimlerine bakıldığı zaman danışmanların etkisinin önemli olduğu görülmektedir. Birçok akademisyen danışmanlarının etkisinde kalarak ya da danışmanlarının yapmış olduğu çalışmalardan etkilenecek kendi tez ve çalışmalarını oluşturdukları görülmüştür. Bunun yanında bazı akademisyenlerinde danışmanlarından farklı olarak tez konularını seçtikleri görülmüştür. Bazı akademisyenler gerekli araştırmaları yaptıktan sonra eksik olan alanda çalışmalarını gerçekleştirdiklerini, bir akademisyende aynı kürsüde olan eşiyile fikir alışverişinde bulduktan sonra kendi tez konusuna karar verdiğini belirtmektedir. Bir akademisyenin akademik hayatını etkileyen bu etkenlere bakıldığında, bilimsel bilginin üretilmesini, akademik örgüt yapısını ve iletişimi doğrudan ya da dolaylı yoldan etkilediği düşünülmektedir. Latour ve Woolgar (1986), Traweek (1993) yapmış olduğu açıklamalarda bilim insanının içinde bulunduğu kültür ortamı bilimsel bilginin üretilmesini doğrudan etkilediğini ifade etmektedir. Kuhn (1996), bilimsel kültürün oluşumunda formal ve informal etkileşiminin önemli olduğunu ve bu etkileşimlerin diğer akademik kuşaklara aktarıldığını söylemektedir. Aypay (2006), üniversitelerdeki örgütsel yapının bilimsel bilginin üretilmesini ve akademisyenlerin çalışma ortamlarını etkilediğini

belirtmiştir. Yaman (2007), üniversitelerde resmi olmayan kültürel yapıların dikkate alınmasına vurgu yapmaktadır.

Yine elde edilen bulgulardan hareketle, akademisyenlerin çalıştıkları araştırmacı seçiminde, bazı akademisyenlerin çalıştıkları öğrencilerin kendi öğrencileri olmaları gerekliliğine inanmaktadırlar. Bunun nedeni de daha önceden tanıdıkları asistanın karakterini bildikleri ve bu şekilde bazı sorunların çabucak üstesinden gelebilecekleri şeklinde açıklanabilir. Aynı yerden mezun öğrenciyle çalışmak isteyen akademisyenler ortak olarak, alacakları öğrencinin başarılı olmaları koşulunu da öne sürmektedirler. Bu durum, akademisyenlerin tanıdıkları ve daha önceden çalıştıkları başarılı öğrencileri elinden kaçırmak istemeyişi şeklinde açıklanabilir. Tanıdık öğrenci seçiminin öğrenci ve akademisyen arasındaki ilişkiyi olumlu ve bu sayede akademik hayatı da daha başarılı kılacağı mülakatlardan belirlenmiştir. Bunun dışında akademisyenlerin bazıları ise lisansüstü eğitim yapmak isteyen öğrencilerin farklı bir üniversiteye gitmeleri gerektiğine vurgu yapmaktadırlar. Bu düşünceleri belirtirken altında yatan sebepleri, bunu öneren akademisyenin yurt dışında böyle bir uygulama gördüğü ve öğrencinin farklı bir kültür görmesinin öğrenciyi daha da geliştireceğine inanmaları yönünde açıklanabilir. Bu duruma benzer olarak Masland (2000) yapmış olduğu açıklamalarda, üniversitelerdeki hiyerarşik yapılanmanın, üniversitelerdeki örgütsel yapılanmanın bir parçası olduğunu söylemektedir. Masland (2000), üniversitelerdeki örgütsel mekanizmanın bir parçası olan hiyerarşik yapılardan bahsederken, bu yapıların özellikle örgüt kültürünün, bir örgütün “kurumsallaşmanın en temel basamağı” olduğu ve “yöneticilerin yönetsel kararlarda daha etkin olduklarını” vurgulamaktadır. Bu örgütsel ve formal hiyerarşi dışında yine yazılı kurallara bağlı olmayan, yönetmeliklerde yer verilmeyen bir hiyerarşik yapı da mevcuttur. Bu yapı özellikle “hoca-öğrenci” ilişkisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu "hoca-öğrenci" ilişkisi olarak karşılaşılan durum daha çok informal yapılar olarak açıklanabilir.

Akademisyenlere üniversiteler arası değişim sorulduğu zaman ortak olarak hemen hepsinin aklına Erasmus ve Farabi değişim programları gelmektedir. Akademisyenler bu değişimin olması gerekliliğini, araştırmacının ufkunu açacağına ve kültürel etkileşimin, araştırmacının kendini geliştirmesinde daha yararlı olacağına inandıkları için söylemektedirler. Yine bu değişim sayesinde daha kaliteli bir eğitimin açığa çıkacağına inanmaktadırlar. Bu duruma benzer olarak Demir ve Demir (2009), Korkut ve Mızıkacı (2008) ve Bolat (1996), yapmış oldukları açıklamalarda kültürler arası etkileşimin araştırmacıların ufkunu, düşünce tarzını, çalışma şeklini olumlu yönde geliştirdiği şeklindedir. Burgaz ve diğ. (2007), yapmış oldukları çalışmada benzer olarak, Bologna Bildirisiyle

beraber Avrupa genelinde öğrenci ve akademisyen hareketliliğini arttırmak ve devamlılığını sağlanmak hedeflenmektedir. Bu sürecin işlemesiyle beraber kültürel, akademik, politik ve sosyal durumların önemine ve paylaşımına vurgu yapılmıştır. Genel anlamda bakıldığında bir üniversitenin akademik yapısını incelenirken, akademisyenlerin içinde buldukları hiyerarşik yapı ve kültür ortamı da dikkate alınmalıdır. Buna benzer olarak Gizir (2007), üniversitelerin yeniden yapılanmasında bölümdeki gelenekler, etik kurallar, bölüme dayalı yapılanma, akademik kültür gibi ölçütler dikkate alınması gerekliliğine vurgu yapmaktadır.

Öneriler

Üniversite içinde yapılar oluşturulurken hiyerarşik bir ilişki mevcuttur. Ancak bu yapının kendi içinde yapılanması, zamanla gelişmeye kapalı kısır bir üniversitenin ortaya çıkmasına vesile olabilir. Üniversitelerin kısır bir döngüye girmesini önlemek için lisans ve lisansüstü eğitimini aynı yerde alan bir araştırmacıların, akademik kariyerlerine başka bir üniversite veya kurumda devam etmeleri önemli görülmektedir. Bu seçim araştırmacıların farklı olan deneyimlerini paylaşmalarına, ufuklarının gelişmesine ve farklı yapıları analiz etmelerine yardımcı olacaktır. Akademisyenler hangi basamakta olursa olsunlar, kendilerini geliştirmeleri ve farklılık oluşturmaları için FARABİ, MEVLANA, ERASMUS vb. değişim programlarına katılmaları yönünde teşvik edilmelidirler. Gerekli durumlarda zorunlu hale getirilmeleri önerilmektedir. Benzer şekilde araştırmacıların ortak proje yazma ve yürütme kültürünü geliştirmek amacıyla üniversitelerin ve çatı kuruluşların (Örn. YÖK, TÜBİTAK, Ulusal Ajans, vb.) ortak antlaşma ile bürokratik işlemleri kolaylaştırması gerekmektedir.

Kaynaklar

- Abd-El-Khalick, F., Bell, R. L. & Lederman, N. G. (1998), *Science Education*, 82, 417-436
- Aypay, A. (2006), *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 12(2), 175-198.
- Bolat, S. (1996), *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(12).
- Boyer, E.L. (1990), *Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching*. Princeton, NJ. ERIC-ED326149.
- Burgaz, B., Ekinci, E., Ergene, T., Kelecioğlu, H. & Yağcı, E. (2007), *H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 229-239
- Çepni, S. (2007), *Araştırma ve proje Çalışmalarına Giriş, Üçüncü Baskı*. Trabzon: Celepler Matbaacılık.
- Demir, A., & Demir, S. (2009), *Journal of International Social Research*, 2(9).
- Erdem, A. R. (2003), *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(4), 55-72.
- Gizir, S. (2007), *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 13(2), 247-268.
- Hara, N., Solomon, P., Kim, S. L., & Sonnenwald, D. H. (2003), *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 54(10), 952-965.

- Hurd, J. M. (2000), *Journal of the American Society for Information Science*, 51(14), 1279-1283.
- Karasar, N. (1999), *Bilimsel araştırma yöntemi, kavramlar, ilkeler, teknikler*. Dokuzuncu Baskı: Nobel Yayın Evi. Ankara
- Korkut, F., & Mızıkacı, F. (2008), *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 14(1), 99-122.
- Kuhn, T. S. (1996), *The structure of scientific revolutions*, (3rd. ed.). Chicago: University of Chicago Press
- Masland, A. T. (2000), *Organizational Culture in the study of higher education*. İçinde Brown II, M. C. (Edt.). *Organization and governance in higher education* (5. Baskı). ASHE Reader Series. Boston: Pearson Custom Publishing.
- Mullins, N. C. (1980), *Social networks among biological scientists*. New York: Arno Press.
- Patton, M. Q. (2002), *Qualitative research & evaluation methods* (3rded.). California: Sage Publication
- Woolgar, S., & Latour, B. (1986), *Laboratory of Life: The Construction of Scientific Facts*. Princenton University.
- Traweek, S., (1993), *Cultural differences in high-energy physics: Contrasts between Japan and the United States*. In S. Harding (Ed.), *The “racial” economy of science* (pp. 398-407). Bloomington: The University of Indiana Press.
- Tuire, P., & Erno, L. (2001), *Higher Education*, 42(4), 493-513.
- Yaman, E. (2007), *Üniversitelerde bir eğitim yönetimi sorunu olarak öğretim elemanının maruz kaldığı informal cezalar: nitel bir araştırma*, Yayınlanmış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, İstanbul
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2011), *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (5. Baskı).. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yin, R. K. (2003), *Case study research design and methods*. Third Edition. Thousand Oaks, CA.: Sage Publications.
- Yore, L. D., Hand, B. M., & Florence, M. K. (2004), *Journal of Research in Science Teaching*, 41(4), 338-369.
- Yörük, S., & Kocabaş, İ. (2000), *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (1), 1-13.